

ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ
И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА КНСБ**

МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ – 2008

**ЕВРОПЕЙСКИ АСПЕКТИ
НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

2008

Институтът за социални и синдикални изследвания изказва благодарност на:

*Фондация “Фридрих Еберт”, благодарение на която се публикува
това изследване*

*Председателите на синдикални организации и представителите на
мениджмънта от подразделенията на включените в изследването МНК,
които бяха любезни да участват в нашите интервюта и имат пряк
принос за представянето на българската практика.*

Авторски колектив:

н.с., д-р Надежда Даскалова - раздел I
н.с., д-р Любен Томев - раздел II, т. 1. и т.2.1
н.с., д-р Екатерина Рибарова - въведение, раздел II, т.2.2, 2.3., 2.4., 2.5., 2.8.,
раздел IV, т.1
Виолета Иванова - раздел II, т.2.7
Ангелина Николова - раздел II, т.2.6.
н.с.Татяна Михайлова - раздел III, т.1. и 3
Емилия Маркова - раздел III, т.2, раздел IV, т.2
Снежана Димитрова - Приложения
Даринка Кирчева – Приложения
Доц. д-р Желю Владимиров и Мария Василева – Приложение 3

Научна редакция - н.с., д-р Надежда Даскалова

Използвани са и материали на н.с. Григор Градев, Николай Сапунджиев,
Зинаида Найденова и Ани Димитрова, които са участници и автори
в предишните изследвания и публикации.

© Фондация “Фридрих Еберт”

© Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ

ISBN 978-954-9431-16-2

ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ
И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА КНСБ**

МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ – 2008

**ЕВРОПЕЙСКИ АСПЕКТИ
НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

СЪДЪРЖАНИЕ:

ОБРЪЩЕНИЕ на председателя на КНСБ доц. д-р Желязко Христов	8
ВЪВЕДЕНИЕ	9
I. ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА НА ИКОНОМИКАТА, ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ – РАЗШИРЯВАНЕ НА ДНЕВНИЯ РЕД	14
1. Глобализацията – новите предизвикателства пред синдикатите	14
2. Международна рамка за социална регулация – засилване единството на икономическо, социално и екологично измерение на глобализацията	18
2.1. Основополагащи документи на международната общност	18
2.2. Глобалният договор – новата ценностна платформа на отговорния бизнес	19
2.3. Рамковите споразумения и кодексите на поведение на МНК нови инструменти на глобалния социален диалог	22
3. Европейските мултинационални компании Европеизация на индустриалните отношения	25
3.1. Развитие на европейския социален диалог	25
3.2. Европейските работнически съвети – договорената европеизация на индустриалните отношения	29
II. МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА	33
1. Преки чуждестранни инвестиции – динамика и основни характеристики	33
2. Изследване на мултинационалните компании – поглед отвътре	37
2.1. Общ преглед и динамика на собствеността	37
2.2. Производство и пазари, инвестиции, планове за развитие	40
2.3. Управление на човешките ресурси в предприятията	45
2.4. Осигуряване и развитие на заетостта	48
2.5. Организация на труда и работно време	57
2.6. Безопасни и здравословни условия на труд	60
2.7. Заплащане на труда и социална политика	64
2.8. Организационна култура и корпоративна социална отговорност	70
III. ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ	74
1. Развитие на индустриалните отношения и социалния диалог	74
2. Колективни преговори и договаряне	85
3. Системи за информирание и консултиране	98
3.1. Информирание и консултиране в предприятията	98
3.2. Участие в Европейските работнически съвети	101
IV. ПОЛИТИКА НА КНСБ СПРЯМО МНК	103
1. Обща характеристика	103

2. Организация на дейността на Клуба на синдикалните председатели от МНК	104
ПРИЛОЖЕНИЯ	108
Резюме на български език	162
Резюме на английски език	165

CONTENTS

Address of the President of the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria Dr. Zheliazko Hristov.....	8
FOREWARD.....	9
I. GLOBALISATION OF THE ECONOMY, EUROPEAN INTEGRATION AND INDUSRTIAL RELATIONS – ENLARGEMENT OF THE AGENDA	14
1. Globalisation – new challenges for trade unions.....	14
2. International framework for responsible behaviour of MNC	18
2.1. Main documents of the international community	18
2.2. Global compact – new values platform of the responsible business.....	19
2.3. Framework agreements and Codes of conduct of MNC – new tools of the global social dialogue.....	22
3. European multinational companies. Europeanisation of industrial relations.....	25
3.1. European social dialogue development	25
3.2. European working councils – the negotiated Europeanisation of the industrial relations.....	29
II. MULTINATIONAL COMPANIES IN THE BULGARIAN ECONOMY	33
1. Foreign direct investments – dynamics and main features	33
2. The surveyed enterprises – an inside vision	37
2.1. General overview and dynamics of the ownership.....	37
2.2. Production and markets, investments and development plans	40
2.3. Human resource management in the companies.....	45
2.4. Employment provision	48
2.5. Work organisation and working time	57
2.6. Health and safety at work.....	60
2.7. Remuneration and social policy.....	64
2.8. Organisational culture and corporate social responsibility	70
III. INDUSTRIAL RELATIONS IN THE MNC SURVEYED	74
1. Development of industrial relations and social dialogue	74
2. Collective bargaining	85

3. Information and consultation systems	98
3.1. Information and consultation in the enterprise	98
3.2. Participation in the European Works Councils	101
IV. COMMON POLICY OF CITUB TOWARDS THE MNC	103
1. Overview	103
2. Establishment and activities of the Club of the leaders of CITUB trade union organisations in MNC	104
ANNEXES	108
Resume in Bulgarian	162
Resume in English	165

*Скъпи братя и сестри синдикалисти,
Уважаеми социални партньори, представители на мениджмънта в МНК,*

Това е третата книжка от поредицата публикации, представящи изследванията на ИССИ в МНК, провеждани през последните десет години с подкрепата на Фондация „Фридрих Еберт“. Наред с международната рамка на глобализацията и европеизацията на индустриалните отношения, тя представя опита в над двадесет поделения на МНК, опериращи в страната. Изследването показва висока синдикална плътност и постигнати добри социални придобивки, което за нас означава осъзнаване на значимостта на партньорството както за конкурентоспособността на предприятието, така и за реализация на правата на наемните работници.

Разбира се, не във всички поделения на МНК в страната индустриалните отношения са в рамките на добрите индустриални отношения и международните стандарти за социално отговорно поведение. И ние ще продължим да се борим против инвеститори, които гонят само печалби на гърба на българските работници, които не допускат синдикатите на своя територия и откъзват преговори.

България вече втора година е пълноправен член на Европейския съюз. Старият континент доказа на практика преимуществата на европейския социален модел пред неограничения либерализъм и липсата на социални измерения на пазарната икономика. Развихрилата се днес в света финансова криза, която вече настъпва и у нас, с последствия за българската икономика, е несъмнено доказателство за голямата взаимозависимост на света, за крехкостта на изграденото с труда на милиони работници в глобализирания свят. Тя доказва още веднъж и необходимостта да се борим за „глобализация с човешко лице.“ Изграждането на конкурентоспособна икономика, намаляването на бедността, насърчаването на социалното сближаване, развитието на образованието и здравеопазването, инвестирането в човешки капитал и съблюдаването на човешките права, основани на единство на икономическата, трудовата и социалната политика в съответствие с европейските ценности, са сред приоритетите на нашата организация.

Тази книга е предназначена за вас, българските синдикалисти, които с вашата 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 профсъюзи.

Експертност, сила и кураж в по-нататъшната борба за свобода, демокрация и справедливост!

*Доц., д-р Желязко Христов, д.м.,
Президент на КНСБ*

ВЪВЕДЕНИЕ

Многонационалните компании и развитието на индустриалните отношения в тях вече десет години са част от изследователския интерес на Института за социални и синдикални изследвания. През 1998 г. ИССИ проведе първото си изследване в 8 поделения на мултинационални компании на територията на България, пет години по-късно със същата методика бяха изследвани вече 18 поделения на МНК. Настоящото изследване повтаря предишните две, но обхватът е разширен до 23 поделения, и както и едно ново предприятие, което се е обособило от поделение на МНК, но вече като българска собственост.

Новото изследване и настоящата разработка са насочени основно към регистриране и анализ на настъпилите промени, произтичащи от действията на международните компании в страната, особено в сферата на труда и индустриалните отношения. Някои от тенденциите на инвестиционния процес в многонационални и въобще в чуждестранни компании в България през последните пет години претърпяха известни промени, главно в резултат на подготовката на страната за приемане в ЕС и осъществяването му от началото на 2007 година. Известно е, че чуждестранните инвестиции нарастваха като обем, а и спектърът на компаниите, решили да инвестират в България се разшири. Увеличи се броят на компаниите от страни от Европейския съюз и Европейската асоциация за свободна търговия, но и на компании от Турция, Русия, САЩ, Канада и други страни.

Разшири се и обхватът на секторите, в които чрез приватизация, концесиониране, създаване на смесени дружества или чрез «зелени» инвестиции навлязоха чужди капитали. Това се отнася най-вече за инфраструктурните отрасли, като строителство, производство и разпределение на електроенергия и топлоенергия, транспорт (летища), телекомуникации, в т.ч. мобилни, както и за сектора на услугите, като информационно обслужване, търговия с недвижими имоти, търговия с потребителски стоки на едро и дребно, финансово посредничество (банки, застрахователни дружества, финансово-брокерски къщи), консултантски услуги. Чужди капитали навлязоха и в редица производствени сектори - електроника, машиностроене, добивна промишленост и други.

В същото време, за съжаление, някои инвеститори в производството, най-вече в хранителната промишленост (Юнилевер, Бунге), а и в някои други сектори, като производство на цимент (Хайделбергски цимент) преместиха своите производствени дейности на по-удобни от гледна точка на пазара места или прекратиха своя бизнес в страната. Част от поделенията на многонационални компании в страната смениха собствениците си изцяло или частично, като в тази роля влязоха или нови многонационални компании и други чуждестранни инвеститори, или местни инвеститори.

В извадката бяха включени и нови обекти, главно с цел разширяване обхвата на секторите и включване на инфраструктурни предприятия – главно от енергетиката и строителството, както и предприятията от индустрията – от добивната промишленост, производството на хартия, полиграфията и други.

За целите на изследването сътрудници на ИССИ проведеха полустандартизирани интервютата с председатели на синдикалните организации и представители на мениджмънта, отговарящи за управлението на човешките ресурси. (Приложение № 1)

От изследваните през 1998 и 2003 година по различни причини отпаднаха СОМАТ, Спарки - Елтос, бившата Хебросбанк (която вече е част от Уникредит Булбанк) и Метро, а в Нестле и Златна Панега - цимент, въпреки че бяха включени в извадката, интервютата не можаха да се проведат своевременно. От две от компаниите, предвидени в новата извадка, също не получихме информация – Девня - цимент и Виохалко (поделението Стомана –Индъстри).¹

Някои от изследваните преди поделения на МНК бяха заменени с други поделения на същата МНК - например за *Актавис/Балканфарма* основно е изследвано поделението в Троян, за *Хайнекен* – Загорка (включително и поради затваряне на завода в София), за *Миролио* - предприятието в Нова Загора. В извадката бяха включени няколко нови обекта: *Идеал-Стандарт* – Севлиево - новоизградено предприятие от Американ стандарт, Обединени кариери *Холсим* - София – поделение на швейцарската Холсим-груп, част от Холдербанк, *Инжстрой-Щрабаг* - София, *СКФ-Карлово*, *Кодак* - София, *Монди Пекиджинг* - Стамболийски, *Инбеф-Каменица* - с информация от предприятията в Пловдив и Хасково, *Данон* - София, *ЧЕЗ*, *ЕОН*, както и *Промил*, обособеното от АББ-Авангард- Севлиево предприятие, което е българска собственост, но е технологично свързано с АББ.²

За първи път в подобно изследване бяха проведени и интервюта с членове на Европейски работнически съвети, по-голямата част от които са и синдикални председатели - в *Кумерио*, *Кодак*, *Миролио*, *Данон*, *Каменица*, *ЧЕЗ*, *Крафт фуудс* и *Солвей*.

Една от целите ни е да покажем връзките между процесите на глобализацията и развитието на местно равнище в българския контекст, да очертаем промените в условията на труд и индустриалните отношения в българските поделения на МНК през последните пет години (2003-2008 г.) и да посочим добрите практики.

През годините вижданията и възприемането на ролята на МНК в България се променяха. През 80-те години на миналия век те бяха малко познати в страната, според официалните и единствени тогава канали за информация и научни анализи ролята им се представяше главно като ново средство за експлоатация на наемния труд. През втората половина на 90-те години на XX век обаче МНК преминаха българската граница – чрез приватизация, създаване на съвместни предприятия и инвестиции на „зелено“ и представата за тях, особено в съзнанието на заетите в техните поделения и на синдикалистите, постепенно се промени. Тогава, някои от първите, навлезли в българската икономика компании, които са и водещи в европейски и световен мащаб, като *Юмикор*, *Американ Стандарт*, *Солвей*, *Крафт фуудс интернешанъл*, *Данон* и други, демонстрираха организационни и технологични иновации, въвеждане на модерните практики по управление на човешките ресурси, съчетани със стриктно спазване на закона, в т.ч. и трудовото и социално законодателство и респект към индустриалните отношения, правата на наемните работници и синдикатите.

¹ Основните причини за отпадането на посочените четири предприятия бяха главно съпротивата на изпълнителните директори и/или директорите по управление на човешките ресурси, както и за три от тях (Нестле, Девня-Цимент и Стомана-Индъстри) - недостатъчното съдействие на синдикалните председатели от КНСБ

² Информацията от някои от предприятията е непълна - в част от тях, главно поради недостиг на време не успяхме да получим информация от отделите по човешки ресурси (Алкомет, Кодак, Идеал – Стандарт и Щрабаг - поради изнесена извън предприятието дейност по УЧР). В хотел Шератон интервюто с мениджъра по УЧР ни беше директно отказано, вероятно защото едно и също лице в момента изпълнява тези функции и е председател на синдикалната организация на КНСБ, за това и интервюто за синдикалисти там е направено със секретаря на синдикалната организация. В някои поделения имавме проблеми и със синдикалните председатели - в АББ - Авангард председателката на синдикалната организация на КНСБ отказа участие, а интервюто на представителя на синдикалната организация на КНСБ в клона на ЧЕЗ –София остана непопълнено докрай.

Формираха се очаквания и нагласи преките чуждестранни инвестиции да бъдат едно от важните средства 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 въвеждане на социалната отговорност на бизнеса в български условия.

Деветнадесет години след началото на промяната и повече от петнадесет години от навлизането на чуждестранните инвеститори в българската икономика реално може да се прецени доколко тези очаквания се сбъднаха. Днес, когато броят на поделения на МНК в България е значително по-голям от този преди десет години (макар и по-малък в сравнение с другите нови страни-членки на ЕС) обаче отново стои въпросът каква е тяхната роля в трансформацията на организационната културата на предприятията и индустриалните отношения? Можем ли да считаме, че европейските МНК пренасят европейските социални ценности и модели на кооперативен мениджмънт и до колко може да се говори за европеизация на трудовите отношения или те са застрашени да бъдат ерозирани от прилагането на социален дъмпинг?

Практиката в България показва, че индустриалните отношения и социалният диалог са по правило по-добре развити в приватизираните от чуждестранни инвеститори предприятия, особено ако компаниите - майки са големи, с утвърден престиж и традиции, отколкото в създадените с инвестиции "на зелено", в голяма част от които синдикатите не са допуснати или това става с огромни усилия и натиск.

В приватизираните предприятия обикновено се правят значителни промени в структурите, технологиите, организацията на труда и това в повечето случаи води до значителни съкращения на персонал, както 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 оживяването на местната икономика и водят до създаване на работни места. Често те срещат безусловна подкрепа от държавата и местната власт, както и от неправителствения сектор. Това се дължи на факта, че голяма част от тях са склонни да осъществяват партньорски отношения с гражданското общество, включително и със синдикалните структури и да подпомагат устойчивото развитие на населените места и общините, в които са разположени техните поделения. Не бива да подценяваме обаче и затрудненията, изпитвани от някои от чуждестранните инвеститори. Тук би могла да се спомене и твърде деликатната тема за инвестиции в добив на благородни метали и протестите на местните общности, често оправдани поради недостига на информация или недостатъчно прецизни проекти. 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. Нещо повече, действията на органите на Европейския съюз по замразяване или спиране на средства по програми от предприєдинителните фондове ИСПА, ФАР и САПАРД, които страната все още има право да използва, са предпоставка за засилване на породено вече недоверие и отдръпване на чуждестранните инвеститори. Всичко това, в една или друга степен, се отразява и на поведението на някои от компаниите, и на отношението им към българската държава и общество.

Развихрилата се в началото на есента на 2008 година световна финансова криза също вече оказва влияние на поведението на чуждестранните инвеститори - има замразяване на бъдещи проекти, отлагане на намерения за разширяване и дори предстоящи временни спирания на мощности в металургичните предприятия, заводите за изкуствени торове и други.

За съжаление времето и ресурсите за настоящето изследване не позволиха да бъдат обхванати повече обекти и да се очертае по-пълна картина на условията на труд и индустриалните отношения в многонационални и чуждестранни предприятия във всички сектори, като се включат и банки, търговски обекти, телекомуникации, транспорт и други, както и подразделения на известни компании като ЕВН, Енел, Рока, Грамер и други. Не успяхме да изследваме подробно и тенденциите в предприятията, които са концесионирани, като морските летища или Софийска вода, както и при подизпълнители на големи международни компании, които са българска собственост, но работят по правилата на възложителите си (например, „Средна гора” - Ст.Загора и „Лудогорие-91” - Кубрат, които са подизпълнители на Икеа). Интерес представляват и тенденциите в условията на труд и индустриалните отношения в предприятия, обособили се от досегашните подразделения на многонационалните компании и сменили собствеността си, като често новите инвеститори са български фирми - такова в извадката ни е единствено Промил, обособено от АББ, но в икономиката ни има и редица други. Тези цели се надяваме да реализираме при следващо изследване.

При подготовката на настоящата публикация са използвани данни от други изследвания, като проведените от ИССИ през 2007 г. интервюта със синдикални председатели от подразделения на МНК относно системите на информиране и консултиране, данни от сравнително изследване, проведено през първата половина на 2008 г., като част от проекта „Възприемане на промените в Европа, засилване на информирането, консултирането и участието в Европейски работнически съвети чрез консултации и координация”, с водещ партньор Конфедерация на работническите комисии от Испания и с участието на Общата конфедерация на труда - Португалия, Общата италианска конфедерация на труда - регион Ломбардия, Съюза на германските синдикати и КНСБ, финансиран по бюджетна линия на Европейската комисия. Използвани са и данни от системите за информация на Европейския синдикален институт и на Европейската комисия, публикации и сравнителни изследвания на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд – Дъблин и други.

Следва да се има предвид, че интервютата в избраните предприятия са проведени в периода юни - октомври 2008 г., когато световната финансова криза още не беше започнала или влиянието ѝ в България все още не се усещаше. По тази причина част от информацията за някои от фирмите, особено засягаща перспективите им за развитие, включително и по отношение на заетостта и заплатите, вероятно е малко остаряла. В анализа сме се опитали да коригираме тези данни, до колкото това ни позволява актуалната информация.

В първата част на публикацията са разгледани някои основни характеристики на глобализацията и практики, свързани с нейното социално измерение, както и основни документи на водещи международни организации, насочени към действията на мултинационалните компании. Специално внимание е отделено на практиките са социално отговорно поведение на компаниите и инструментите, които

използва глобалното профсъюзно движение, за да насърчи прилагането на такива практики и да насърчи съблюдаването на трудовите и синдикалните права на наемните работници. Европеизацията на индустриалните отношения е разгледана през призмата на европейския социален диалог европейските работнически съвети. С това искаме да разширим информираността на синдикалистите и мениджмънта в поделенията на МНК в България за рамката, която осигурява социално отговорно поведение на компаниите и социално измерение на глобализацията.

Във втората част на публикацията е направен преглед на динамиката и развитието на преките чуждестранни инвестиции в страната и са представени резултатите от изследването на ИССИ в българските поделения на МНК в няколко основни направления: собственост, производство, пазари и инвестиции; управление на човешките ресурси, в т.ч. динамика на заетостта, обучение на персонала, организация на труда и работното време; условия на труд - работна среда; системи на заплащане и социални придобивки; организационна култура,.

В третата част се разглеждат някои основни измерения на индустриалните отношения в изследваните поделения на МНК, в това число развитието на социалния диалог, колективното договаряне и въвеждането на системите за информиране и консултиране.

В приложение сме представили едно интересно изследване за влиянието на френските инвестиции у нас върху индустриалните отношения, което колегите от Софийския университет бяха любезни да ни предоставят; обзор на състава и функционирането на ЕРС в МНК, които имат поделения у нас; кодекси на поведение, споразумения за избор на представители по информиране и консултиране и споразумения за изграждане на ЕРС, които, надяваме се, ще бъдат полезни в работата на българските синдикалисти в МНК.

I. ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА НА ИКОНОМИКАТА, ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ – РАЗШИРЯВАНЕ НА ДНЕВНИЯ РЕД

1. Глобализацията – новите предизвикателства пред синдикатите

Развитието на глобалната икономика все повече се дължи на огромния ръст на **преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ)**. По данни на последния доклад на UNCTAD³ (Конференцията на ООН по търговията и развитието) през 2007 г. глобалните преки чуждестранни инвестиции след четири години на непрекъснат ръст надхвърлиха най-високото равнище, което беше постигнато през 2000 г.

През 2007 г. ПЧИ нараснаха с 30% и достигнаха \$1,833 милиарда долара. Въпреки финансовата и кредитна криза, започнала през втората половина на 2007 г., потоците на ПЧИ и в трите групи страни – развиващите се страни, развитите страни и Югоизточна Европа и ОНД, продължиха да нарастват. Това нарастване е свързано със значителния икономически растеж и добрите корпоративни резултати в много части на света.

Експанзията на транснационалните компании през 2007 година

- Броят на транснационалните компании е 79,000, които имат 790,000 поделения в други страни.
- Техните преки чуждестранни инвестиции надхвърлят 15 трилиона щатски долара
- Общите продажби на транснационалните компании са оценяват на 31 трилиона щатски долара, като ръстът им спрямо 2006 г. е с 21%
- Добавената стойност, създадена от техните чуждестранни поделения в световен мащаб представлява 11% от глобалния вътрешен БВП
- Броят на заетите в транснационални компании достигна 82 милиона души
- Сред най-големи компаниите са главно компании в промишленото производство и нефтената промишленост, но все повече нараства и броят на компаниите в услугите
- Дейността на 100-те най-големи транснационални компании се разширява значително, като техните външни продажби и заетост в други страни през 2006 г. нарастват съответно с 9% и 7% спрямо 2005 г.
- През 2006 г. 72 от 100-те най-големи компании са със седалище в 5 страни: САЩ, Франция, Германия, Великобритания и Япония. Водещи са САЩ с 21 компании
- Шест сектора доминират списъка на 100-те най-големи МНК: моторни превозни средства, нефтена промишленост, електронно/електрическо оборудване, телекомуникации, комунални услуги и фармацевтика, като обхващат 55% от най-големите 100 компании. Следват компаниите от отраслите Изделия от метал и неметални изделия, Химически продукти, Търговия на едро и дребно, Храни и напитки, които представляват общо 23%
- Най-големите компании имат поделения в 41 страни.

Доклад за световните инвестиции на UNCTAD, 2008

³ UNCTAD, Доклад за световните инвестиции, 2008

Преките чуждестранни инвестиции в Югоизточна Европа и ОНД вече седем години показват непрекъснат ръст. През 2007 г. те се увеличиха с 50%, като достигнаха \$86 милиарда щатски долара през 2007 г. Русия, Хонг Конг и Китай са страните, привличащи най-много инвестиции сред развиващите се и преходните икономики.

Основна роля в процеса на създаване на глобална система от пазари и производство играят **мултинационалните (транснационалните) компании (МНК)**. Най-големите компании се стремят да разширяват все повече своята дейност (производство и продажби) в глобален мащаб. На най-големите МНК през последните три години принадлежат средно 10% от чуждестранните активи, 16% от продажбите и 12% от заетостта във всички транснационални компании в света.

През последното десетилетие се наблюдава структурна преместване на ПЧИ и насочването им към услугите, главно към телекомуникациите и снабдяването с електричество и вода. Експанзията на МНК поставя пред синдикатите на национално, регионално и глобално равнище редица предизвикателства и изисква нови отговори, механизми и инструменти на синдикална защита и представителство.

Предизвикателства пред синдикатите

• влияние върху заетостта и качеството на работните места

Глобализацията има сериозни последици за националните икономики. Засилва се конкуренцията за пазари и външни инвестиции. Ефектът от глобализацията върху националните пазари на труда е различен за различните страни. Идването на МНК в приемащите страни създава заетост, когато това са «инвестиции на зелено», но и в много случаи води до съкращаване на работна сила при реструктурирането и оптимизирането на дейността на закупените предприятия. МНК стават все по-важни за икономиките на страните, в които разкриват подразделения, създавайки заетост, пренасяйки know-how, нови технологии, нова организационна и корпоративна култура, пораждайки необходимост и възможност за повишаване на квалификацията и производителността на труда и осигурявайки връзки със световните пазари. Разбира се, това не става бързо и положителните последици не могат да се проявят веднага. А и в много случаи ефектът не е еднозначен. В търсенето на повече печалба, често те преместват производството и дейността си към страни с по-ниски разходи на труд, създавайки условия и стимулирайки социалния дъмпинг.

Наред с това, се наблюдава **фрагментация и сегментация на пазара на труда**. Той се диверсифицира и става по-гъвкав. Появяват се нови форми и сфери на труд. Наред с разпространението на атипични форми на заетост, има и преместване в секторната композиция на заетите на пълно работно време от промишления сектор към сектора на услугите, а също и нарастване на заетостта в средните и малките предприятия.

Допълнително предизвикателство за синдикатите е, че в редица страни правителствата, стремяйки се да насърчат развитието на свободната търговия и свободното движение на капитали, стоки и услуги, дерегулират пазара и либерализират трудовото законодателство, често в ущърб на сигурността на заетостта на работниците и свободната синдикална дейност. Това подкопава социалния диалог, колективното договаряне и съблюдаването на основните трудови стандарти.

Засилването на гъвкавостта в трудовите отношения, като основа за по-голяма конкурентоспособност, е ясно прокламирана цел на предприятията в глобалната икономика.

Засилва се децентрализацията на корпоративната структура, което облекчава независимостта на бизнес единиците или центровете на печалба. На равнище предприятие глобализацията налага реструктуриране на производството, въвеждане на гъвкави форми на организация на труда, заетостта и заплащането.

Всичко това е породено от **натиска върху предприятията за конкурентоспособност и технологично обновяване**. Тясно свързано с това е нарастването на използването на практики на управлението на човешките ресурси (УЧР), които често целят намаляване влиянието на синдикатите и засилват индивидуализма. В основата на тази практика се крие стремежът работниците и трудовите отношения да се свържат много по-директно с комерсиалните цели на фирмата. Това по същество изисква **да се отстранят непазарните институционални задръжки** при използването на труда на основата на децентрализация и гъвкавост. Практиката свидетелства, че дейността на много от МНК води до нестандартна и несигурна заетост, в частност, наемане на непълно работно време или чрез агенции за временна заетост. Нарастващата децентрализация и гъвкавост на организациите, изнасянето на част от дейността (аутсорсинг) и под-договарянето в редица случаи водят до създаването 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, застрашават правата на наемния труд, извоювани с упорита борба. В различни форми и в различна степен всяка страна се сблъсква с необходимостта от решаване на въпросите, свързани:

- с **вътрешната гъвкавост**: отказ от твърдото определяне на задачите и преминаване към задачи, свързани с изискването за по-широка квалификация (мултискилинг), нарастване на гъвкавостта на работното време и по-индивидуализирани системи на заплащане;
- и с **външната гъвкавост**: нарастване на гъвкавостта по отношение на броя на заетите, засилване на мобилността на работниците и акцентиране върху задължителните законодателни регулации, управляващи пазара на труда.

Предизвикателството пред синдикатите е да осигурят структурната промяна и адаптация да бъдат постигнати без компромиси със заетостта и социалната справедливост, да се осигури съчетаване на гъвкавост и сигурност.

• ерозиране на солидарността

Транснационалната интеграция все повече се превръща в ключово **предизвикателство към наличието на строги национално-регулаторни режими** и поставя националните институции пред предизвикателството да отговорят на транснационалния натиск. При това се проявяват няколко ключови механизми. Първият е **социалният дъмпинг**, заплахата за преместване на производството в страни, където режимът на индустриални отношения не е толкова строг. Това оказва подтискащо влияние върху стандартите на заетост, тъй като дейността на мултинационалните компании принуждава страните да се конкурират и опълчват една срещу друга. На второ място, международната интеграция на операциите на

корпорацията, организационните структури и системите на управление им дават възможност да правят ефективни сравнения и да определят най-добрия опит от гледна точка на постигане на по-висока печалба (например използването на гъвкава организация на труда) и **чрез заплахата за отказ от инвестиции да налагат общи стандарти** в отделните 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 от там върху условията на труд в редица случаи е свързано с отрицателни последици за тях. Това, от своя страна **изправя и работниците, и синдикатите в отделните страни пред дилемата „конкуренция или солидарност.“**

В хода на протичащите днес процеси на икономически и политически промени, синдикатите се сблъскват с нова икономическа структура, при която границите на отделните икономически сектори и предприятия, в които те действат, стават все по-глобализирани. При това намалява значението на националните и отрасловите връзки, докато глобалните опции, както и регионалните се засилват.

Това поставя пред синдикатите от различните страни необходимостта от изграждане на структури и използване на нови механизми за **интернационализиране на индустриалните отношения, по-пълно използване на ценностите на синдикализма и принципите на солидарността**, заложи в създаването на Глобалните профсъюзни федерации, изграждането на глобални и регионални съвети от типа на европейските работнически съвети.

С обединени усилия, изграждайки мрежи и алианси, провеждайки солидарни глобални кампании, те трябва да повлияят върху политиката на международно ниво и в отделните страни, да окажат натиск върху правителствата и МНК да приемат отговорностите на глобализацията, свързани с правата на работниците и основните трудови стандарти, като част от социалното измерение на глобализацията.

Социалното измерение на глобализацията

• новите предизвикателства пред бизнеса

Глобализацията може да се превърне в устойчив и успешен процес, ако се опира на т.нар. **4 социални стълба на глобализацията**⁴: образование и обучение; мрежи за социална сигурност; трудово законодателство и индустриални отношения; основни трудови стандарти.

Бързото развитие на глобализацията поражда и дебати относно международните производствени и стандарти и стандартите, свързани с условията на труд в най-широк смисъл. Тъй като либерализацията на търговията и движението на капитали започват да застрашават установените норми на социален диалог и трудови регулации, синдикатите и много неправителствени организации започват да настояват за предприемане на съответни мерки от страна на бизнеса.

Новите предизвикателства пред бизнеса изискват той да отговори на очакванията и на инвеститорите, и на потребителите и гражданското общество, и на местните общности, да покаже отговорно поведение по отношение на:

- Опазване на околната среда
- Взаимодействие с обществото, в частност местните общности.

⁴ UNCTAD, Доклад за световните инвестиции, 2008

• **корпоративната социална отговорност**

В отговор на тази загриженост много МНК започнаха да отделят по-голямо внимание на корпоративната социална отговорност в своята производствена дейност и отношенията си със заинтересованите страни, за да запазят своята репутация, а оттам и конкурентоспособността си. Много от компаниите започват да разглеждат социалната отговорност като инвестиция, а не като разход.

Социално отговорното поведение на компаниите се разглежда като възможност бизнесът в сътрудничество с другите социални актьори и заинтересовани страни да помогне за осъществяването на по-устойчива и включваща глобална икономика. Това до голяма степен се дължи на нарастващата загриженост от застрашаването на околната среда, от съществуващото социално неравенство и на други фактори.

Заедно с това, в условията на нарастваща глобална конкуренция между корпорациите, пазарното поведение става решаващ фактор. Това означава, че компаниите са много по-чувствителни към обществения натиск и мнение. **Социалната отговорност все повече се превръща в престижна социална норма**, част от общественото представяне и поведение на фирмата, които могат да влияят върху:

- доброто име на фирмата;
- способността ѝ да привлича и задържа работници;
- мотивацията, лоялността и производителността на персонала;
- оценката на инвеститорите и на финансовата общност;
- способността ѝ да привлича и задържа клиенти и потребители на своите продукти или услуги;
- нейните отношения с органите на властта, средствата за масова информация, местните общности, доставчиците и конкурентите.

Съществуват редица международно признати инструменти, които са важни и в сферата на корпоративната социална отговорност и, които като цяло, съставляват рамката за социално отговорно поведение на МНК.

2. Международна рамка за социална регулация – засилване единството на икономическо, социално и екологично измерение на глобализацията

2.1. Основополагащи документи на международната общност

През последните двадесет години на миналия век започна да се изгражда международната рамка за отговорно поведение на МНК. Бяха създадени редица международни инструменти за регулиране на поведението и определяне на условията на дейността им страните, в които те създават свои филиали. Основната цел на тези инструменти е да поощрят социалната отговорност на бизнеса, да насърчат позитивния принос, който МНК могат да имат по отношение на икономическия и социалния прогрес и да минимизират трудностите, които тяхното функциониране може да породят и да насърчават съблюдаването на основните трудови и синдикални права.

Основно място сред тези документи заемат: *Тристранната декларация на МОТ за принципите относно мултинационалните предприятия и социалната политика*, приета през 1977 г. и актуализирана през 2000 г. с оглед на новите усло-

вия; *Декларацията за основните принципи и права в областта на труда*, приета от МОТ през 1998 г.; *Декларацията за международните инвестиции и мултинационалните компании*, неделима част от която са *Ръководните принципи за МНК*, приета от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) през 1976 г. , актуализирана през 2000 г.

Не се спираме на тези документи, защото те подробно са разгледани и публикувани в предишните издания на ИССИ, представящи изследванията на индустриалните отношения в МНК. (1999 и 2004 г.)

2.2. Глобалният договор – новата ценностна платформа на отговорния бизнес

Глобалният договор (ГД) е най-голямата в света отворена, доброволна инициатива за корпоративна социална отговорност (КСО). Той обединява повече от 4000 члена организирани в над 90 национални мрежи и създава платформа за структуриран диалог и споделяне на добри практики. Глобалният договор, според Генералния секретар на ООН Кофи Анан, цели да допринесе за проявата на *“споделени ценности и принципи, които придават човешко лице на глобалния пазар”*. ГД е инициатива, която се стреми да създаде глобална рамка в подкрепа на устойчивото развитие и положителната гражданска позиция чрез отговорно корпоративно лидерство.

Принципите на Глобалния договор се основават и произтичат от вече посочените основополагащи документи на международната общност, целящи постигането на глобална и равна за всички икономика, така и от следните декларации и конвенции,:

- Универсална Декларация за правата на човека
- Декларацията от Рио за околната среда и развитието
- Конвенция на ООН срещу корупцията

През последните години ГД все повече се свързва с **новите инициативи и стандарти за социална отговорност**:

• **Принципи за отговорно обучение по мениджмънт** - осигуряват рамка за ангажиране на академичните институции да пропагандират корпоративната социална отговорност чрез програмите и проучванията си. Всички икономически университети и академични институции са поканени да прилагат тези принципи. Инициативата стартира по време на Годишната среща на Глобалния договор в Женева през 2007 г.

• **Принципи за отговорно инвестиране** - представляват набор от шест принципа насочени към големите институционални инвеститори, които поставят екологичните, социалните и управленските въпроси в центъра при взимането на инвестиционни решения. Тази инициатива се корени във все по-нарастващото разбиране, че докато финансите „подхранват“ глобалната икономика, решенията за инвестиции и практиките, свързани със собствеността, не отразяват в достатъчна степен социалните и екологичните съображения и това трябва да се промени. Инициативата стартира през 2006 г. с подкрепата на повече от 200 институции с приблизително 11 трилиона щ.д. капитал.

• **ISO 26000** Глобалният договор подпомага разработването на предстоящите насоки на ISO за социална отговорност (ISO 26000). Стандартът ISO 26000, над-

граждащ съществуващия опит и насърчаващ доброволното прилагане на социална отговорност, може да подпомогне осигуряването на широко разбиране и насоки в областта на концепциите, дефинициите и методите за оценка на КСО. Над 30 страни са сформирали „огледални“ комитети за осигуряване на национален контекст и перспективи за развитие на ISO 26000.

- Стратегически съюз беше сформиран с **Глобалната инициатива за отчитане** за реализирането на синергия между принципите на ГД и насоките за устойчиво отчитане „G3“ на Глобалната инициатива за отчитане на икономическите, социалните и екологичните резултати .

- **Комюнике за напредъка на Глобалния договор** - е годишен отчет за напредъка по 10-те принципа на Глобалния договор, който компаниите представят.

През 2004 г. Принципите на Глобалния договор бяха допълнени с нов принцип, свързан с корупцията. Това е свързано с признаването, че корупцията е едно от най-големите предизвикателства на глобализацията. Тя пречи на устойчивото развитие и разяжда обществата. Корупцията струва твърде скъпо на обществото и бизнеса, поражда сериозни правни рискове, подкопава честната конкуренция и доверието, разрушава имиджа на фирмите и държавите.

„Подкупите са се превърнали в индустрия на стойност 1 трилиона долара.”
Световна банка

За да подпомогне компаниите при справянето им с корупцията в дейността им, Глобалният договор на ООН, Международният форум на бизнес лидерите и Прозрачност без граници публикуваха съвместно “Бизнесът срещу корупцията – план за действие”. Това е първият наръчник за компании при подготовката им за изпълнение на десетия принцип, който осигурява достъп до ресурси и материали, насочени към практическото приложение на политиките за премахване на корупцията.

Така, днес, принципите на ГД, изразяващи комплекс от ценности, разделени в четири основни категории, са вече десет.

Основни принципи на Глобалния договор:

Права на човека:

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

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

Трудови норми:

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 опазването на околната среда.

Принцип 8. Подемание 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

Стартирала в България през 2003 г., днес българската мрежа на Глобалния договор е една от най-активните в света. Тя обединява компании, в това число и много мултинационални, бизнес асоциации, неправителствени организации и академични институции, които споделят основните принципи на ГД и прилагат социално отговорни практики⁵. Нейните членове активно участват в инициативи срещу корупцията, в изследванията на корпоративната социална отговорност, в редица европейски и световни инициативи. И ако само преди няколко години „добрите“ практики на членовете на националната мрежа⁶ се брояха на пръсти, днес те се „изнасят“ в други страни от региона.

За да се укрепи и повиши ролята на мрежата на Глобалния договор в България, през 2006 г. бе създадена структура за управление, която се състои от Консултативен съвет и Секретариат.

В началото на 2007 г. стартира първият регионален проект, насочен към ускорено развитие на социалната отговорност на бизнеса в нови страни-членки и страни-кандидатки за ЕС: България, Хърватска, Унгария, Литва, Македония, Полша, Словакия и Турция. В проекта участват и бизнес мрежи от Испания, Великобритания и Германия. Проектът е финансиран от Европейската комисия и ПРООН и се изпълнява от местните мрежи на Глобалния договор. В България, като част от дейностите по проекта, беше извършено и публикувано първото национално проучване „Корпоративната социална отговорност в българския контекст⁷. То има за цел да установи какви са разбирането и нагласите към корпоративната социална отговорност сред големите и средни фирми, както и сред компаниите членки на Глобалния договор в България.

Социалната отговорност на бизнеса в цифри

- 72% от чуждите фирми и 79% от големите (с над 100 души персонал) са отделяли средства през последната година за обществено отговорни дейности, при средно 44-50 на сто за по-малките и българските.
- 61% от фирмите насочват предвидените суми за социални дейности към публични институции.
- 52% от фирмите подкрепят дейности, насочени към здравето, квалификацията и други социални нужди на персонала.

⁵ Списъкът на членовете на ГД в България може да намерите на интернет адрес: www.unglobalcompact.bg

⁶ През 2008 г. Беше публикувана брошурата Принципите на Глобалния договор в действие. Добрите практики на българските компании

<http://www.unglobalcompact.bg/publication/files/bg/praktiki%20final.pdf>

⁷ Публикацията, основана на изследването, може да намерите на адрес <http://www.unglobalcompact.bg/publication/files/bg/CSR%20BG.pdf>

- Въпреки че броят на фирмите, които извършват дарителство, спонсорство или дейности в полза на обществото, се разширява (между 70–80% от анкетираните), обемът на отделяните средства най-често не надхвърля 5000 лева годишно.

- Средно между 2 и максимум 15% от общия бюджет на фирмите за реклама, ПР, промоции и др., се насочва към дейности в полза на обществото.

- Фаворит в приоритетите за дарителство и дейности в полза на обществото са децата в институции (над 52%), следвани от служителите (44%), хората с увреждания (32%) и младежите (19%).

Източник: „Корпоративната социална отговорност в българския контекст“, 2007 г., (изследването е проведено от агенция Алфа Рисърч по поръчка на Глобалния договор и Фондация „Помощ за благотворителността в България.“)

През втората половина на 2007 г. Беше проведено и второто българска изследване в рамките на регионалния проект “Корпоративната социална отговорност в България – нови предизвикателства”⁸. Проучването разширява кръга на изследваните участници и „актьори” в прилагането на КСО. То идентифицира действащите лица, оценява тяхната ангажираност с популяризирането на КСО, посочва примери за добри практики, формулира препоръки за развитието на КСО.

2.3.Рамковите споразумения и кодексите на поведение на МНК – нови инструменти на глобалния социален диалог

През последните години бързият процес на глобализация е съпроводен със засилени дискусии по отношение на международните трудови и производствени стандарти. Нараства разбирането за необходимостта от наднационални структури и регулиране на трудовите стандарти и индустриалните отношения. Значимо развитие в тази посока през последните двадесет - тридесет години е разработването на корпоративни кодекси на поведение и международни рамкови споразумения на глобалните профсъюзни федерации с МНК, отразяващи глобалното разширяване и влияние на многонационалните компании. Заедно с това, кодексите на поведение и, особено, международните рамкови споразумения се възприемат като нови инструменти в международните индустриални отношения, които допълват другите инструменти на трудовото и социалното законодателство, системите за индустриални отношения и формите на работническо представителство на национално, европейско и международно равнище. Поради това, тяхното значение се свързва с добавената стойност, която те създават в сравнение със законодателно определените стандарти. Когато са въведени ефективно в практиката, те оказват влияние върху качеството на корпоративната култура и социалния диалог и са онова за преодоляване на социалния дъмпинг и повишаване на конкурентоспособността на компанията на международните пазари.

Кодексите на поведение не са ново явление в индустриалните отношения. Първоначално те са стимулирани от Основните принципи на за МНК на ОИРС и

⁸ Публикацията, основана на изследването, може да намерите на адрес <http://www.unglobalcompact.bg/publication/files/bg/CSR3%5b1%5d.indd.pdf>

Трипартитната декларация на МОТ, но от 90-те години насам те преживяват ново начало, стимулирано от собствения стремеж на компаниите да се развиват в рамките на принципите за социална отговорност. Кодексите на поведение изразяват ангажимента на управителните органи на компаниите за установяването на правила за поведение на мениджмънта и работниците (понякога и суб-контракторите и доставчиците), които отразяват принципите и ценностите на корпоративната социална отговорност (КСО). Те могат да покриват различни аспекти, но повечето от тях се концентрират върху трудовите стандарти и индустриалните отношения и социалните отговорности към заинтересованите страни.

Международните рамкови споразумения се сключват между Глобалните профсъюзни федерации (международните отраслови федерации, членувачи в Международната конфедерация на профсъюзите) и МНК. След сключването на първото рамково споразумение на френската МНК Данон и Федерацията на профсъюзите в хранителната промишленост, селското стопанство, хотелите и ресторантите и тютюневата промишленост преди 20 години през 1988 г., вече са сключени 53 Рамкови споразумения (Приложение № 9). В последно време те също акцентират върху корпоративната социална отговорност и определят принципите на индустриални отношения. Обикновено, те се основават на фундаменталните трудови права, формулирани от МОТ.

Рамковите споразумения и кодексите за поведение влияят върху стратегиите на компаниите, върху синдикатите, работническите представители, върху качеството на индустриалните отношения и, не на последно място, върху условията на труд на работниците. Те са мост между националните права за участие и международната дейност на големите компании. Голямото им значение обаче е в това, че те имат положителен ефект върху реализацията на основните социални и трудови права и допълват съществуващите законодателни норми на национално, европейско и международно равнище. Международните рамкови споразумения могат да ускорят създаването на глобални структури за социален диалог, информиране и консултиране.

Едно изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд представя интересен анализ на обхвата и влиянието на съществуващите рамкови споразумения и извадка от 50 Кодекса на поведение на МНК.⁹

Контент-анализът на тези два инструмента разкрива определени различия между тях и показва, че Рамковите споразумения в по-голяма степен са насочени към насърчаване на съблюдаването на основните трудови и социални права в МНК, докато кодексите на поведение само частично са насочени в това направление. Според авторите **Рамковите споразумения могат да се считат като развиваща се форма на социален диалог на международно ниво, докато кодексите на поведение са повече насоки за поведение и инструмент за управление на риска в компаниите.**

Анализът показва, че рамковите споразумения имат за цел да регулират трудовите отношения в МНК и поради това техният основен фокус са основните трудови стандарти, дори и когато включват по-широк кръг от проблеми, докато кодексите на поведения целят да препотвърдят нормите, свързани с

⁹ Voss, Eckhard; Wilke, Peter; Sobczak, André; Schömann, Isabelle. Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0792.htm>

по-широкото разбиране за КСО и бизнес етиката и чрез тях включват също и трудовите стандарти. Но като цяло, двата инструмента могат да се разглеждат като взаимодопълващи се.

Според изследването, рамковите споразумения са инструмент на договарянето главно в пет сектора (металообработване, строителство и дървообработване, химическа промишленост, хранителна промишленост и услуги) и са характерни главно за страни от ЕС, които имат традиции в социалния диалог, като Германия и Франция.

По-дълбокото вникване в субективните мотиви и интереси на страните, участващи в договарянето на рамкови споразумения, показва, че рамковите споразумения създават добавена стойност и за мениджмънта, и за работниците, както и за синдикатите. Те създават възможност за трансфер на социални и икономически стандарти от страните по произход към другите страни, в които оперират.

Добавена стойност на рамковите споразумения за мениджмънта и работниците:

- Намаляване на социалния дъмпинг;
- Повишаване на съблюдаването на основните трудови стандарти;
- Нарастване на конкурентоспособността на компанията на международните пазари и подобряване на условията на труда и запащането на работниците;
- Осигуряване на по-добри работни места;
- Създаване на алтернативен механизъм за решаване на трудовите спорове.

Въпреки че съществуват различни мотиви за синдикатите на международно, европейско и национално ниво, също могат да се открият някои общи мотиви. Мултинационалните компании, подписвайки рамково споразумение с Глобалните профсъюзни федерации се задължават да съблюдават правата на работниците, определени в основните конвенции на Международната организация на труда. Компанията се задължава да осигури достойни условия на труд и заплащане, както и здравословна и безопасна работна среда. В много случаи те включват и механизъм за мониторинг и за решаване на спорове и включват и доставчиците и суб-контракторите. Те качествено се различават от Кодексите на поведение. По този начин **те допълват, а не заменят договорите и на национално и местно равнище**. Предназначението на MPC е да подпомогне организациите, които членуват в дадената глобална федерация да бъдат признати като синдикати и да започнат социален диалог с компаниите, доставчиците и суб-контракторите на компаниите, сключили рамковото споразумение. Това може да е пътят към ефективно колективно договаряне и подобрени условия на труд. Но **успехът на всеки рамков договор зависи от силата на синдикатите на национално ниво**, а пълната реализация на споразумението е възможно, само ако работниците са организирани в свободни и независими синдикати, способни да водят преговори на национално ниво и в компанията.

Международните рамкови споразумения могат да се разглеждат и като резултат от представителството на интересите, и като движеща сила на засилването на това представителство и изграждането на профсъюзна мрежа в рамките на компанията на международно ниво.

Добавена стойност на рамковите споразумения за синдикатите:

- Рамковите споразумения представляват формално признаване на социалния диалог на глобално равнище и създават глобална рамка за по-добра защита на синдикалните права и насърчаване на социалния диалог и колективното договаряне;
- Те са широко разпространени и дават възможност структурите за социален диалог да се адаптират към многонационалното ниво;
- Могат да засилят борбата срещу нарушаване на основните трудови стандарти, както във вътрешен, така и във външен за МНК план и да подпомогнат хармонизацията на условията на труд;
- Създават връзка между КСО и транснационалния социален диалог.
- Укрепват международната синдикална солидарност
- Дават възможност да се повиши членската маса
- Служат като източник на информация за условията на труд в отделните подлечения на МНК, в това число и тези на техните доставчици и суб-контрактори.

Добрите мениджъри все повече осъзнават, че КСО и социалните ценности не са само въпрос на филантропия, а осигуряват възможност за икономическа развитие и просперитет на компанията в един по-широк международен контекст.

Добавена стойност за мениджмънта и компанията

- Насочени към осигуряване на конкурентоспособност в глобалните пазари главно по отношение на етичните стандарти, като по този начин се оказва влияние върху инвеститорите;
- Осигуряване на ефективни индустриални отношения и запазване на социалния мир;
- Създаване на ясна рамка за ангажираност на компанията към КСО спрямо потребителите, клиентите и НПО;
- Споделяне на инициативи и изграждане на вътрешната култура и ценности;
- Изграждане на по-добра стратегия за управление на риска.

В заключение, кодексите на поведение и международните рамкови споразумения имат потенциален ефект в три сфери:

- Трудовите стандарти и основните трудови права, в това число правото на организиране в синдикати и колективно договаряне;
- Индустриалните отношения и социалния диалог на национално, европейско и глобално равнище;
- Корпоративната социална отговорност и корпоративната култура.

3. Европейските мултинационални компании.

Европеизация на индустриалните отношения

3.1. Развитие на европейския социален диалог

Европейският социален диалог се развива под силното влияние на европейската интеграция и глобализацията. Социалният диалог е **ключов елемент**

на европейския социален модел, съчетаващ икономическите резултати и социалната сигурност и осигуряващ възможности за реализация на индивидуалните и колективните права. Заедно с това, той е и **механизъм за неговата реализация в общия контекст на реализиране на промяната и целите, които си поставя Общността**. Изграждането на конкурентоспособна икономика, намаляването на бедността, насърчаването на социалното сближаване, развитието на образованието и здравеопазването, инвестирането в човешки капитал и съблюдаването на човешките права, основани на единство на икономическата, трудовата и социалната политика в съответствие с европейските ценности, са сред приоритетите на организациите на работниците в социалния диалог.

Моделът на социална Европа се базира върху общи принципи, ценности и многообразие на системите и, заедно с това, върху общи правила и средства за тяхното прилагане, очертаващи защитната мрежа от минималните стандарти.

С приемането на социалните *acquis communautaire*, като част от европейското законодателство по социалната политика, и с цялостната си работа по Глава 13, всъщност България се присъедини към тази рамка от общи правила, която гарантира, че икономическият ръст и конкурентоспособността, като цел на Обединена Европа, няма да бъдат постигнати за сметка на намаляване на стандартите, орязване на правата на работниците и влошаване на условията на труд и живот.

Още със създаването си ЕО прие редица правила, норми и стандарти. Те се отнасят и за социалния диалог. На европейско равнище социалният диалог е неразделна част от акти на комитетите, основани на чл. 138 и 139 от Договора за ЕО. Тези два члена дават на социалните партньори правото да бъдат консултирани по социални проблеми, нещо повече да имат контрол върху тях и да преговарят по тях, преди те да станат част от законодателството. Заедно с това и много директиви изискват социален диалог, за да бъдат въведени (Директивите за информация и консултации, за ЕРС, за участието на работниците в Европейската компания и др.)

През тези повече от 50 години, след инициирането на бипартитен диалог през 1985 г. европейският социален диалог претърпя огромно развитие.

Европейският социален диалог се основава на редица принципи и ценности:

- **Налице е процес на европеизация на индустриалните отношения** - развитие на социалния диалог на наднационално равнище между ЕКП и европейските центри на работодателите и въвеждане на други канали на представителство на интересите на европейско равнище - европейски работнически съвети. Това налага съгласуване на стратегиите и тактиките на националните центри и отрасловите федерации, като се отчитат директивите на ЕС в сферата на социалния диалог.

- Европейската система на социален диалог осигурява **баланс на тристранните консултации и бипартитния диалог**. Междоотрасловият и отрасловият социален диалог съществуват съвместно и се допълват.

- Социалните партньори имат големи отговорности в процеса на интеграция, запазвайки своята независимост и национална специфика и идентичност.

- Системата се основава не толкова на законодателството, колкото на доброволния подход.

- **Социалният диалог е институционализиран** и на всички равнища са създадени съответните органи, което дава възможност за **приемане на ефективни**

решения, сключване на споразумения и тяхното реално въвеждане – на европейско ниво ЕКП и три работодателски организации (BUSINESSEUROPE - работодателите от частния сектор, UEAPME – малкият бизнес и CEEP - работодателите в общественения сектор) реализират диалога. Плод на преговорите между тях са няколко **споразумения**, които по-късно са инкорпорирани в законодателството като директиви: за родителския отпуск, 1996 г.; непълното работно време, 1997 г.; срочните договори, 1997 г. и няколко доброволни споразумения: за работата от разстояние, 2002; за свързвания с работата стрес, 2004 и за насилието на работното място, 2007, както и рамка за действия по ученето през целия живот и равенството на половете.

- **Секторният социален диалог на европейско равнище има огромно значение за защита на интересите на работниците в компаниите в редица индустриални сектори, особено в периоди на реструктуриране и сливания на компании.** Увеличава се броят на сключените отраслови споразумения на Европейско ниво, които създават условия работодателите и синдикатите да определят проблемите от взаимен интерес. Засилването на секторния социален диалог до голяма степен се дължи на решението на Комисията от 1998 г. да бъдат изградени отраслови комитети за социален диалог. До сега са изградени 27 комитета в различни отрасли и се водят преговори за създаването им в други. Те договориха редица съвместни текстове по такива проблеми, като равните възможности, модернизация на работата, обучение, разширяване на ЕС и корпоративна социална отговорност и реструктурирането на индустрията и редица споразумения по важни за отделните отрасли проблеми.

- Взаимоотношенията на партньорите се основават на принципите на сътрудничество, взаимно доверие, равнопоставеност и уважение.

- **Компромисът е част от осигуряването на баланс на интересите**, така че да бъдат удовлетворени както интересите на работодателите от гъвкавост и конкурентоспособност, така и интересите на работниците от сигурност и реализация на техните права.

- Това, което е характерно за европейския социален диалог, е не само неговото признаване от самите социални партньори. **Европейската комисия е тази, която със своята политика стимулира диалога** като важен инструмент за реализация на основните цели на ЕС, заложи в Лисабонската стратегия и създава условия за неговата реализация. Комисията винаги е била за решения по пътя на социалния диалог, защото социалните партньори са много по-близко до проблемите на трудовия живот и заетостта. В редица свои Комюникета Комисията признава важността на социалния диалог и колективното договаряне, като важни инструменти на модернизацията на икономиката

Новият договор за Конституцията също признава социалния диалог като един от трите стълба на демокрацията наред с участието на гражданското общество и представителството чрез избрани органи.

Признаването на важността на социалния диалог за развитието на съюза доведе до създаването по решение на комисията от 2003 г. на **Конференция на най-високо равнище за ръст и заетост**, която се превърна в *полезен форум за обмяна на идеи и мнения по въвеждането на лисабонската стратегия* и за принос на социалните партньори на всички равнища. Създаването на тристранната социална конференция представлява важна политическа крачка, която **изгражда**

нова рамка на тристранното консултиране на европейско равнище. Целта е да се създаде по-голяма съгласуваност на различните процеси на консултиране и да осигури възможност на социалните партньори да участват по интегрирано в различните компоненти на Лисабонската стратегия.

Сега вече има 4 сфери, в които тристранното консултиране се проявява – макроикономика (икономическа, бюджетна и фискална политика), заетост, социална защита и обучение и квалификация, които се провеждат на техническо и политическо ниво. Провеждат се и тристранни консултации чрез междутрасловите консултативни съвети. Те са 6 – по равни възможности, здраве и безопасност при работа, професионално обучение, свободно движение на работници, Европейски социален фонд и социална сигурност на работниците мигранти. В съответствие с Лисабонската стратегия, усилията на социалните партньори се съсредоточават върху три основни сфери: подобряване на пригодността за заетост на работната сила, инвестиции в човешки капитал и качество на работните места и привличане на повече хора в пазара на труда.

Основа на разширяването на европеизацията на индустриалните отношения са приетите до сега две **двугодишни работни програми** на европейските социални партньори, в които те очертават договорените си съвместни усилия в подкрепа на Лисабонската стратегия за превръщане на Европа в най-конкурентната икономика, основана на знанието, способна да осигури устойчив икономически ръст с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия. Те подчертават, че на трудностите, които изпитва Европа по отношение на ръста и заетостта, трябва да се обърне внимание, за да се отговори по подходящ начин на предизвикателствата на демографската промяна, глобализацията и технологичната иновация.

Из Работната програма на Европейските социални партньори 2006-2008

Чрез своята втора работна програма за 2006-2008 г. европейските социални партньори искат да подпомогнат и да насърчат ръста, работните места и модернизацията на европейския социален модел. ETUC, UNICE/UEAPME и CEEP разглеждат тази програма като средство за по-нататъшно усилване на автономията на социалните партньори. Нейното качество и резултати в разширена Европа предполага обновен фокус върху съвместно договорените мерки, наред с ефективно използване и организация на последващите действия и мониторинг на дейностите.

Европейските социални партньори са уверени, че тяхната нова работна програма трябва да обърне внимание на основните икономически и социални предизвикателства, за да осигури отчитане на основната загриженост на европейските работници и работодатели в социалния диалог на европейско равнище. Те ще използват голяма разнообразие от средства за нейното реализиране.

За да подпомогнат засилването на потенциала за ръст и заетост на Европа и влиянието на европейския социален диалог, социалните партньори се ангажират да направят съвместен анализ на основните предизвикателства, с които се сблъскват европейските пазари на труда, като се разгледат такива проблеми, като:

- макроикономически политики и политики на пазара на труда;
- демографската промяна, активното остаряване, интеграцията на младежите, мобилността и миграцията,

- ученето през целия живот, конкурентоспособността, иновацията и интеграцията на уязвимите групи на пазара на труда,
- баланса между гъвкавостта и сигурността,
- недекларирания труд.

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 ги представляват; начина и съответните равнища на представителство, както и да развиват структури, процедури и механизми и международна солидарност на европейско ниво.

3.2. Европейските работнически съвети – договорената европеизация на индустриалните отношения

Все по-голямата мобилност на компаниите в Европа и извън нея, доведоха да бърза промяна и реструктуриране на икономическите субекти и имаха важен ефект върху заетостта и условията на труд, поставяйки сериозни предизвикателства пред синдикалното движение. Тази „европеизация“ на компаниите, ускорена значително от развитието на общия европейски пазар, нарастващият брой компании, опериращи на транснационално ниво, създадоха необходимостта да се изграждат структури, които да служат като мост между корпоративното вземане на решение и работната сила в Европа, засегната от тези решения.

Глобализацията и европейската интеграция поставят сериозен натиск върху компаниите за преразглеждане на техните стратегии, в това число и по отношение на местоположението на производството или операциите, за да се адаптират към все по-нарастващо конкурентна среда. Заедно с това, глобализацията изисква и от организациите на работниците и органите, представляващи техните интереси да се адаптират, тъй като повечето от тях действат на основата на националните права и практика, в това число и по отношение на информирането и консултирането. На този фон, Директива 94/45/ЕО за създаване на европейски работнически съвети (ЕРС), приета преди 14 години, **въвежда първата истинска европейска институция за представителството на интереси на работниците, като част от общата рамка на социалния диалог и представителство на интересите на заетите в европейските мултинационални компании.**

Към тази рамка се отнасят и редица други директиви, които по един или друг начин са свързани с информирането и консултирането на работниците и служителите: Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност¹⁰ определя основните принципи за прилагане на национално равнище. Директива 98/59/ЕО¹¹ и Директива 2001/23/ЕО¹² нами-

¹⁰ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

¹¹ Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения — ОВ L225, 12.8.1998 г., стр.16.

¹² Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности — ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр.16.

рат приложение, в случай че се планира уволнение или прехвърляне. Директиви 2001/86/ЕО¹³ и 2003/72/ЕО¹⁴ регулират участието на работниците и служителите в европейските дружества (ЕД) и европейските кооперативни дружества (ЕКД).

Днес има около 820 действащи европейски работнически съвети, които представляват 14,5 милиона работници и служители с оглед на информирането и консултирането им на транснационално равнище. ЕРС заемат централно място в развитието на транснационалните индустриални отношения и съдействат за обединяването на икономическите и социалните цели в рамките на единния пазар и отговорното управление на промените.

В съответствие с Директивата за изграждането на ЕРС се сключва споразумение. В Приложение № 4 са представени данни във връзка със сключените споразумения в МНК, които имат поделения в България.

СЪДЪРЖАНИЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ЕРС

1. Предприятия обхванати от споразумението
2. Съставяне на ЕРС, брой и разпределение на членовете, продължителност
3. Функции и процедури по информация и консултация
4. Място, честота и продължителност на срещите
5. Финансови и материални ресурси
6. Продължителност на споразумението и процедура за ново договаряне

Поради редица обективни и субективни причини обаче, ЕРС са създадени едва в 36% от предприятията, които попадат в обхвата на Директивата.

Родени от противоречията, създавани от трансграничното реструктуриране и неговото влияние върху заетостта, ЕРС се възприемаха като средство за управление на влиянието на глобализацията. Съгласно споразуменията за тяхното създаване, преобладаващата част от ЕРС би трябвало да бъдат информирани и консултирани регулярно по такива проблеми, като заетостта, производството или структурата на компанията, която съответства на транснационалното ѝ реструктуриране. Практиката показва обаче, че **съществуват редица проблеми във връзка с практическото прилагане на Директива 94/45/ЕО**, особено по отношение на въпросите, по които се осъществява информирането и консултирането, въпреки че Директивата ясно определя кръга от въпроси, с които се занимава ЕРС. Липсва и ясна връзка между различните равнища.

ТЕМИ НА ГОДИШНАТА СРЕЩА НА ЕРС С ЦЕНТРАЛНОТО УПРАВЛЕНИЕ

1. Структура, икономическа и финансова ситуация
2. Бизнес, производство и продажби
3. Ситуация и възможно развитие на заетостта
4. Значителни организационни промени, внедряване на нови производствени методи, пренасяне на производството и сливания или спиране на дейността и масови уволнения.

¹³ Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр.22.

¹⁴ Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите, ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25.

Членовете на ЕРС идентифицират редица проблеми, които пречат на ефективността на тяхната работа, в това число:

- Недостатъчна информация
- Липса на консултация
- Редки срещи (веднъж годишно)
- Трудности в комуникацията, поради езикови бариери и различна култура на индустриални отношения
- Различни мнения и гледни точки в кръга на дилемата „конкуренция или солидарност, особено при проблеми на реструктуриране и преместване на производството.
- не е ясно доколко те са само форум за размяна на мнения или представителен орган на работещите.

Една от причините за недостатъчно ефективното функциониране на ЕРС очевидно е слабата законодателна рамка, което потвърждава необходимостта от нейното ревизиране. Годици наред **Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) настоява за ревизия на Директивата**, докато работодателските организации се противопоставяха. След продължителен диалог и консултации на Европейската комисия със социалните партньори и липсата на диалог между тях, въпреки изразената готовност, през 2008 г. сме свидетели на предложението на Комисията за ревизиране на Директивата и провеждането на консултации със социалните партньори, съгласно приетите процедури при промяна на законодателството.

След проведените консултации и специално изследване в 10% от действащите ЕРС, бяха формулирани **четирите специфични цели**, а именно ефективността на правата, увеличаването на броя на учредените европейски работнически съвети, правната сигурност и свързаността между законодателните инструменти на Общността в областта на информирането и консултациите с работниците и служителите, както и оперативните цели на това действие. Бяха разгледани възможните варианти, като беше приет вариантът за **ревизиране на Директивата** в няколко основни направления. Те са подробно описани в Комуникацията на Европейската комисия (COM(2008) 419 final).

Обобщение на предлаганите мерки

- въвеждането на основни принципи, свързани с подробните условия за транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, въвеждането на определение за „информиране“ и уточняването на определението за „консултация“;
- ограничаването на компетентността на европейския работнически съвет до въпросите от транснационално естество и въвеждането на връзка между националното и транснационалното равнище на информиране и консултации с работниците и служителите, която се определя приоритетно посредством споразумение в рамките на предприятието;
- разясняването на ролята на представителите на работниците и служителите и на възможностите да се възползват от обучения, както и признаването на ролята на профсъюзните организации към представителите на работниците и служителите;
- разясняването на отговорностите при предоставянето на информации, които позволяват да бъдат открити преговорите, и на правилата за договаряне на споразумения с оглед на учредяването на нови европейски работнически съвети;

- адаптирането към оценката на необходимостта от субсидиарни изисквания, приложими когато не е постигнато споразумение;
- въвеждането на клауза за адаптиране на споразуменията, регулиращи европейските работнически съвети, в случай че се промени структурата на предприятието или групата предприятия, и запазването в сила на действащите споразумения, освен ако не се прилага посочената клауза.

Социална Европа е едновременно и постижение и цел, към която са се стремили и продължават да се стремят поколения наред, които я изграждат с общите си усилия. Тя не е единствено и само творение на следвоенни конюнктурни обстоятелства, родили „чудото“, което спокойно и самодоволно можем да съзерцаваме днес от страни. Европа на 27-те държави днес е различна, Европа се изменя и въпреки всичко ценностите, принципите на Европейския социален модел остават, независимо от предизвикателствата, които се появяват на един или друг етап от развитието. Голяма част от постиженията на тази уникална общност се дължат на развитието на европейския социален диалог и на развитието на националния социален диалог. Във всяка една от страните-членки има особености, в зависимост от конкретната политическа и икономическа ситуация. Те носят обаче положителен заряд, когато обединяват, а не разграничават, защото усилията към целта са общи и еднопосочни.

Необходимо е също да се задълбочи дебатът за ролята, която ЕРС трябва да играят в системата на европейските индустриални отношения и да се идентифицират практиките, които са доказали своята полезност. Необходимо е да се върви към укрепване на модели на индустриални отношения, засилващи участието, при които информирането и консултирането на работническите представители са интегрирани в цялостната стратегия на трансграничното синдикално сътрудничество, целящо да осигури силно социално измерение на стратегическите решения на МНК, и способно да реши дилемата „конкуренция или солидарност“ между работниците в трансграничните европейски компании в полза на солидарността.

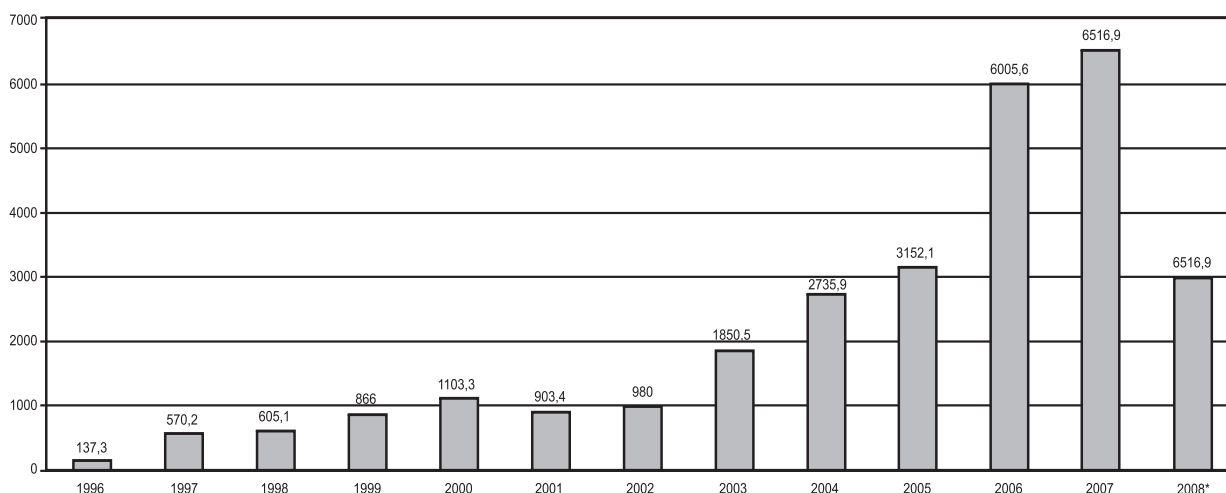
II. МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

1. Преки чуждестранни инвестиции – динамика и основни характеристики

През анализирания 5-годишен период (2004-2008 г.) преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) достигнаха рекордни равнища между 2.7 и 6.5 млрд. евро. Общият им размер представлява 75% от кумулативния размер от 1992 г. до сега.

Графика 1:

Поток на ПЧИ в България (в млн.евро)



* За 2008 г. от януари до август вкл.

Източник: Българска народна банка (www.bnb.bg)

Рязкото повишаване на потоците след 2003 г. може да се обясни със съчетанието на различни по своя характер обстоятелства:

- Правителствата реализираха последователна политика за стимулиране на инвестиционната дейност и в частност за привличането на чуждестранни инвестиции.
- Облекчени бяха редица регистрационни режими и административни процедури, а корпоративният данък падна до 10% - равнище, което е сред най-ниските в Европа и региона.
- Стимулиращ ефект за работодателите (български и чуждестранни) имаше както намаляването размера на пенсионната осигурителна вноска, така и благоприятните за тях промяна в съотношението между работодател и осигурен.
- Валутният борд поддържаше фиксиран обменен курс спрямо еврото, което гарантира стабилност и сигурност на реализираните в страната печалби от чуждестранните компании.
- Допълнителен тласък за повишаване доверието на чуждестранните инвеститори в българската икономика даде равноправното членство на страната ни в Европейския съюз от началото на 2007 г. Въпреки това все още високото ниво на корупция отблъсква някои големи инвеститори и това е основният противодействащ фактор.

Бързо нарастващият поток на ПЧИ имаше положително влияние върху поддържането на трайна макроикономическа стабилност: сравнително висок икономически растеж над 6% годишно, намаляващо равнище на безработица до близо 5% и бюджетен излишък от около 3%. Особено важен и решаващ принос имат ПЧИ за покриване дефицита по текущата сметка с оглед на лавинообразно растящото негативно салдо по външнотърговския обмен.

В този аспект твърде тревожни са очакванията, свързани с влиянието на световната финансова криза, чийто първи симптоми са налице през втората половина на 2008 г. – спад в производството, строителството и сделките с недвижими имоти, повишаване на безработицата. Спадът в икономическата активност се отрази и върху равнището на преките чуждестранни инвестиции. За първите осем месеца на текущата година те възлизат на 3 млрд.евро, което е спад с близо 1.2 млрд. спрямо аналогичния период на предходната година. Като съотношение спрямо БВП намалението е от 14% на 8.8%.

В структурен план най-динамично развитие получават ПЧИ по статията „Друг капитал“. Увеличението за периода 2004-2007 г. е 5.3 пъти, докато при „Дяловия капитал“ е 2 пъти, а при „Реинвестираната печалба“ има абсолютно намаление. В следствие на тези промени през 2007 г. съотношението по тези статии е 56.2% : 37.4% : 6.4%.

Таблица 1:

Структура на ПЧИ в България, по вид на инвестицията (млн.евро)

	2004	2005	2006	2007	2008*
Общо	2735.9	3152.1	6005.6	6516.9	2980.5
Участие в капитала ¹⁵	1831.9	1789.3	3258.6	3661.2	2131.1
Друг капитал ¹⁶	462.7	954.1	1915.1	2443.7	509.1
Реинвестирана печалба ¹⁷	441.4	408.7	831.9	412.0	340.3

* За 2008 г. от януари до август вкл.

Източник: Българска народна банка (www.bnb.bg)

Съществени промени настъпват и в отрасловата насоченост на ПЧИ през периода 2004-2008 г. в сравнение с предходните 5 години. Относителният дял на привлечените чуждестранни инвестиции в „Операции с недвижими имоти, наеми и бизнесуслуги“ скача от 4.8% на 25.9%, а заедно с отрасъл „Финансово посредничество“ те формират близо 46% от размера на инвестициите. Подобна динамика (но в по-ограничен мащаб) показват също и други отрасли – „Строителство“ и „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, газообразни горива и вода“. Увеличението на относителния дял при първия от 2.6% на 8.3% се

¹⁵ Преведени и изтеглени вноски (парични и апортни) на нерезиденти в/от дяловия или акционерния капитал на български дружества. Преведените вноски в капитала се отчитат като увеличение на ПЧИ в страната, а изтеглените - като намаление.

¹⁶ Представлява вътрешнофирмен дълг – получени и изтеглени главници по заеми (краткосрочни и дългосрочни) между прекия инвеститор и прякото инвестиционно предприятие. Получаването на главница се третира като увеличение на ПЧИ в страната, а погасяването на заема – като намаление.

¹⁷ Делът на нерезиденти в неразпределената печалба и в загубата на предприятието. Делът в неразпределената печалба се отчита като увеличение на ПЧИ в страната, а делът в загубата – като намаление.

дължи на истинския „строителен бум“ през периода, привлякъл вниманието и на много чуждестранни инвеститори. Нарастването на дела на ПЧИ във втория от 1.7% на 7.4% се дължи изцяло на мащабния приватизационен процес, извършен в енергетиката, а основните играчи отново бяха чуждестранни гиганти в сектора, като ЧЕЗ, ЕВИЕН и ЕОН.

Съществено намалява относителният дял на ПЧИ в преработващата промишленост (от 23.6% на 14.9%) и в транспорта и съобщенията (от 14.5% на 3.9%). Почти нулев интерес продължават да имат чуждестранните инвеститори към здравеопазването, образованието и рибното стопанство, а като незначителен може да бъде определен той към добивната промишленост и селското стопанство (по 0.5%).

Таблица 2:

Приток на ПЧИ в България, по икономически отрасъл (млн.евро)

	2004	2005	2006	2007	2008*
Общо	2735.9	3152.1	6005.6	6516.9	2603.7
Добивна промишленост	17.5	36.3	12.2	20.4	7.7
Други дейности, обслужващи обществото и личността	7.5	19.5	62.8	89.1	8.7
Здравеопазване и социални дейности	0.4	1.2	0.7	0.2	1.2
Образование	0.0	-0.6	0.0	0.5	0.2
Операции с недвижими имоти, наеми и бизнесуслуги	215.6	533.8	1746.3	2294.0	651.6
Преработваща промишленост	435.7	868.2	1004.0	245.4	575.1
Прозв. и разпр. на ел- и топлинна енергия, газ и вода	670.8	308.5	341.1	195.4	32.1
Рибно стопанство	2.7	0.1	0.0	0.3	0.1
Селско, ловно и горско стопанство	5.6	9.5	26.4	48.3	20.4
Строителство	81.7	171.6	506.9	737.1	254.0
Транспорт, складиране и съобщения	426.5	-108.7	423.0	56.6	15.5
Търговия, ремонт и техн. обл. на МПС и др. стоки	496.5	576.9	939.4	740.8	387.3
Финансово посредничество	236.1	667.3	805.7	1886.8	606.4
Хотели и ресторанти	26.3	52.4	102.3	138.5	6.5
Некласифицирани	113.0	16.2	34.8	63.6	67.8

* За първите две тримесечия на 2008 г.

Източник: Българска народна банка (www.bnb.bg)

Географският разрез на ПЧИ свидетелства за абсолютен приоритет на страните от ЕС. Само Полша, Португалия, Финландия и Словакия не присъстват сред 30-те най-големи чуждестранни инвеститори в България. От останалия свят с най-голям принос са САЩ, Швейцария, Русия, Турция и Израел. Съответно на тази географска структура са и най-големите компании-инвеститори в страната (виж Приложение № 2).

Освен че са страните топ-инвеститори у нас, Австрия, Нидерландия, Гърция, Великобритания и Германия поддържат много добра инвестиционна дейност през анализирания период и в годините назад, което показва наличието на трайни икономически интереси в България. Макар че също са сред сравнително големите инвеститори в страната, САЩ, Турция, Чехия и някои други регистрират спад през последните две години, докато нарастващ интерес точно през този период показват прибалтийските страни (Естония, Латвия, Литва), Словения и Малта.

Таблица 3:

Приток по години и общ размер на ПЧИ в България, по страни (млн. евро)

Страна	2004	2005	2006	2007	2008*	2008**
Общо	2735.9	3152.1	6005.6	6516.9	2603.7	28000.3
Австрия	691.1	747.3	921.2	638.9	460.1	5765.1
Белгия и	142.4	-55.4	-47.4	511.2	210.8	1253.7
Люксембург	26.5	109.5	87.7	78.7	5.3	408.2
Брит. Вирдж. о-ви	51.3	343.4	810.2	849.3	258.2	2365.1
Великобритания	253.0	107.1	244.3	238.2	252.7	1432.8
Германия	179.6	324.2	512.7	574.2	245.3	2407.2
Гърция	13.4	20.5	91.9	32.6	16.0	210.2
Дания	1.1	11.1	35.6	35.7	7.2	85.5
Естония	12.7	15.8	58.9	46.5	18.7	150.4
Израел	19.7	87.7	407.3	273.7	45.3	828.5
Ирландия	8.2	46.6	210.3	421.3	54.5	735.9
Испания	71.2	126.6	-51.1	107.7	64.4	398.9
Италия	90.1	36.9	195.2	415.5	96.1	1272.4
Кипър	0.7	9.1	31.1	76.3	21.4	137.8
Латвия	13.5	3.4	7.8	35.0	31.0	85.0
Литва	14.6	6.6	13.5	32.9	2.8	135.0
Лихтенщайн	3.1	5.6	11.1	189.3	12.2	235.1
Малта	324.6	239.9	994.6	680.3	320.7	4517.0
Нидерландия	6.1	11.1	46.2	11.2	3.6	97.7
Панама	23.1	17.3	17.5	28.3	-0.9	90.3
Румъния	-15.9	109.0	132.5	178.9	102.9	561.2
Русия	107.7	83.0	243.4	148.4	28.1	919.7
САЩ	-2.9	5.7	6.5	98.7	10.2	130.3
Словения	50.6	60.6	86.8	0.8	0.8	226.5
Турция	48.9	73.5	243.9	269.1	89.2	909.4
Унгария	51.1	34.4	87.3	54.4	27.8	373.3
Франция	279.5	130.1	264.3	5.4	4.9	435.8
Чехия	116.5	269.5	35.8	138.5	111.0	797.6
Швейцария	15.2	13.5	3.4	42.7	12.8	93.4
Швеция	4.0	22.9	46.4	12.9	1.3	88.4
Япония						

* За първите две тримесечия на 2008 г. ** Общ размер към юни 2008 г.

Източник: Българска народна банка (www.bnb.bg)

Интересни данни за привлекателността на България като място за инвестиции дава Световният доклад на Конференцията на ООН по търговията и развитието (ЮНКТАД)¹⁸. България е на 12-то място в света според индекса на представяне по получени ПЧИ. Този индекс обхваща 140 икономики и е мярка за степента, в която страната-домакин получава ПЧИ в съотношение към размера на икономиката ѝ. Изчислява се като съотношение между дела на страната в световните получени ПЧИ и дела ѝ в световния БВП. Пред България са Азербайджан, Казахстан, Сингапур, Хонконг, Ирландия, Белгия, Люксембург и др.

2. Изследване на мултинационалните компании – поглед отвътре

2.1. Общ преглед и динамика на собствеността

В това трето поред изследване са включени 23 поделения на 22 МНК в България. В преобладаващата си част (14 от 22) тези МНК са сред 100-те най-големи чуждестранни инвеститори в страната (Приложение № 3). Половината от изследваните МНК са нови, а останалите бяха включени и в предишното изследване преди 5 години.

Име на МНК (седалище)	Поделения в България	Отрасъл (сфера на дейност)	Поделения в други страни (промени)
НОРДДОЙЧЕ АФФИНЕРИ – КУМЕРИО (Германия, Белгия)	• Кумерио-мед АД (Пирдоп)	Производство на меден концентрат и медни катоди	През юни 2007 НОРДДОЙЧЕ АФФИНЕРИ и ЮМИКОР се сливат и образуват Европейско дружество с общо около 4700 работници в 12 завода в Германия, Белгия, България, Италия и Швейцария
ФАФ МЕТАЛ СИНАЙИ ВЕТИКАРЕТ АС (Турция)	• Алкомет АД (Шумен)	Производство на алуминиев прокат, проучвателна и проектантска дейност, услуги за населението	Понастоящем мажоритарен собственик е АЛУМЕТАЛ АД (София)
ПЛАНЗЕЕ ГРУП – ЦЕРАТИЦИТ С.А. (Австрия, Люксембург)	• Цератицит АД (Габрово) • ПМВ ЕООД	Производство на металорежещи, дърворежещи и специални инструменти, изделия от високоякостни труднотопими метали	Има 80 предприятия в Европа, Америка и Азия с около 10 000 заети

¹⁸ UNCTAD, World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge.

АББ (Швейцария, Швеция)	• АББ България ЕООД – София с производствена база в Петрич • АББ Авангард АД (Севлиево) • В процес на изграждане е нов завод в гр. Раковски	Производството на енергетично оборудване	Компании в повече от 100 страни в света с над 115 000 служители
СКФ (Швеция)	• СКФ Беринг България ЕАД (Сопот) с още 2 завода - Калофер и Кърнаре	Производство на лагери и лагерни възли	В Европа (над 10), Китай (десетина), САЩ и др.
ИДЕАЛ СТАНДАРТ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ (САЩ)	• Идеал стандарт АД (Севлиево) • Видима АД (Севлиево)	Производство на санитарна арматура, санитарен порцелан и месингов обков	Над 120 предприятия в 35 държави
АКТАВИС ГРУП (Исландия)	• Актавис оперейшънс ЕООД с предприятия в Дупница, Троян и Разград • Хигия ЕАД (дистрибуция) • Актавис трейдинг ЕАД (търговия и маркетинг)	Разработка, производство и продажба на фармацевтични продукти	Оперира в 35 държави в Америка, Европа и Азия, има около 11 000 души персонал
СОЛВЕЙ (Белгия)	• Солвей-Соди АД (Девня)	Производство на калцинирана сода (лека и тежка), сода бикарбонат, пластмаси и химически продукти	Група „Солвей“ има 400 производствени центъра в 50 страни на всички континенти и над 28 000 служители по целия свят
АСИД ЕНД ФЕРТИЛАЙЗЕРС (САЩ)	• Агрополихим АД (Девня)	Производство на азотни и фосфорни торове	Джойнт венчър между ДАВЕНПЪРТ ИНДЪСТРИС (САЩ) 99% и ЮМИКОР (Белгия) 1%
КОНЦЕРН КОДАК (САЩ)	• Кодак график комюникейшънс АД (София)	Полиграфическа промишленост	
МОНДИ-МОНДИ ПЕКИДЖИНГ ПАПЕР (Австрия)	• Монди пекиджинг (Стамболийски)	Производство на хартия за опаковки, торби и др.	Над 40 поделения в Европа и извън Европа

ХОЛДЕРБАНК-ХОЛСИМ ГРУП (Швейцария)	• Холсим кариерни материали АД (София) • Плевенски цимент АД (Плевен) • Кариери АД (Пловдив) • Комарс АД (Пловдив) • Холсим България АД (с. Бели извор)	Производство на цимент, инертни материали и готови бетонови смеси	Притежава 135 циментови завода, 398 завода за инертни материали и 989 бетонови възела в над 70 страни на всички континенти
БАУХОЛДИНГ ЩРАБАГ (Германия)	• Щрабаг ЕАД (София)	Строителство	Една от най-мощните европейски компании в бранша с много подразделения
ГРУППО МИРОЛИО С.П.А. (Италия)	• Букет (Нова Загора) и още 2 предприятия в България – Сливен, и Елин Пелин	Производство на тъкани, изкуствени и синтетични тъкани, естествени текстилни нишки и преди	36 дъщерни фирми в Италия, Тунис, България с над 4000 заети
ДАНОН (Франция)	• Данон Сердика АД (София)	Производство на мляко и млечни продукти	Подделения в 40 страни със 65 000 служители
КРАФТ ФУУДС (САЩ, Швейцария)	• Крафт фуудс България АД – София (филиал Своге)	Производство на хранителни, шоколадови изделия и напитки	Подделения в повече от 150 държави
ИНБЕВ (Белгия)	• Каменица АД – София (филиали Хасково и Пловдив)	Производство, бутилиране и дистрибуция на пиво	Подделения в държави на 6 континента с над 85000 заети
ХАЙНЕКЕН (Холандия)	• Загорка АД – София (филиал Стара Загора)	Производство, бутилиране и дистрибуция на пиво	Подделения в държави от цял свят
КАРЛСБЕРГ (Дания)	• Карлсберг България АД – София (филиали в Шумен и Благоевград)	Производство, бутилиране и дистрибуция на пиво	Подделения държави от цял свят
ЕОН (Германия)	• ЕОН-България – Варна (подделение Г. Оряховица)	Разпределение и продажба на ел. енергия	Германия и Европа

ЧЕЗ ГРУП (Чехия)	• ЧЕЗ-България – София • ТЕЦ - Варна	Производство, разпределение, снабдяване, търговия с електроенергия и спомагателни услуги	Чехия и Европа
ГРЕК ОТЕЛ (Гърция)	• Шератон хотел Балкан - София	Хотелиерство и ресторантьорство	Хотелска верига с множество подразделения по цял свят

В повечето случаи изследваните МНК имат едно подразделение в страната (с едно или повече предприятия), а също така и съпътстващи дейности. Като правило, това са мултинационални компании с разпръснати подразделения из целия свят, някои представляват холдингови структури (Щрабак).

Собствеността им се развива динамично – сливат се не само отделни чуждестранни фирми, а цели МНК (напр. в пивопроизводството), в следствие на което се създават мощни регионални подразделения с нарастващ производствен капацитет, оптимизирана структура и подобрена производителност на труда.

Изследваните подразделения на МНК у нас обхващат една **широка палитра от браншове** (предимно индустриални), а като правило тези предприятия са водещи в съответния бранш от икономиката на България. Този факт се дължи на обстоятелството, че чуждестранните инвеститори се насочиха към приватизация на значими не само за страната, а и за региона, предприятия. В голяма степен те развиха както самите приватизирани предприятия, но и реинвестираха печалба в създаването на нови предприятия или съпътстващи дейности.

Географският разрез на изследваните МНК съответства като цяло на структурата на преките чуждестранни инвестиции, а тя дава решително предимство на инвеститори от Европейския съюз плюс САЩ и съседни на България страни. В случая става въпрос за МНК от Германия, Белгия, Австрия, Люксембург, Швеция, Италия, Франция, Холандия, Чехия, Дания, Гърция, Исландия, Турция, Швейцария и САЩ.

Използваният в предишните две изследвания инструментариум бе разширен, което при наличието на повтарящи се предприятия ни дава възможност да проследим в динамика протичащите процеси, но успоредно с това да поставим нови акценти в анализа. Допълнително бяха разработени и включени в изследването полустандартизирани интервюта с представители в Европейски работнически съвети (освен използваните досега интервюта със синдикални лидери и мениджъри по управление на човешките ресурси).

2.2. Производство и пазари, инвестиции, планове за развитие

Поради своите особености, многонационалните компании най-често имат стабилна дейност, като могат да преливат капитали от един сектор в друг, конкурентоспособни са на пазарите - национални и международни, увеличават инвестициите си и разширяват географския обхват на производството или услугите си, имат разработени стратегии и планове за бъдещата си дейност. Това се потвърждава и от повечето от резултатите на настоящото изследване.

Производство и пазари

Процесите на производството или предоставяне на услуги в разглежданите предприятия като цяло се отличават със стабилност, растеж и развитие. Многонационалните компании, чиито подразделения са изследвани, са утвърдени на международните пазари, с известни марки на стоки или услуги. Повечето от подразделенията в България работят и за износ. Голяма част от тях са увеличили обема на производство /услуги и през последните пет години и, съпоставимо с годината на тяхната приватизация, като *Видима*, *Крафт фуудс*, *Монди Пекинжинг*, *Солвей*, *СКФ* (утроен след приватизацията), *Алкомет*, след обособяването от досегашно отделение - *Промил*, както и съпоставимо с годината на изграждането им, *Идеал-Стандарт*, *Миролио* - Нова Загора. Тенденции на първоначален спад и после на слаб ръст има главно при производителите на бира.

В почти всички изследвани подразделения след приватизацията е извършено техническо и технологично обновление, като за повечето от тях то продължава и през последните пет години. В новите предприятия и подразделения се използват изцяло ново и модерно оборудване и технологии. Друга тенденция е поддържането на разнообразен асортимент и значимост на стоките /услугите за клиентите и потребителите, характерна за *Кумерио*, *АББ*, *Актавис*, *Крафт фуудс*, *Инструмент-Тицит*, *Данон*. В някои от подразделенията, като *Агрополихим*, *Данон* и други, се разработват нови продукти.

Естествен резултат от въвеждането на нова техника и нови технологии в производствения процес в изследваните подразделения на МНК е нарастването и на обемите на производство, и на производителността на труда и качеството на продукцията и услугите. Данните от повечето интервюта регистрират ръст както на обема на произвежданата продукция, така и на печалбите. Ръст показва и производителността на труда за част от изследваните подразделения – от приватизацията /създаването на предприятието до сега, както и за последните пет години. Тя се е повишила 5 пъти в *Кумерио* след приватизацията, като факторите за това, според директора по УЧР, са технологичното обновление, отделянето на спомагателните дейности и редуцирането на персонала. В същото време, компанията е в първата петица в света по производителност на труда в този сектор. В *Агрополихим* се регистрира значително подобряване на производителността на труда поради въвеждане на съвременни системи за мониторинг, управление и контрол. В *Инструмент-Тицит* считат, че повишаването на производителността на труда се дължи на новото производствено оборудване, по-добрата организация на работата и доброто заплащане, новата продуктова структура. Обратно, липсата на квалифицирана работна сила пречи на ръста на производителността на труда или поне забавя темпа на нарастване.

Основен елемент от производствената стратегия, определящ и конкурентоспособността на произведената продукция на европейските и на световните пазари, е нейното **качество**. В нито едно от изследваните подразделения на МНК този въпрос не е подценен. Напротив, основополагащ момент в политиката им е нарастването на производителността на труда и на обемите на производство да е съпроводено с отчитане на европейските и световните стандарти за качество.

В почти всички изследвани предприятия се обръща сериозно внимание на **стандартите на продукцията/услугите, на безопасността на трудовия процес, оползотворяването на отпадъците и защитата на околната среда**. Стремещът

е да се постигат високи трудови стандарти, включително и за безопасност и здраве при работа, производство на висококачествена продукция /услуги, отговарящи на стандартите за безопасност, особено при стоките за потребление (например безопасност на храните). Повечето предприятия са сертифицирани и за качество, и за безопасни условия на труд и опазване на околната среда. Тук могат да се посочат *Холсим, Алкомет, Кумерио, Промил, АББ, СКФ, Солвей, Агрополихим, Актавис, Видима, Крафт фуудс, Данон* и други.

В редица от поделенията отделните елементи на производствения процес се разглеждат в тяхната взаимовръзка - те са система, действаща като едно цяло – например, акцент се поставя на ролята на такива фактори за подобряване производителността и ефективността на труда, като технологии, управленски процеси, качество, организацията на труда. Такава е политиката в *Крафт фуудс, Данон, ЕОН* и други.

Добрите практики на производство и управление са основа за водещи пазарни позиции и висока конкурентоспособност на компаниите, както и на изследваните поделения. Това посочват интервюираните мениджъри в *Кумерио, Актавис, Солвей, Крафт фуудс, Монди* (10% от пазара на крафт-хартията в Европа), *Данон* (30% от млякото и млечните продукти на българския пазар), *Хайнекен* (30% от бирата на българския пазар), *Карлсберг* (25% от бирата на българския пазар), *ЕОН* (25 от пазарния дял на електро-разпределението в страната) и други.

Пазарите за произведената у нас продукция са в пряка зависимост от пазарната политика на МНК, чиято собственост са съответните поделения. Определено може да се каже, че в преобладаващата част от случаите се работи по планово задание от компанията-майка. Тя е тази, която осигурява пазарите и те са предимно външни. *СКФ* работи за Италия и САЩ, повечето работят за Европа, но и за страните от бившия Съветски съюз (ОНД), за Азия и Америка. *АББ, Солвей* и *Агрополихим* изнасят и в Африка, а последните две – и в Южна Америка. Хранително-вкусовите предприятия работят предимно за вътрешния пазар, но имат и износ. Те разчитат на много на силната и масирана реклама, на проучването на потребителското търсене, на стабилната и ефективна дистрибуторска мрежа.

Инвестиции

Почти всички изследвани поделения имат инвестиции, насочени към разширяващо се производство, технологии, нова техника, околната среда, подобряване безопасността на труда, социални дейности, подпомагане на местните общности и други. Общият обем на вложените през годините инвестиции варира от 6 до 90 милиона. *Солвей* е в първата петица по отношение на инвестициите в страната.

Практиката доказва, че провежданата от МНК инвестиционна политика е най-сигурното доказателство за бъдещите намерения на чуждестранните инвеститори. Като най-перспективна се очертава стратегията на онези от тях, които демонстрират дълготраен интерес за присъствие в страната ни чрез разкритите нови поделения. Някои от тях са новоизградени “върху гола поляна” (*“Идеал Стандарт България”*, изградено от Американ - стандарт, *“Джорджети”*, Елин Пелин и предприятието в Нова Загора, създадени от *Миролио* и други). *Виохалко*, от където не успяхме да получим информация, закупи нови предприятия и построи нов завод – *Стилмет* в София.

Други компании допълнително са закупили поделения – например, *Кумерио* притежава акции в *Агрополихим*, а *Солвей* придоби допълнително ТЕЦ „Девен“, кариери в Девня и предприятие за каменна сол в Провадия. Групата Холсим, съставна част от Холдербанк - Швейцария, приватизира първо циментовия завод в Бели извор, а след това и няколко действащи терминала за търговия с цимент (Благоевград, Асеновград и други), Обединени кариери - София (изследваното поделение), а по-късно закупи завода „Плевенски цимент“, който първоначално беше приватизиран от гръцката фирма Титан. Последната, от своя страна, закупи циментовия завод в Златна Панега, който беше продаден от изтегилата се от България Хайделбергски цимент. *АББ* има и поделение в Петрич и изгражда нов завод до гр. Раковски, макар че е продала част от мощностите си в Севлиево на българска фирма. ЧЕЗ се разширява с ТЕЦ „Варна“, *Крафт фуудс* е включил в активите си и фабриката за кафе в Костинброд. *Нестле*, чиито поделения не успяхме да изследваме, придоби ново предприятие – фабриката за сладоледи, продадена от гръцката фирма Делта. *Актавис* разширява активите си в страната с инвестиции и в сферата на търговията с лекарствени продукти, въпреки че е продала част от мощностите си на площадката в Разград.

Налице са обаче и тенденции на свиване на дейността и редуциране на мощности, главно поради ограничения български пазар и силна конкуренция при пивоварните предприятия. Така, *Каменица/Инбеф* на практика е прекратила част от производството си на площадките в Бургас и Плевен - там има само складове и търговска дейност, същото е направила *Хайнекен* с производството в София – бившата Ариана, а *Карлсберг* затвори поделението на Шуменско пиво в Търговище.

Повечето приватизирани и ново придобити предприятия са преминали през реконструкция и модернизация, но и в двата случая са вложени значителни средства и сега те отговарят на европейските, а в някои случаи и на световните стандарти. В почти всички от изследваните предприятия се реализира стабилна инвестиционна програма с оглед превръщането им в предприятия от нов тип, осигуряващи съвременни условия за работа на заетите в тях – на места има новопостроени цехове, старите сгради са реконструирани и обновени, а вътрешността им е напълно осъвременена, а административни сгради са превърнати в производствени помещения.

В нито едно от изследваните предприятия не са пренебрегнати **технологичното обновление и модернизацията на производството**. Напротив, именно в тази насока не само са вложени, но и се планират сериозни по размер инвестиции. Съвременни технологии, нова техника, нови поточни линии, системи за управление на процесите, автоматизация, електронизация, компютъризация все по-масово навлизат в производствените процеси. В *Алкомет* има модернизиране, изграждане на нова пещ, нова линия за боядисване, инсталация за пакетиране. В *Солвей Соди* има проект за увеличаване на производствения капацитет с 25% - от 1,2 млн. тона/год. на 1,5 млн. тона/год., включващ изграждане на нова производствена линия. Общият размер на инвестицията е над 100 млн. лева, има и проект за изграждане на нов котел за производство на пара в ТЕЦ „Девен“ на стойност 140 млн. лева. В *Агрополихим* са изградени инсталация за Моно Амониев Фосфат (МАР) и Ди Амониев Фосфат (ДАР), инсталация за мембранно отделяне на водорода от метановата продувка в цех „Амоняк“ и други.

Актавис реализира мащабна инвестиционна програма за обновяване и модернизиране на трите производствени площадки в Дупница, Разград и Троян в съответствие с изискванията на международния стандарт за качество на произ-

вежданите продукти “Добра производствена практика” през 2003 година, а в Дупница е открит и нов таблетен цех. Инвестиции в производството и обновяване на управленските процеси се правят и във *Видима, Миролио, Монди Пекиджинг, Данон, Кумерио, Каменица-Инбеф, ЕОН, ЧЕЗ*.

Модернизацията на производствените процеси предполага **подобряване и на параметрите на работната среда**. Независимо от това, в годините след приватизацията в повечето от обхванатите в наблюдението предприятия специално внимание се обръща на подобряването на условията на труд. Не случайно, за тази цел са изразходвани и се предвижда да се изразходват немалко средства.

Особено място в инвестиционната политика на изследваните поделения на МНК заема опазването на околната среда. То е застъпено най-осезателно там, където производственият процес е съпроводен с отпадни води, вредни емисии и прочие.

Сериозни инвестиции в подобряване на работната среда и защитата на околната среда се правят в *Солвей, Агрополихим, Каменица, Видима, Кумерио. Данон* е член на организацията ЕКОПАК за контрол над отпадъците, а в *Алкомет* е създадена система за устойчиво развитие и управление на отпадъците.

Повечето собствениците не ограничават инвестиционната си дейност само в рамките на своето поделение у нас. Освен за неговия просперитет, те се грижат и за облагородяването и **социалното развитие на съответния регион** и насърчаване развитието на местните общности. Те работят много добре с общинските власти, със здравната и образователната система, влагат средства и в благотворителни дейности. Сериозни инвестиции в тази насока се правят от *Цератицит, СКФ, Актавис/Балканфарма, Каменица, Алкомет* и други.

Планове за развитие

Перспективите, като цяло, се очертават в посока или стабилизация в рамките на съществуващите мощности, или дори разширяване, по-малка е вероятност от редуциране. *Кумерио* няма намерения да увеличава броя на предприятията си в България, но има проект за разширяване на капацитета на сега съществуващото производство – проект за модернизация и нова рафинерия за увеличаване на капацитета на производството на катодна мед. Увеличаване обема на производството обявява и *Солвей* - през следващите пет години се очаква обемът на производството да се увеличи от 1,2 млн. тона/ год. на 1,5 млн. тона/год. В *Хайнекен-Загорка* и *Каменица* се очаква нарастване, но с по-бавни темпове.

Увеличаване обема на производството е обявено и в интервюто на мениджъра от *Агрополихим* - Девня, но последната информация за заводите за изкуствени торове, за съжаление, не е благоприятна, по-скоро се очаква временно спиране на мощностите, поради ограничаване на пазарите в световен мащаб. Същото се отнася, според редица експерти, донякъде и за строителните и за произвеждащите строителни материали предприятия – поради отлагане и ограничаване на нови инвестиции, както и за някои браншове на металургията, машиностроенето, дори и за информационните технологии, туризма и други. Такова временно и частично спиране на мощности вече обявиха някои предприятия, в които не успяхме да проведем интервюта или, които не са попаднали в извадката, като *Стомана Индъстри/Виохалко, Неохим* и други.

Част от изследваните компании обаче, са с намерение за **разширяване дейността** си в България чрез навлизане в нови сфери – например, *ЧЕЗ* - в производство на електроенергия, *ЕОН* е започнала участие в нови приватизационни сделки и в проекти, свързани с бъдещата АЕЦ „Белене”.

Като други перспективи са посочени продължаване на подобряването на техническата и технологичната база и на качеството на работа – *ЕОН*, на производителността на труда - *Видима*, придобиване на нови сертификати - *СКФ*.

Логично е, част от компаниите да се стремят към запазване и разширяване на пазарите и по-висока конкурентоспособност – това декларират представителите на *Инструмент-Тицит*, *СКФ*, *Агрополихим*, *Видима*, *Крафт фуудс*. *Хайнекен-Загорка* и *Карлсберг* очакват подобряване на пазарния си дял в страната. Новото предприятие *Промил* възнамерява да предприеме действия за намиране на собствени клиенти и преодоляване на зависимостта от *АББ*.

Очевидно, финансовата криза ще повлияе върху намеренията и плановете на някои от многонационалните компании, които имат поделения в България. Възможно е редуциране на мощности и изнасяне на производства в други страни, както вече се случи и преди кризата. Тези тенденции се потвърждават и от намеренията на някои компании да затворят свои филиали и в други страни и да преместят производства си в България - *Крафт фуудс* възнамерява да затвори завода си в Румъния и да премести производството в други свои филиали, включително и в България. В същото време те са достатъчно гъвкави в своята дейност, за да запазят по-голямата част от производство и /или услугите си в рамките на българската икономика. Условието в България все пак са достатъчно благоприятни за инвестиции, особено данъчният режим. Динамиката на тяхното развитие ще зависи и от мерките от страна на правителството за справяне с последиците от финансовата криза.

2.3. Управление на човешките ресурси в предприятията

Стратегическа роля на УЧР

Едно от важните направления, в които МНК играят съществена роля, е пренасянето на добри практики в управлението на човешките ресурси (УЧР). В условията на глоболизираща се икономика, предприятията трябва да функционират в динамична бизнес среда, която изисква от тях непрекъснато да бъдат конкурентни с оглед своето оцеляване и развитие. Пример за това са динамичните промени в България, последователно преминавали през няколкократно структурни и финансови кризи – през 1990/91, през 1994, през 1996/97, както и през периоди на стабилизация -1997-2002 и икономически растеж – след 2002. Сега новата международна криза е поредното предизвикателство към динамиката на пазара на труда и политиките по управление на човешките ресурси. В същото време днешните икономически реалности (либерализация, непрекъснато променящи се искания на потребителите, нови производствени структури и методи на работа) 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.

През последните няколко години в някои сектори е все по-очевиден дефицитът 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-мотивирани, 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.

Важността на Управлението на човешките ресурси е до известна степен в неговата двойствена 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 формулирането на стратегиите на фирмите, като същевременно има и ключова роля при прилагането на тази стратегия. Това е дейността, която свързва стратегическото планиране с оперативната ефективност, но може да се възприема и като функция, която “одитира” компетентността на компанията, изпитва човешкия ресурс на компанията, като на тази база прави и необходимите подобрения. Сърцевина на УЧР е индивидуализираното отношение към наемния работник, като към личност и неговото използване за просперитета на фирмата, с произтичащите от това специфични подходи към неговото обучение, мотивиране, към неговият трудов и социален живот.

Управлението на човешките ресурси е особено важно в периоди на реструктуриране, сливания, поглъщания, при процеси на смяна на собствеността въобще. То трябва да осигури нормалното и високо продуктивно производство в предприятието, трябва да гарантира интереса на работодателя. Но освен това УЧР трябва да гарантира и социалната отговорност на организацията. За България особено важна е точно тази функция, тъй като повечето предприятия в страната бяха приватизирани и реструктурирани. Малка част от чуждестранните предприятия в България са създадени “на зелено”. Това определя и различията в подхода по УЧР, когато се реструктурира наличната работна сила и когато се създава един съвсем нов екип. Освен това, и в двата случая се пренася натрупан опит, какъвто в страната до скоро липсваше, макар и опитът да е от друга обществена и понякога друга културна среда. Доколко обаче имаме пренасяне на подхода на УЧР на компанията-майка в българските поделения, променило ли се е нещо в тях и какво? Това са въпросите, на които се опитваме да отговорим с нашето изследване.

Управление на човешките ресурси в изследваните МНК

Включените в изследването компании подхождат по различен начин към използването на човешките ресурси и по-точно към поставянето на УЧР в управленския си модел. Като цяло политиките на болшинството от предприятията в областта на човешките ресурси са зададени от компанията –майка, но те имат по-голяма или по-малка свобода да ги адаптират и/или осъществяват в конкретните предприятия и поделения в България.

По-голямата част от тях са обособили **отдел по УЧР** или поне мениджър по управление на човешките ресурси. В някои от тях има по-големи дирекции - *Видима, Идеал Стандарт*, като често дирекциите са и с отделни съставни на-

правления/отдели, например в *Солвей*. В *ЕОН* има три отделни дирекции, които работят заедно. В *Кумерио* директорът по управление на човешките ресурси е отговорен и за Югоизточна Европа, респективно и за обособен офис в Турция. В компаниите, които имат по няколко отделни предприятия или поделения в страната, като *Крафт фуудс*, *Актавис*, *Каменица*, *Карлсберг*, *Хайнекен*, *Холсим* и други, управлението на човешките ресурси е концентрирано в представителните офиси в София, а в поделенията има структурни звена на тези отдели или специалисти, които изпълняват политиката, формулирана на ниво страна – т.е., в централните офиси за България. Що се отнася до *Миролио*, там отделът по управление на човешките ресурси в Нова Загора е по-скоро с оперативни функции – управление на персонала /личен състав, докато стратегиите и политиките се формулират в централата в Италия. В *Промил*, което е ново и обособено предприятие българска собственост, има отдел „Труд и работна заплата“, в който са концентрирани част от функциите по УЧР.

Дейността по управление на човешките ресурси в *Щрабаг – Инжстрой* е изнесена от предприятието и е предоставена на външна фирма. *Данон* и *Крафт фуудс*, въпреки че имат в структурата си работещи отдели по УЧР, използват както услуги на посреднически фирми за осигуряване на нов персонал, така и за де юре наемане и администриране на част от работната сила – чрез агенции за временна заетост.

Основните дейности по управление на човешките ресурси, като правило, се осъществяват в повечето от изследваните предприятия и се направляват и координират от съответните отдели /дирекции. Тук се включват както изработване на длъжностни характеристики, планиране на заетостта и осигуряване на персонал, подобряване параметрите на работната среда, работното време и организация на труда, обучение и развитие на кадрите, изработване и прилагане на системи за заплащане, определяне на допълнителни стимули – бонусни схеми и други, оценка на труда, администрация на персонала, взаимодействие със синдикалните структури, в т.ч. преговори по КТД и с другите представители на персонала и други. В някои от предприятията са посочени конкретно и функции по *контрол по спазване на нормативните документи в областта на труда и трудовите отношения, изработване на правилници - за вътрешния трудов ред, за работната заплата, изработване и контрол на спазването на нормативи, норми и показатели за разход на труд, обработване на първична документация, свързана с работната сила, създаване и използване на информационна система за персонала и работната заплата (Инструмент-Тицит – Габрово), както и разработване на бюджети относно работната сила и работната заплата (Солвей Соди) и осъществяване на социални дейности и транспорт (Солвей Соди, Агрополихим), мотивация на персонала и поддържане на връзки с учебни заведения с цел наемане на нови работници и специалисти (СКФ)*. Макар че никой не посочва освобождаването на персонал като функция на специалистите по управление на човешките ресурси, това се подразбира от косвена информация.

Прави впечатление, че директорите и специалистите по УЧР са почти навсякъде българи, въпреки че при навлизането на компаниите в страната е имало случаи, когато са назначавани първо чуждестранни граждани. Тази трансформация е обяснима – българските представители познават значително по-добре трудовия пазар и местната култура и със сигурност се справят по-добре. Някои от тях изтъкват значението на осигуряването на подходящи кадри в самите отдели

- специалисти по трудово право, по икономика и други –например *Крафт фуудс*. Има обаче и парадокси – в Хотел *Шератон* мениджърът по УЧР в момента е и председател на синдикалната организация, което едва ли е уместно, особено от гледна точка на работниците и синдикатите.

Макар повечето от синдикалистите да подчертават, че работят конструктивно с директорите и специалистите по УЧР, както и че ако има проблеми, те са отражение на политиката на изпълнителните директори, има известни индикации за недостиг на информация от синдикалната организация и персонала като цяло за дейността на УЧР и мястото му в цялостната стратегия на фирмата. Отделни направления на управлението на човешките ресурси най-често са предмет главно на мениджмънта, особено осигуряването на персонал, оценката на труда, вътрешните движения и трудовите кариери, фонд „Работна заплата” и други.

Голяма част от **синдикалистите обявяват, че отношенията им с отделите и мениджърите по УЧР са партньорски**, работни и коректни. Някои са по-резервирани – демонстрират конструктивна конфронтация, или поне респект – „*не се обичаме, но се уважаваме*”, основавайки се и на проблемите, породени във взаимоотношенията им. Все пак тези взаимоотношения не са плод на лични решения на съответния мениджър, а по правило резултат от политиката на компанията /поделението. Някои от синдикалистите подсказват и затруднени комуникации с мениджърите по управление на човешките ресурси, а други препоръчват поведението на мениджърите да започне да се основава на по-голям баланс в интересите на двете страни - собственик/ работодател и работници (*Идеал Стандарт*) или да гледат на синдикатите като на партньори, с оглед на общите интереси (*ЕОН*).

Тези препоръки, макар и обосновани от гледна точка на синдикатите, едва ли са изпълними или най-малкото, едва ли в тази степен, в която бихме искали, тъй като все пак директорите по УЧР са част от управленския екип и тяхната роля е по-скоро да представляват интересите на работодателя. Въпреки че в рамките на предприятията има много общи интереси, има и различия и конфликти и трудно можем да очакваме в такива ситуации мениджърите и специалистите по УЧР да вземат страната на синдикатите. Те биха могли главно да се стремят да търсят компромисни варианти. В същото време, част от интервюираните синдикалисти оценяват ролята на мениджъра и специалистите по управление на човешките ресурси позитивно, дори и в контекста на собствената си дейност, например в *Солвей* предшествващият мениджър – чужденец е помогнал за подобряването и на диалога, и на компетентността на самите синдикалисти в тази област.

2.4. Осигуряване и развитие на заетостта

Заетост в предприятията – основни тенденции

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. При приватизация, концесиониране или други начини на участие и инвестиции не са редки случаите

на оптимизиране на броя на работните места, тъй като предприятията трябва да преминат към нов режим на работа, изискващ реструктуриране, нови технологии и организация на труда и по-висока производителност и ефективност. Често съкращенията са породени и от желанието на новия мениджмънт да подмени поне частично екипа, да наеме хора с по-добра или поне по-подходяща квалификация, както и да пренесе нови модели на организационна култура. Тези процеси обаче със сигурност са болезнени за заетите в предприятията, макар и повечето компании да се стремят да минимизират негативите и да предлагат различни форми на смекчаване на шока от загубата на работни места, като големи по размери финансови компенсации, преквалификация, подпомагане в търсенето на нова работа и други. В редица случаи голяма част от съкратените на практика остава на работа, тъй като често причините за съкращения са обособяване на дейности – главно спомагателни и допълнителни производства, обслужване и други, като те преминават към други предприятия и собственици.

След по-сериозното навлизане на чуждестранни инвестиции в страната тези процеси бяха (а и все още са в някои случаи) стандартна практика. **Повечето от поделенията на многонационални компании редуцираха не малка част от заетия персонал** по един или друг начин в периода 1992-1998 и 1999-2002 г., изключение са *Инструмент-Тицит* и *Видима*, където почти не е имало съкращения или те са били минимални. Намаляването на персонала е в размери от 10 до 50 на сто от заетите. Причините са както технологични промени, довели до потребности от работа с по-малко хора и намаляване и дори ликвидиране на ръчния труд, както и закриване на неефективни дейности (*Кумерио, Солвей, Балканфарма, Каменица, Хайнекен, Монди Пекиджинг, Холсим, Крафт фуудс*), така и закриване на отделни звена, поради свиване на пазара - *Карлсберг, Инбеф, Хайнекен*. В електроразпределителните дружества *ЕОН* и *ЧЕЗ* е извършено цялостно реструктуриране на компанията и освобождаване на част от заетите. В някои от разглежданите поделения персоналът е намален почти двойно - *Кумерио, Солвей, Хотел „Шератон“*. В *Шератон*, където собствеността е сменяна два пъти, са извършени съкращения, главно заради икономии и то основно след последната смяна на собственика.

През последните пет години вече се наблюдават и нови тенденции – като цяло числеността след 2002 година се запазва и дори увеличава, след първоначалните съкращения са налице, увеличаващи се потребности от работна сила. Това се дължи както на стабилизацията на поделенията, увеличаване обема на дейността им и разширяването им с присъединяване на нови мощности чрез закупуване или изграждане на нови предприятия. Има регистриране дори на недостиг или трудно намиране на хора - такъв посочват в *Холсим* и *Инструмент Тицит*. В редица поделения се наемат и пенсионери, главно доскорошни работници от същата фирма (*Холсим, Алкомет*), като те обикновено са със срочни едногодишни договори. В някои предприятия заетостта е динамична, поради цикличност в търсенето на стоката или услугата и се налага да се осигурява сезонна или временна заетост (*Агрополихим, пивоварните предприятия*). Други са склонни да използват временна заетост чрез посредници – работодатели, като на практика използват работници със срочни трудови договори, без това да е винаги и непременно необходимо по причини, свързани с производствения цикъл (*Данон, Крафт фуудс*). Заетите в такива форми често са с по-ниско заплащане от наетите от основните фирми, при равни други условия, но това се отразява на работата им

и дори на дисциплината. В някои от новосъздадените предприятия, като *Миролио* - Нова Загора, както и в обособеното от *АББ – Промил*, е налице увеличение над първоначалната численост при създаването. Увеличение е налице и в *Кодак*, което е приватизирано и е сменило собственика си два пъти.

Практиката на **обособяване на спомагателни и допълнителни дейности** и възлагането им на външни фирми е използвана в *Кумерио, Данон, Холсим, АББ, Видима, Солвей, Агрополихим, Монди, ЕОН, ЧЕЗ, Шератон*. В тези случаи повечето от заетите са останали на работа в новите структури, но не винаги се е запазила синдикалната им членство. Строителното предприятие *Инжстрой*, което е част от холдинга *Щрабаг*, е отделило и предало на външен подизпълнител управлението на човешките ресурси и счетоводството.

В някои предприятия се наблюдават политики на подмяна - съкращения – наемане на нови работници – нови съкращения - ново наемане, които водят до известно обновяване на състава и често до подобряване на образователно - квалификационното ниво. Такива се регистрират във *Видима, СКФ, Данон*. В *Данон* се наблюдава редуциране на производствения персонал и увеличение на инженерно-техническия състав и администрацията. В някои поделения има текучество – напускане, поради отиване на работа в чужбина - например в *Инструмент – Тицит* и *Видима*. Поделенията, които се нуждаят от кадри, поддържат по правило политика на „отворени врати”, възможно е част от напусналите да се върнат отново на работа, след като работата им зад граница или на друго място приключи. Има политика на пренасочване и преквалифициране на част от персонала (*Инструмент, Хайнекен, Карлсберг*). В *Карлсберг*, макар че има затваряне на цех в Търговище, има ръст на заетите в *Шуменско пиво*.

Основният подход от страна на работодателя при намаляване на персонала в разглежданите предприятия е **предоставянето на финансови обезщетения на съкратените** или напускащите, като в повечето предприятия те са били в размер на няколко брутни работни заплати – обикновено между 3 и 17 – *Солвей Соди, Актавис /Балканфарма, Щрабаг, Кумерио, Алкомет, Инструмент-Тицит, СКФ, Монди Пекиджинг, Карлсберг/Шуменско пиво, ЕОН, ЧЕЗ* и други. В *Кумерио* обезщетенията са според отработените години. В *Монди Пекиджинг* са подхождали конкретно спрямо отделните социални и професионални групи - за хората със здравословни проблеми са предвидени по още 4 допълнителни обезщетения, извън тези по КТ, на работниците, които имат до 12 месеца до пенсиониране, са изплатени половината от заплатите, които биха заработили до датата на пенсионирането си, плюс полагащите се 6 заплати по КТ.

Други, често използвани подходи, са **ранното пенсиониране и доброволното напускане**. В тези случаи са разработвани специални програми. Съгласно Програмата за ранно пенсиониране на *Солвей Соди*, при първоначалните съкращения са предоставяни по 12 БРЗ и включване на премиите на желаещите да се пенсионираат по-рано. Схемата включва и възможността една година преди пенсиониране работниците да получават разликата между реалната си работна заплата и обезщетението от Бюрото по труда, както и 10 БРЗ. Такава програма е имало и в *Кумерио-мед*.

Сравнително малко от разглежданите компании са предлагали възможности за участие в **курсове за преквалификация на освобождаваните работници** - *Кумерио, ЧЕЗ*. Разчитано е главно на големите еднократни финансови обезщетения. Този аспект на УЧР върви последователно както през стратегиите им за освобождаване

на персонала, така и при обучението му. Курсове за повишаване на квалификацията или за преквалификация са били организирани единствено при предстоящи масови съкращения или при належаща нужда от квалифициран персонал. Това е една неблагоприятна тенденция, следвана от почти всички МНК в страната. Социалната им отговорност при освобождаване на персонал обикновено се изчерпва в финансови обезщетения. В *Шуменско пиво* при намаляването на персонала са били предоставени възможности за преквалификационни курсове, но не е имало никакъв интерес от страна на работниците. Подобен е и случаят в *Балканфарма*, където при съкращения на персонала е било предвидено фирмата да финансира курсове за обучение към общината, според нейните нужди, но тя е отказала.

Поведението на синдикатите при процедурите на реструктуриране и съкращения са общо взето в посока запазване на възможно най-голям брой заети, подбор, защита, пренасочване, настояване за по-големи обезщетения. Синдикалната организация в *Алкомет* се е противопоставила на съкращенията през 2000 г. чрез съдебно дело, то е спечелено, хората са получили обезщетения, а някои са се върнали на работа. В *Кумерио* е договорено в обособените структури да се наемат същите хора. В *Крафт фуудс* има клаузи в КТД при нови назначения да се предлагат местата първо на съкратени и напуснали работници. В *Кумерио* и *Данон* се запазват действията на синдикатите и КТД спрямо обособените дейности, подобни ситуации и казуси има и в други компании

Много често дейността на отделните МНК се отразява върху **регионалните пазари на труда**. В *Шуменско пиво*, например, автоматизирането на производството води до намаляване на персонала, но съпътствано с увеличаване на дистрибуторската мрежа и съответно откриване на нови работни места. Съкращаването на дадено производство и освобождаването на персонал не означава задължително отрицателно влияние върху заетостта в страната или региона. Така *Видима*, наред с разрастването на производството и реструктурирането му, се стреми да привлече своите подизпълнители на територията на страната и в региона, с което да намали производствените си разходи. Това обаче влияе положително върху заетостта в страната. Някои поделения привличат работна сила и от съседните региони, и от страната като цяло.

Заетостта в МНК в България в последните години е стабилна. Очакванията за близките 5 години са различни. **Преобладават очакванията за стабилна и дори растяща заетост**. В *Крафт фуудс* има очаквания за нова производствена линия и нови назначения. За *АББ* се споменава възможно понижаване на средната възраст, което може да се тълкува като последица от пенсионирането, но и като стремеж да се наемат повече млади хора и се обнови съставът. В *Монди Пекиджинг* се очакват възможни съкращения, поради обновление на техниката и технологията. Перспективите, посочени от някои от интервюираните директори по УЧР и синдикалисти, могат да се оценят и като малко остарели, предвид световната финансова криза и заявените намерения за временно спиране на мощности. Това се отнася за заводите за изкуствени торове, за някои металургични и машиностроителни предприятия, за строителството и производството на строителни материали и други. В *Стомана Индъстри*, например, вече са освободени близо 300 души, но по член 331, срещу обезщетение. Дори и да няма големи съкращения, част от поделенията вероятно ще използват платен или неплатен отпуск или престой, което би се отразило на доходите на заетите и би могло да доведе до напускане.

Тук си струва да се запитаме дали дори и в чисто икономически аспект редуцирането на персонала е най-доброто решение за момента за някои от предприятията (включително и на българските инвеститори), като се има предвид, че почти до преди седмици се дискутираше въпросът за недостиг на работна сила и внос от чужбина, а и досега се обсъжда завръщането на работещи в чужбина български граждани. Освобождаването на хора често се оказва най-бързото и вероятно най-лесното за работодателя решение при необходимост от съкращаване на разходите, но в дългосрочен план едва ли е целесъобразно. Вероятността да премине кризата и да се разраснат пазарите отново би поставила предизвикателството на дефицита на работна сила. Някои поделения, като *Холсим*, *Инструмент-Тицит* страдат от недостиг на квалифицирани кадри - в региона, дори и в страната. Освен това, някои от интервюираните директори по УЧР критикуват неадекватната политика на правителството спрямо образованието и квалификацията, което ги принуждава да наемат неподготвени хора - *Инструмент-Тицит*, други настояват за внос на работна сила от чужбина - *Каменица/Инбеф*. Очакванията за завръщане на работещи в Испания, Гърция и други европейски страни българи обаче са малко прибързани и доста преувеличени, особено за хора, чиито семейства са с тях и които, дори и в условията на криза, могат да сменят професията си или да се ориентират към работа в друга страна, така че вероятността след година –две отново да се търсят кадри никак не е малка.

В изследваните МНК се използват главно **постоянни трудови договори**. Преобладаващата част от МНК поставят изпитателен срок (в рамките на позволения в КТ от три до шест месеца), обикновено в зависимост от това дали длъжността е ръководна или изпълнителска. Сезонно заети се използват главно в пивоварните заводи, *Агрополихим*, *Щрабаг*, а временно и почасово и с граждански договори - в *Шератон*. Има и срочно заети пенсионери в *Алкомет* и *Холсим*. В *Данон* и *Крафт фуудс* работят и наети чрез агенции за временна заетост, т.е., чрез други де юре работодатели. На практика обаче, тези хора са заети постоянно, но с по-ниски възнаграждения и придобивки, което се отразява на тяхната мотивация, но влияе и на общия трудов процес. Подобен тип наемане, макар и наречено временно, води само до преки и краткосрочни икономии за бизнеса, но не и до дългосрочна мотивация и развитие на персонала. Практиката в други европейски страни показва, че то има ефект при действително временни и краткосрочни дейности или, най-малкото, при дейности, които не са основни за дадено предприятие.

Осигуряване на персонал

Осигуряването на персонал – разработване на длъжностни характеристики, реклама на свободните длъжности, набиране, подбор, разпределение, управление на вътрешните движения на заетите и на прекратяване на договорите попада сред основните функции по управление на човешките ресурси и в конкретното изследване е посочено като задължение на отделите по УЧР в почти всички изследвани поделения на МНК. 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 (например в

информационното обслужване, здравеопазването и други) имат проблеми с намирането на най-подходящите кадри, независимо от относително високото равнище на безработица в някои европейски страни. Същата тенденция се наблюдава и в България, още повече и в условия на понижаваща се до скоро безработица. Оттам и ролята на специалистите по управление на човешките ресурси се разширява буквално до „издирване“ на работници и специалисти, отговарящи на изискванията на работата, която се предлага.

В това отношение **МНК са гъвкави**, тъй като тяхната многонационалност се разпростира и до наемането на хора - правило е водещите мениджърски позиции да се предлагат на лица от страната на регистрацията на компанията – майка или други развити страни. Дори и за мениджърски позиции на средно и ниско равнище и за позиции от съществено значение за успеха на компанията – например информационни технологии, маркетинг, финансов мениджмънт и други, е практика да се търсят хора извън региона и извън страната, където е поделението, ако няма подходящи кадри.

В повечето от изследваните през тази година поделения има **разработени политики на набиране и подбор на персонал**, основаващи се на длъжностни характеристики и формулирани изисквания към кандидатите, както и на критерии, форми и техники на осигуряването на кадрите. Те са съответстващи на политиките на корпоративно ниво. Голяма част от компаниите си осигуряват нов персонал както самостоятелно, така и смесено – със собствени усилия и с посредничеството на специализирани фирми /агенции за осигуряване на човешки ресурси. Вторите по-често се използват при търсене на лица за мениджърски позиции и за водещи специалисти, докато за изпълнителския персонал като цяло - работници и служители по-често е практиката отделите по УЧР да осъществяват самостоятелни действия. *Щрабаг-Инжстрой* е предоставил УЧР изцяло на външна фирма и тя осъществява процедурите на набиране и подбор. Обратно, някои компании предпочитат да се справят самостоятелно - в *Монди Пекиджинг*, макар че вече са използвали услугите на външна фирма, не са доволни и предпочитат да го правят сами. Причините, според директора по УЧР, са, че съответните фирми или агенции имат разработена система и критерии, но те като че ли са ориентирани повече към потенциални мениджърски кадри и кадри в големите градове и столицата. Те не познават дейността на конкретните предприятия, още по-малко условията за работа и живот в по-малки населени места и местни общностни култури и затова кадрите, които те са предлагали, в повечето случаи не са отговаряли на изискванията на поделението. В *ЧЕЗ* също предпочитат самостоятелно да търсят нова работна сила.

В повечето изследвани предприятия се използва както вътрешното, така и външното набиране, в т.ч. и търсене на кадри в цялата страна и зад граница. Прави впечатление, че повечето поделения са склонни да разчитат на вътрешното набиране, независимо че в един по-ранен период е имало действия по фактическо обновяване на състава. Това очевидно се дължи на желанието да се използва наличният потенциал, на доверието, което се оказва на заетите във фирмите и на стремежа да се осигурят възможности за растеж и развитие на перспективните кадри, както и да се задържат те в компанията. Тази тенденция съвпада с периода на относителен дефицит на квалифицирани кадри за някои сектори на икономиката и е пример за *адаптивни политики спрямо персонала*. Така в *Актавис /Балкан-фарма* се търсят най-напред подходящите хора в компанията (тя има няколко по-

деления в страната), във *Видима* се използват индивидуални планове за развитие, като на тяхна основа се търсят и хора за нови длъжности, в *Промил* се използват резултатите от проведените атестации. В *Инбеф /Каменица* и *Данон* системата е смесена, в *ЕОН* и *ЧЕЗ* се поставя акцент на вътрешното набиране с цел задържане на компетентната работна сила и създаване условия за развитието ѝ. В част от компаниите задължително се обявява конкурс за заемане на длъжността - *Кумерио*, *Актавис*, *Агрополихим*, както и определяне на комисии за подбора.

Чуждестранни специалисти се наемат главно за мениджърски позиции, но като цяло, тенденцията на доминиране на български граждани и в управлението на поделенията се задълбочава. За мениджърските кадри на високи позиции има по-специални процедури и изискванията се формулират от централите на компаниите – *Монди пекиджинг*, *Крафт фуудс*. Във *Видима*, дори и за управленските кадри се провежда първо вътрешно набиране.

Някои от интервюираните мениджъри по УЧР споменават значението на повишаващите се изисквания към новопостъпващите, например в *Инструмент-Тицит*, в *Хайнекен* се залага на високия професионализъм, в *ЧЕЗ* – на екипния дух и лоялността.

Повечето отдели по УЧР **използват процедури и техники, залегнали в международната практика** - интервюта, тестове, анализ на документи. В *Монди пекиджинг* за мениджърските позиции се използва дори и „лов на глави”.

По правило, поделенията поддържат информационни системи за състоянието на персонала, включително и за напуснали. Някои от тях приемат на работа обратно съкратени и напуснали (*Крафт фуудс*, *Кумерио*, *Видима*). В *Актавис* всеки месец се изготвя информация за състоянието на персонала. Следи се възрастовата и образователната структура. Политика на фирмата е дори при напускане да се провеждат интервюта.

В част от поделенията се обръща внимание на проблемите с недостига на работна сила и съответстващите проблеми при осигуряването на нов персонал - в *Холсим* често няма изобщо кандидати за нови /свободни работни места, същото е и в *Инструмент-Тицит*, където поделенията се принуждава да наема неподходящи хора. В *Монди пекиджинг* обобщават проблема, който не е само техничеството - „*няма квалифициран персонал, неквалифицираният се опитва да рекетира с високи заплати, без да дава достатъчно от себе си като производителност*”.

Повечето от **синдикалните представители** обявяват, че осигуряването на персонал е работа главно на мениджърския екип и те не са допуснати до този процес. В отделни случаи те нямат информация – *ЕОН*, *Шератон*. Все пак, в редица фирми синдикатите имат конкретно по-голямо или по-малко участие. В *Кумерио* те участват като наблюдатели и настояват за наемане на напуснали или съкратени по-рано работници, както и за приоритет на вътрешното набиране. В *Щрабаг*, въпреки че цялата дейност е изнесена, мениджмънтът на предприятието се обръща към синдикатите за съдействие при търсене на квалифицирана работна сила - по пътя на неформалните контакти. Във *Видима* има клауза в КТД първо да се прави вътрешно набиране за нови длъжности или за свободни длъжности, синдикатите оказват помощ при мотивиране на новопостъпилите.

В *Промил* синдикатите участват при определяне на конкурса, а в новия КТД има клауза да се търси мнението им при назначаване на нови работници. В *Крафт фуудс* синдикатите изискват при ново набиране и подбор предимство на имат съкратени и напуснали, ако проявят желание да се завърнат. В *Инструмент*

Тицит те могат да се включат в крайния етап на подбора, когато се прави избор между няколко кандидати. Синдикатите могат да спомагат в оценката на дадения кандидат дали е съвместим с дадения екип (*Шуменско пиво*), да способстват при въвеждането на кандидатите в работата, което може да се отрази положително за последващото им привличане в синдикалната организация.

Можем да обобщим, че в голяма част от предприятията, мениджърите по управление човешки ресурси и синдикалните дейци посочват наличието на договорености за провеждане на предварителни процедури на информиране при: предстоящо назначаване на нови работници; уточняване на критерии за подбор; участие в конкурсни комисии. Но в някои от тях синдикатите въобще не са допуснати.

Обучение и развитие на заетите

Друга основна стратегия на УЧР, която е залегнала в политиката на МНК в България, е обучението. Предприятията отделят голямо внимание на тази част от УЧР. Целите на обучението са въвеждане на новите работници в дейността на фирмата, повишаване на квалификацията и преквалификация, които да доведат до бъдещото развитие на фирмата. По-голямата част от МНК са създали **собствени системи за обучение** на кадрите си, които са интегрирани в дейността по УЧР.

В повечето фирми има **добре развита система за обучение** на персонала, с критерии за подбор, за придобиване на съответни знания, с подход към отделните групи. В някои случаи участват и синдикатите, в други са само наблюдатели. В част от поделенията има отговорници по обучение, отдел/направление „Обучение” към съответната дирекция (*Солвей, ЧЕЗ*). Само в *Шератон* е посочено (от секретаря на синдикалната организация), че има система, но не се прилага.

Системите включват различни видове обучения: на новопостъпили (*Холсим, Цератицит, Монди*), като при някои има индивидуални програми за обучения и след изпитателния срок; по заявки на отделните съставни звена (*Миролио, Промил*); след проучване на потребностите и според планове за индивидуалното развитие (*Актавис, СКФ, Солвей, Крафт фуудс, Видима, Идеал-стандарт*); обучения на целия персонал (*Видима, Данон*). Съдържанието на обучението варира от преките професионални задължения (*Видима, Крафт фуудс, Данон, Алкомет, Цератицит, Инбеф* и други) през формиране на по-обща технически умения - системи за управление на качеството (*Миролио, Промил, Цератицит, СКФ*), за подобряване производителността на труда и промени в организацията на труда (*СКФ, Цератицит*), безопасност и здраве при работа (*Кумерио, Видима, Монди*), функционални умения (*Инбеф*), управление на проекти (*ЕОН*), безопасност на продукцията и нови технологии (*Данон*), нови стандарти в счетоводството (*Промил*), нормативни документи (*Промил*), изпълнение на задачите, ефективност, лидерски умения (*Инбеф*), тренинг за лично развитие на хората (*Видима*).

Използват се и различни форми - обучение на място, с откъсване, смесено, самообучение и други. Набляга се сериозно на обучението по чужди езици, както и по компютърна грамотност. В *Цератицит* обучението е и по два езика - немски и английски и компютърна грамотност, като за младите ръководни и кадри и специалисти обучението на практика е задължително. В някои от поделенията се използват практики на обмяна на опит във филиали на компаниите в други страни - *Инструмент-Тицит, Монди-пекиджинг* (и на двете централите са в Австрия).

В почти всички поделения е посочено, че се обучават задължително и мениджърските кадри, като не рядко, това е на корпоративно ниво и е зад граница.

Подборът на хората за обучение обикновено е задължение и право на преките ръководители, участват и отделите по УЧР. Могат да се правят и индивидуални заявки. В някои поделения синдикатите също могат да предлагат хора за обучение. Организацията е най-често на отдела /дирекцията по управление на човешките ресурси, а за обучители се използват както специалисти от предприятията, така и външни лектори и външни фирми. В повечето предприятия има планове за провеждане на обученията и те не се организират инцидентно, с изключение на кризисни проблеми. В *Данон* е посочено специално как се провеждат обученията - прави се или по време на санитарния ден (четвъртък), когато работниците присъстват на работа, но повечето не са заети непосредствено или когато машините не работят, или когато дадена група не е на смяна, така се спестява работно време, а хората не се ангажират извън трудовите им задължения.

Прави впечатление, че в редица предприятия има практика на **покриване на разноски за индивидуално обучение по собствена инициатива**. Например в *Щрабаг* - за езиково обучение, в *Кумерио*, *Промил* -ако има желаещи за дадена форма, в *АББ* - по преценка на фирмата и УЧР могат да се заплащат разходите. В *Цератицит*, *Идеал стандарт*, *Солвей*, *Актавис/Троян*, *Агрополихим* се провежда безплатно обучение по езици по желание. В *Агрополихим* и *Кумерио* могат да се поемат разноски и на учещи задочно или дистанционно висше образование, в *Кумерио* дори има стипендианти. В някои от поделенията се поемат разноските с ангажимент за продължаване на работа във фирмата - *Монди –пекиджинг*.

Обучението създава възможност за **израстването на всеки отделен работник**, което е част от задачите на УЧР. Повишаването на знанията и възможностите на персонала са от ключово значение както за УЧР, така и за просперитета на компанията като цяло. Възможностите за взаимозаменяемост и ротация на работните места са с положително значение за всеки работодател. В този смисъл е важна възможността на всеки работник да избира сам начините на своето развитие и да създава планове за своето израстване или бъдеща реализация.

За съжаление повечето предприятия **не са обръщали особено внимание на обучението при съкращения**. В *Кумерио* има програма, а за предприятията в Девня е имало център, издържан за известно време от Дания, но не е продължил работа. В *Актавис* тези обучения се съгласуват и се извършват с Агенцията по заетостта. В *Агрополихим* има предвидено такова в КТД. В някои поделения е предлагано такова обучение, но без особени резултати - не е имало кандидати - *Карлсберг*, *ЕОН* и други.

Тук стои въпросът за социалната отговорност на компаниите не само към техните преки работници, но и към пазара на труда. Логично е те да се интересуват повече от тези, които продължават работа, но все пак обучението на съкратени не е само социална компенсация за загубата на работното място, а и жест към общината /региона, с оглед на предлагането на работни места и жизнения стандарт на населението. Незаинтересоваността на хората вероятно се дължи както на обида, така и на липса на мотивация, поради неадекватни квалификационни програми, които се предлагат при този тип обучения, както и на известния формализъм, свързан често с тяхното провеждане.

В повечето поделения синдикатите имат по-активна роля в обучението, съпоставимо с процесите на осигуряване на персонал. Те участват главно чрез **догова-**

ряне на клаузи в КТД - относно подбора на хората, изискванията за определена преквалификация, квалификация и финансирането ѝ за съкратени, финансиране на синдикални обучения. Във *Видима* и *Крафт фуудс* всички обучения се съгласуват със синдикатите. В *Щрабаг* синдикалната организация предлага хора за обучение. Синдикатите често са инициатори на обученията по БЗУТ и по информиране и консултиране - *Кумерио*. Те провеждат и информационна дейност относно предстоящите обучения – *Актавис*. Повечето синдикални организации провеждат или техни представители са участвали в собствени обучения в синдикалната система.

За съжаление по-скоро са изключения съвместни обучения на синдикалисти заедно с работодателите или мениджърите по УЧР. Само в отделни случаи мениджърите УЧР са обучавани да работят със синдикати -*Кумерио*, в *Монди* синдикатите са участвали в обучения по покана на мениджмънта. В някои случаи съвместно обучение е провеждано при осъществяване на по-големи проекти - *Идеал-стандарт*, *Актавис*. Очевидно този тип обучения по-скоро се избягват от работодателите и мениджърите и се приемат главно, когато става дума за централизирани действия. Част от тях бяха свързани с проекти на Швейцарските синдикати (за химическата индустрия и машиностроенето) с цел насърчаване на социалния диалог, а други - с проекта, координиран от МТСП по Програма ФАР през 2005-2007 г. - също за насърчаване на социалния диалог.

Съвместните обучения, особено в областта на социалния диалог, поражда редица въпроси и изваждат на преден план проблеми, които работодателите предпочитат да тушират или заобикалят в ежедневната работа. Дори и в ситуации на ефективен диалог, какъвто има в много от изследваните предприятия, работодателите и мениджърите - предимно българи, не са особено склонни да изслушват някой друг - най-често от страна от ЕС, да им дава препоръки и инструкции за тяхната работа със синдикатите.

2.5. Организация на труда и работно време

Приоритет в дейността на мениджмънта на МНК е интензивното използване на инвестициите за усъвършенстване на организацията на труда, създаваща възможност за по-голяма гъвкавост и развитие на уменията на персонала. Организацията на труда, включваща режимите на труд и почивка, разпределението на трудовите функции по работни места, отдели /цехове, разработването и използване на нормативи и норми за разход на труд, материали, енергия често е резултат от състоянието на техниката и технологиите, както и на структурата на предприятията и системите за управление. Организацията на труда е важен фактор за най-доброто използване на уменията на работната сила, подобряване производителността и ефективността на труда и постигане на високи резултати.

В изследваните поделения на МНК на организацията на труда се обръща съществено внимание, независимо дали след приватизацията тя е претърпяла или не по-съществени промени. В част от предприятията това се е случило. То засяга работното време, структурите, използваните норми и нормативи. За *Видима* и *Идеал Стандарт*, които са на един и същи собственик, има дори отдел, който се занимава с ефективността на труда и промените, които се налагат. В *Солвей* е направено цялостно реструктуриране - ликвидирани са вътрешните съставни звена – цехове, тъй като числеността на персонала е значително по-малка и това води

и до промяна в разпределението на функциите и задачите. В *Щрабаг-Инжстрой* също има окрупняване на дейности, което според синдикалния председател е довело до по-голяма ефективност. В *Кумерио* отделните съставни звена са реструктурирани като мултифункционални, което изисква и мултифункционална работна сила. В *ЧЕЗ* през 2007 г. е въведено централизирано управление на дейностите, което доведе до уеднаквяване на методите на работа, до стандартизиране и повишаване на качеството на работа и до намаляване на оперативните разходи. В *ЕОН* са правени неколнократни промени, засилена е ролята на екипите с цел по-бързото и ефективно отстраняване на аварията в електрическата мрежа.

В *Холсим* е въведена работа на смени, което дори и според синдикалистите, води до по-добри производствени резултати и по-удобно работно време за работещите. В *Данон* са въведени смени по 12 часа, със съответния график за почивки. В *Агрополихим* е направена частична промяна на графика за една от групите работници, което е подобрило възможностите им за почивка. В пивоварните предприятия през „ниските“ сезони понякога се използва 4-дневна работна седмица – работа 4 дни с удължено работно време с цел икономия на енергия.

В *Крафт фуудс* са премахнати нормите и заплащането според изработеното, което според синдикалния председател не е помогнало за подобряване на работата, тъй като води до прояви на лентайство и известна уравниловка. *„В момента се плаща, аз го казвам съвсем отговорно, за присъствие. Идваш на работа, сядаш, колкото си работил или не работил и накрая си взимаш надницата. А българинът още не се е научил да работи без норма или без да има нещо, което трябва да изкара днес. Съзнателните работят и изкарват, но има хора, които по 10 - 15 пъти излизат да пушат, други до тоалетна и т.н. Като няма норма и стимул няма, а пък и то зависи от бригадирите.“* Всъщност, тази промяна вероятно едва ли е продиктувана от стремеж за negliжиране на добрите работници, по-скоро системата на заплащане според изработеното не винаги е докрай удобна за работодателите, за тях е по-важно не количеството, а степента на реализация на произведеното и цената, по която се продава, както и намаляване на разходите, в т.ч. и за труд, с оглед размера на печалбата.

В същото време в *Цератицит* синдикатите оценяват промените в организацията на труда като положителни - създаване на условия за по-висока интензивност на труда и по-добро разпределение на задачите, като по този начин се избягва възможността за „мъртви души“.

Заедно с промените **в повечето поделения се въвеждат модерни форми на организацията на труда** - екипна работа, ротация на работните места, системи за оптимизация на управлението и други. В *СКФ* са въведени няколко системи – ФИФО - стандарти за обработка на документи, ТПМ – тотална превантивна поддръжка на оборудването и други. В *Каменица /Инбеф* се прилага система Вояджър за оптимизация на управлението.

В *Актавис* се използва **екипната работа**, но и система за ДПП - добра производствена практика. Освен това се прилага обмяна на опит – известно време някои от специалистите се изпращат в други заводи на компанията – в Исландия, Малта и други, за да усвояват новите форми на работа. Във *Видима* и *Карлсберг* персоналът е обучаван да работи екипно. В *Данон* се извършва оценка на деня - в края на работния ден всеки попълва карта, с която оценява работата си и представя проблемите в нея. Насърчава се и екипната работа, където това е възможно.

В *ЕОН* се прави ротация на екипите, които обслужват отделните мрежи. В *Хайнекен/Загорка* се въвежда постепенно работа на проектен принцип.

Важен момент в организацията на труда и подобряване на неговата ефективност е **системата за проучване мнението на наемните работници**, за предложения от тяхна страна за подобрения и иновации. Резултатите от изследването показват, че това се практикува почти във всички подразделения - както чрез кутии за предложения, директни предложения до преките ръководители или други конвенционални системи за набиране, така и чрез модерни методи - чрез използване на вътрешните информационни мрежи или периодични проучвания на мнението с въпросници, разработени в централата на компанията (*ЕОН*). Повечето подразделения обвързват системите за предложения с подобряване на качеството, иновациите, решаване на проблемите на производството. В *Данон* се използва Борд на директорите в „сянка”- група, работеща на обществени начала, в която влизат някои от специалистите, има и представители на работниците. Тя провежда открити заседания, на които може да присъства всеки и да дава своите предложения. В част от компаниите ефективните предложения се стимулират (*Солвей, Инбеф, Хайнекен, ЕОН*). В някои подразделения обаче, тя не работи, включително и когато са предвидени стимули.

Като правило управителните органи на изследваните подразделения са склонни **да насърчават инициативността, иновативността, да поддържат политика на „отворени врати” и да изслушват персонала**, особено за проблеми, засягащи работата. Тук е трудно да се прецени до колко това са рационални мениджърски решения, насочени към търсене на всички възможни ресурси и резерви за подобряване на работата и до колко това е плод на демократичния и открит стил на управление. Със сигурност има по нещо и от двете, но първото е по-скоро целта на този тип управление, а второто е средството.

Интерес представлява оценката на синдикатите **до колко тези промени и иновации в организацията на труда влияят върху синдикалната дейност**. В над половината от изследваните предприятия се посочва, че на практика няма почти никакво влияние. В някои отделни подразделения влиянието се оценява като позитивно. В *Щрабаг* „по-компактната организация на работата улеснява и синдикалната дейност, синдикалната организация се сплоти. Синдикалната плътност е много голяма – около 80%, благодарение на това сплотяване, членовете виждат, че СО се сработва с ръководството и работата върви с взаимни усилия.” В *Промил* подобренията също се оценяват като положителни, с оглед по-добрите резултати и подобряване стимулите за работната сила.

В част от подразделенията синдикалистите оценяват промените като не особено благоприятни за синдикалната дейност - в *ЕОН* и *Инбеф* - поради намаляване на числеността на заетите и респективно на синдикалните членове, в *Хайнекен* синдикатите изразяват известно недоволство - вероятно поради засилване интензивността на труда. В *Кумерио* считат, че промените водят до назначаване на млади хора с висока квалификация, които обаче са обществено инертни. Замиране на дейността се констатира и в *Шератон*.

В някои от подразделенията промените са довели до известно ограничаване на достъпа на синдикатите до работните места – *Актавис* - Троян, както и до затруднени комуникации с управляващите - *Монди Пекиджинг*.

В обобщение, организацията на труда и иновациите в производството са от съществено значение за подразделенията на изследваните МНК. В организацията на

работното време не са правени съществени промени в повечето случаи, няма и данни за използване на модерни режими на работа - плаващи графици, работа на разположение и други. Същото се отнася и за гъвкавостта на работните места, а по отношение на функциите са застъпени главно ротация и екипна работа. Част от синдикалните структури очевидно имат известни проблеми с новата организация - главно поради редуциране и частична подмяна на персонала, тъй като ценностите на синдикализма не са особено познати за младите хора, които сега започват работа.

2.6. Безопасни и здравословни условия на труд

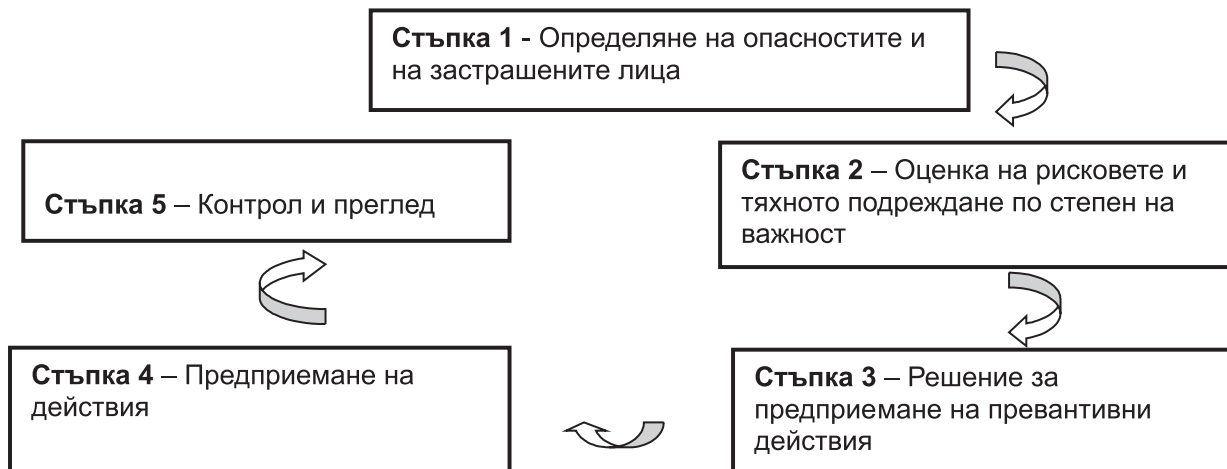
Вече две години нашата страна е пълноправен член на Европейския съюз. По време на подготовката си за членство тя премина през труден период на хармонизиране на нормите и изискванията в трудовото и социалното законодателство, така че да бъде в съответствие с действащото в ЕС.

Ползите за бизнеса от осигуряването на безопасност и здраве при работа се изразяват в това, че предприятието:

- проявява социална отговорност;
- подобрява фирмения имидж пред обществеността;
- помага за многократно повишаване на производителността на работещите;
- създава все по-компетентна работна сила в по-добро здравословно състояние;
- намалява разходите за прекъсване на производствения процес;
- насърчава работниците да съхранят за по-дълго време своята работоспособност и да удължат трудовият си живот.

На политиките по запазването на здравето и обезопасяване на работните условия в Европейския съюз се обръща все по-голямо внимание. Така например Европейската агенция за безопасност и здраве при работа провежда кампания за оценка на риска през 2008 – 2009 г., с която цели да привлече вниманието на повече фирми и организации върху последиците от неспазване на безопасните правила за работа. По данни, цитирани от агенцията, *“на всеки три и половина минути в ЕС умират хора по причини, свързани с труда. Това означава, че около 167 000 смъртни случая годишно са причинени от трудови злополуки и професионални болести. На всеки четири и половина секунди един работещ в ЕС става жертва на злополука, в резултат на която е принуден да ползва отпуск от най-малко три работни дни. Това прави повече от 7 милиона души годишно”*. Законодателството задължава работодателите да гарантират безопасността и здравето на работниците във всички аспекти на работата, както и да извършват оценка на риска. Подходът за оценка на риска преминава през няколко последователни стъпки:

Графика № 3:



Повечето от изследваните компании създават работна среда ,съобразена със съвременните политики в областта на безопасните и здравословни условия на труд. Във всяко едно от наблюдаваните предприятия има изградени Комитети по условия на труд и са сключени договори със Служби по трудова медицина.

Комитетите по условията на труд са органите, които, съобразно законовите изисквания, имат задължението постоянно да провеждат политика на подобряване на условията на труд в предприятията. Формите, които използват са: свикване на регулярни събрания за обсъждане на въпроси по безопасна работа, обучения, насочени в тази посока, набиране на предложения от работещите и др. В тях са включени представители на работодателите и на работниците, така че да може да се обхванат всички гледни точки и да се осигурят по-добри условия за здравословна и безаварийна работна среда. Често КУТ в мултинационалните фирми се председателстват от изпълнителните директори или техни заместници и синдикатите участват активно. Според мениджъра по човешките ресурси на Кумерио: *"КУТ работи много сериозно и се събира на три месеца, а при необходимост и по-често. Тъй като ръководството на завода отделя специално внимание на БЗУТ, то и работата на КУТ е ефективна. През 2007 г. на предприятието е присъден призът „Прометей”, учреден от КНСБ и ГИТ за предприятие с най-добри условия на труд в България."* Като цяло, оценките които дават интервюираните лица за работата на комитетите, са добри и отлични, с изключение на хотел *Шератон* - София, където се дава ниска оценка, а в *Каменица* - Пловдив оценката е незадоволителна.

В предприятията, в които не могат да се отстранят вредностите (работа на открито, с високо напрежение, в запрашена среда и др.), поради спецификата на работния процес, е предвидена компенсация за работниците - допълнително заплащане на труда и допълнителен отпуск (строителната компания *Щрабаг*, електроразпределителните дружества *EON*, *ЧЕЗ* и др.). В други мултинационални предприятия, пътят, по който се върви, е премахването на компенсациите и отпуските, като непрекъснато се подобряват условията на труд чрез модернизиране на оборудването, задължително се въвежда използването на съвременни лични защитни средства, които да снижат до минимум вредностите на работното място (*Крафт фуудс*, *Монди Пекиджинг*). От *Цератицит* - Габрово изказват мнението, че част

от машините, с които се работи в момента, са много остарели и не отговарят на нормативните изисквания на мултинационалната компания – майка за вибрации и шум, въпреки инвестициите, които се правят в предприятието.

Службите за трудова медицина, съгл. чл. 25 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, извършват здравна консултация, подпомагат работодателите за подобряване на здравословното състояние на работниците, провеждат превенция от излагането им на риск, свързан със работата, като изготвят анализи и следят за ранното диагностициране на професионалните болести. Всички от участниците в наблюдението споделят, че фирмите имат сключени договори с такива служби. Обикновено службите по трудова медицина, които обслужват предприятията, са външни, само *Агрополихим*, *Солвей Соди* и *Актавис Балканфарма* имат създадени вътрешни служби. Във всички предприятия работещите преминават веднъж годишно през профилактични прегледи. В предприятията, които се обслужват от външни служби, често има на разположение заводски лекар, готов да се намеси при възникване на спешни случаи (*Загорка* - Пловдив, *Монди* - Стамболийски, *Видима* – Севлиево). Все повече се обръща внимание на заболяванията, свързани с работната среда – стрес, сърдечносъдови заболявания и мускулно-скелетни смущения. В някои от КТД се включват клаузи за извършването на допълнителни медицински прегледи за някои от категориите персонал, като особено голямо внимание се обръща на здравето на жените. Усилено се работи в посока към подновяване на санитарните възли, изграждане на нови, уютни помещения за почивка с апарати за ободряващи напитки (*Актавис-Балканфарма*, *Крафт Фуудс* и др.)

В изследваните мултинационални фирми се внедряват и използват **интегрирани системи за управление**: система за управление на качеството (ISO 9001), система за управление на безопасни и здравословни условия на труд (OHSAS 18001) и система за управление на околната среда (ISO 14001). Мениджърът по човешки ресурси на Солвей Соди (едно от първите и успешно приватизирани предприятия у нас) споделя по отношение на осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд: *“Широко застъпена дейност, една от приоритетните във фирмата. Фирмата е сертифицирана по интегрирана система от 3-те стандарта за Здраве и безопасност, Околна среда и Качество - OHSAS 18001(1999), ISO 14000 (2004) и ISO 9001 (2000). През юни 2008 г. на фирмата е връчен „Certificate of Excellence” от сертифициращата организация „Ceriquality”. Изпълняват се изискванията на законодателството, на трите стандарта и корпоративните изисквания на група „Солвей”.*

По всички въведени интегрирани системи за управление предприятията преминават през **периодичен одит**.

Проведеното изследване показва, че навсякъде в мултинационалните компании се спазват законовите изисквания за подобряване на безопасността на производствените процеси. Те са свързани с подновяване на производствените мощности и осъвременяване на оборудването. Провеждат се инструктажи за спазване на изискванията по безопасно използване на машините и съоръженията. Обръща се специално внимание за използването на лични предпазни средства – предпазно работно облекло, предпазни обувки, антифони и т.н. Мениджърът по човешки ресурси на *Монди Пакиджинг* (мултинационалната компания Монди Груп оперира в България от 2006 г. и в поделението се извършва усилена модернизация на производството) споделя:

„Мерките за ограничаване на риска са много. Мерките са преди всичко технически, процедурни, личностни, манталитетни, защото според визията на Монди, добрите постижения по безопасността идват не толкова с технически подобрения, не толкова с технологични подобрения, дори не и с процедурни промени, а идват точно с промяна в мисленето на хората. И в тази връзка участват също активно в този процес на постигане на тази ценност – “Нула трудови злополуки, нула риск. В този процес участвахме и ние точно с тези обучения - как да подобрим екипността, как да намалим напрежението, стреса на работното място.”

По време на предприсъединителния период, а и вече когато страната ни се присъедини към Европейския съюз, в българското законодателство бяха транспонирани редица директиви. Чрез Закона за здравословни и безопасни условия на труд (в сила от 1997 г. и променен няколко пъти в следващите години) са въведени изцяло всички изисквания на рамковата Директива на Съвета за въвеждането на мерки за стимулиране подобряването на безопасността и здравето на работниците при работа (89/391/ЕЕС). Само в началото на 2008 г. бяха изменени и допълнени две наредби - Наредба №3 от 2001 г. и Наредба № 7 от 1999 г., отнасящи се до минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място и използване на работното оборудване. Така, че местното законодателство продължава да се хармонизира с европейското, и от там да влияе върху дейността на мултинационалните компании от една страна, а, от друга страна, мултинационалните компании със своите Кодекси за поведение също влияят положително върху културата по безопасността на работата в българските предприятия, които са техни клонове.

Извадка от Декларацията, приета на XVIII Световен конгрес по безопасност и здраве на работа, проведен в Сеул, м. юни 2008 г. :

Правителствата би трябвало:

- да отчитат ратификацията на МОТ за насърчаване на прилагането на Рамковата конвенция за професионална безопасност и здраве, 2006 г., № 187, като приоритет, а също и на други важни конвенции на МОТ за безопасността и здравето при работа и да осигурят въвеждането на техните условия, така че да подобрят националните резултати по безопасността и здравето при работа по систематичен начин.
 - да осигурят предприемане на последващи действия, за да се създаде и подобри националната култура по безопасност и здраве;
 - да осигурят защита на професионалната безопасност и здраве на работниците чрез адекватна и подходяща система на засилването на стандартите по безопасност и здраве, включваща строга и ефективна система по инспекция на труда;
- Работодателите би трябвало да гарантират:
- превенцията да е интегрална част от техните действия, тъй като високите безопасни и здравни стандарти на работа вървят ръка за ръка с доброто бизнес поведение;
 - управленските системи по професионална безопасност и здраве са установени по ефикасен начин, така че да подобрят безопасността и здравето на работните места.
 - работниците и техните представители да са консултирани, обучени,

информирани и въввлечени във всички мерки, свързани с тяхната безопасност и здраве при работа.

Утвърждавайки правото на работниците на безопасна и здравословна работна среда, работниците би трябвало да бъдат консултирани по безопасни и здравни въпроси и би трябвало:

- да следват инструкциите и процедурите по безопасност и здраве, включвайки използването на лична предпазна екипировка;
- да участват в обученията по безопасност и здраве и в дейности за повишаване на информираността;
- да сътрудничат с техния работодател по отношение на мерките, свързани с тяхната безопасност и здраве на работа.

Както се вижда от този текст, законовата уредба в подобряването на условията на труд в световен мащаб постоянно се изменя в посока повишаване на изискванията към правителства, работодатели и работещи.

2.7. Заплащане на труда и социална политика

Системи на заплащане

Целта на управленската дейност по създаването и поддържането на реда, начина, механизма, по който се определят основните системи на заплащане е свързана с по-ефективно използване на човешкия ресурс и мотивация на персонала за постигане на най-добри трудови резултати. Съществена роля при определянето на основната система на организация на работната заплата имат типът, характерът и структурата на производствения процес. Резултатите от изследването показват, че по-широко разпространена е **повременна система на заплащане**. В около 2/3 от наблюдаваните поделения на МНК тази система действа самостоятелно. В останалите поделения сделната система има по-голям обхват, но не действа самостоятелно, а в комбинация с повременната система на заплащане. Приложение на двете основни системи на заплащане се наблюдава в поделения *Крафт фуудс*, *Видима*, *Промил*, *АББ-Авангард*, като сделната система е характерна за производствените отдели, при които основният показател за определяне на заплата е обемът на извършената работа или на произведената продукция, а повременната система е характерна за административните отдели, при които основният показател за изчисляване на заплата е реално отработеното време.

Важно е да се отбележи, че и при двете основни системи на заплащане (повременна и сделна) присъства задължително **допълнително заплащане**. В зависимост от начина на определяне се наблюдават два вида допълнително трудово възнаграждение:

- **с регламентиран характер** – основните показатели са регламентирани 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 постигнатият резултат. В някои поделения основните показатели са регламентирани в КТД или във ВПОРЗ (бонуси, премии, целеви на-

гради допълнителни възнаграждения за годишни резултати; 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.

Наблюдават се различни начини на изчисляване и периодичност на изплащане на този вид възнаграждения за отделните структури на поделението и за отделните категории персонал. Богата разновидност от прилагането на бонусни (премиални) системи на заплащане в отделените поделения е основание да опишем някои от тях.

В *Крафт фуудс* бонусната система на заплащане се определя от различни фактори за отделните категории персонал в предприятието. При висшия ръководен състав бонусите, които се получават, са в зависимост от това до каква степен организацията е постигнала плановете си за изминалата година и каква печалба е реализирана. В търговските отдели трудовото възнаграждение на конкретна група персонал е свързано с основно заплащане и допълнително бонусно заплащане, което се измерва с постигнатите резултати. Тази система на заплащане основно е обект на дейността на работата в отдел „продажби“, където работещите имат месечно планирани цели и изпълнението им е свързано с допълнително заплащане. В производството, бонусната система на заплащане се определя от постигнатите резултати за съответната производствена линия, която отразява няколко показателя: производство, ефикасност, качество, обем продукция.

В *Монди пекиджинг* се прилага широк спектър на бонусни системи за допълнително заплащане. В зависимост от броя на факторите, въз основа на които се определят, бонусите се делят на многофакторни и еднофакторни:

1) **Годишен бонус или “performance bonus”**. Тази бонус се дава веднъж в годината и отчита влиянието на няколко показателя: финансови, производствени и безопасни (без трудови злополуки) постижения на завода.

2) **Бонус за безопасност**. Ако през целия период на тримесечието няма трудови злополуки, всички работници получават определена сума под формата на допълнително заплащане. Целта на бонуса е да се повиши вниманието и концентрацията на работниците по време на трудовия процес и да се предотвратят трудови инциденти.

3) **Бонус от вакантни места**. Ако в даден отдел или цех има вакантни работни места повече от три месеца, но тяхната дейност се разпределя между наличния персонал, то тогава заплатите, които се полагат за незаетите работни места, се разпределят между наличния персонал по преценка на прекия мениджър под формата на допълнителен бонус.

4) **Бонус за задържане на персонала**. Инвестирането в обучение на персонала за постигането на добра квалификация на работниците е определено голямо разходно перо за бюджета на поделението. Обученият и висококвалифициран персонал става обект на внимание на конкурентни фирми. С оглед намаляване на текучеството на квалифицираните работници се въвежда “бонус за задържане”. По преценка на прекия мениджър на висококвалифицираните работници се дава един път в годината абсолютна сума в размер около 1000 – 1500 лв. С въвеждането на “бонус за задържане” се цели намаляване на текучеството на персонала, чрез пряко въздействия върху мотивацията и лоялността на персонала към поделението.

Освен изброените по-горе бонуси, в някои звена в предприятието са създадени **бонусни схеми** на заплащане, свързани с екипността.

В *Цератицит* съвместно със синдикатите е разработена система за изплащане на бонусите (премиите). Определянето на премията е пряко свързано с процентното изпълнение на плановото задание, въз основа на което е фиксирана определена сума за получаване. Схемата е следната: при изпълнение на 92% от плановото задание се получава премия в размер от 10 лв. Сумата постепенно нараства с увеличението на процентното изпълнение на плана и при преизпълнение от 105% размерът на премията достига до 150 лв. Естествено, има и санкции и редуциране на премиите при неспазване на сроковете или други категории, като: брак, рекламация и др.

В *Миролио* е в сила, така нареченият “бонус за присъствие”. Той се измерва не според постигнатите резултати, а според броя на присъствените работни дни. Ако работникът е ползвал болнични през месеца, е лишен от такъв бонус. Целта на този бонус е да се ограничи времената незаемост, чрез ползване на фалшиви болнични.

Във *Видима* също се стимулират работниците, които в период от 1 година не са ползвали отпуск по болест. В края на годината, бонус в размер от 50 лв. получават тези работници, които не са ползвали отпуск по болест, а ползвали такъв до 5 дни за годишен период получават бонус в размер от 30 лв. Освен това се избират чрез томбола 10 работника от всички неползвали отпуск, които получават допълнителна награда - безплатна почивка.

Структура на brutната работна заплата

Индивидуалната работна заплата на работника и сумата от допълнителните трудови възнаграждения формират неговата брутна работна заплата. **В структурата на brutната работната заплата се съдържат три основни части:**

- **постоянна** - индивидуална основна заплата, съответстваща на действително отработеното време или на обема на извършената работа през периода, за който се изчисляват brutните 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 определянето на относителния дял на основната заплата и допълнителните заплащания в структурата на brutната работна заплата. Резултатите от изследването показват, че съотношението между постоянната и променливата част варира в широк диапазон. С цел допълнително материално стимулиране и мотивиране на работника за производство на максимално количество качествена продукция и увеличаване на производителността на труда се допуска по-висок относителен дял на променливата част, обвързана с постигнатите резултати от труд. Съотношението между постоянната и променлива част (според постигнатите резултати) в *СКФ* е 50:50; в *ЧЕЗ* 65:35; в *Монди Пекиджинг* и *Загорка* съответно 70:30.

Процентното съотношение между основната работна заплата с постоянните доплащания към нея за постигнати резултати (бонуси, премии) спрямо променлива ѝ част от инцидентни заплащания (нощен труд, извънреден труд) зависи от характера и съдържанието на труда, както и от условията, при които се прилага трудът. Резултатите от изследването показват, че с най-висок относителен дял на променливата част от инцидентни заплащания (нощен труд, извънреден труд) са регистрирани в поделенията на МНК от електроразпределението и пивоварния бранш, съответно съотношението между основната работна заплата с постоянните доплащания към нея (бонуси, премии и др.) спрямо променлива ѝ част от инцидентни заплащания (нощен труд, извънреден труд) е 80:20 в *ЕОН и Загорка*. В останалите поделения на МНК поради различния предмет на дейност и организация на труда, това съотношение варира в по-малки параметри: 97:3 в *Агрополихим*, 95:5 в *Цератицит*; 91:9 в *Солвей Соди*; 90:10 в *Миролио*.

Оценка на работните места

С оценката на работното място се цели да се постигне по-висока степен на обективност и справедливост при формирането на работната заплата. Поделенията на МНК самостоятелно разработват и прилагат механизми за оценка на труда, които отразяват конкретната специфика на поделението, работните места и отделните професии и длъжности. Оценяват се характерните особености на работното място и свързаните с него дейности и на тази основа се прави обща оценка на работното място или на длъжността. Въз основа на тази 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 наблюдаваните поделенията 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.

Във *Видима* старата система за оценка на работните места, която се характеризира с 8 нива на категории и различен брой степени към тях, през 2007 г. е заменена с грейдова система (степенна система). Характерното за нея е, че всяка длъжност попада в определен диапазон на работната заплата, като се очертава долната и горната граница. При старата система новопостъпилият работник се е назначавал със стартова заплата, която е с по-ниски нива от долната граница на диапазона за съответната длъжност. За да може предприятието да отговори на конкуренцията на пазара на труда, с въвеждането на новата система стартовата заплата отпада, а нивата на долната граница значително се повишават.

Корекции на работните заплати

Във всички поделения на МНК са предвидени корекции на работните заплати и те се съгласуват със синдикатите. Очертават се два метода за корекция на работната заплата: 1) Работната заплата се коригира въз основа на оценката, получена от индивидуалната атестация на персонала (*Видима, Цератицит, Кумерио мед, Агрополихим*); 2) Работната заплата се коригира веднъж в годината или на шест месеца, като процентът на нарастване е в зависимост от инфлацията и производителността на труда (*Данон, Промил; Каменица, Монди пекиджинг*). В *Монди пекиджинг* се прилага наложената на ниво компания система, според която процентът на увеличение на заплатите да е с 1 пункт по-висок от официалната инфлация за страната. Например, през месец декември 2007 г. на годишна база се отчете инфлация от 12,5%, затова увеличението на работната заплата от месец януари 2008 г. е 13,5%.

Корекциите на работната заплата на новоназначени или преназначени работници са в по-къси периоди. По време на изпитателния срок се оценяват от комисия по атестационни форми и, ако са постигнали необходимата квалификация и професионализъм, работната заплата се коригира (*Цератицит, Видима*).

Размер на средната работна заплата

Размерът на работната заплата в изследваните поделения на МНК е значително по-висок в сравнение със средните работните заплати за отрасъла. Съотношението между СРЗ за отрасъла и размера на РЗ в *Кумерио мед* е 1:2,8; в *Солвей Соди* е 1:2,3; във *Видима* - 1:1,7; в *Каменица* - 1:2,2; в *Агрополихим* - 1:1,9; в *Монди Пакеджинг* - 1:1,8; в *Миролио* - 1:1,6.

По отношение на **договорените нива в отрасловия/ браншовия КТД**, съпоставени с размера на работните заплати в предприятията, прави впечатление, че не се познава О/БКТД от мениджърските екипи. Около 2/3 от представителите на мениджърските екипи са отговорили на този въпрос, от тях 42% смятат, че размерът на работната заплата в предприятията е по-висок от нивата в О/БКТД, 33% не познават О/БКТД и за 17% няма подписан О/БКТД (*Агрополихим, Балканфарма-Актавис*). От ръководството на *Крафт фуудс* не се признава БКТД, защото не са страна по договора и постигнатите споразумения в него не се разпростират в предприятието.

Социална политика

Същественото в прилаганата социална политика в поделенията на МНК, е, че тя е **договорена със синдикатите**, равноправно се ползват всички работещи, назначени на трудов договор и създава възможност за по-силна мотивация и по-добър корпоративен климат. В основата си социалната политика е израз на фирмената отговорност и загриженост към персонала и техните семейства, като прякят ефект от прилагането ѝ в средносрочен и дългосрочен аспект въздейства за по-добри финансово-икономически резултати в предприятието.

В *ЕОН* социалната програма се осъществява по определени параметри, договорени със синдикатите и отразени в КТД. Финансирането на програмата се осигурява от Фонд работна заплата, като 15% от средствата се заделят ежегодно за социални разходи, освен тези работодателят осигурява от други източници на фи-

нансиране. На общо събрание на работниците се приема план сметка за разпределение на разходите, като се упълномощава Съвета за социално сътрудничество да следи изпълнението на социалната програма. Тази практика е разпространена и в други поделения на МНК (*ЧЕЗ, Алкомет и др.*).

В повечето от случаите **социалните придобивки са договорени със синдикатите и включени в КТД**. Най-често те са по отношение на:

1. **Доплащането за храна** – в 86% от наблюдаваните поделения на МНК има постигнати договорености, осигуряващи храненето на работниците чрез ваучери, купони, безплатно, както и предоставяне на възможност за безплатни продукти до определена стойност или закупуване по преференциална цена и др. Във *Видима* и *Идеал стандарт* са договорени ваучери за храна с най-висок размер - 4 лв. на ден.

2. **Здравно обслужване на работниците** – в повечето от случаите в социалните програми са включени профилактични медицински прегледи; поддържане на здравна служба в предприятието или договори с клиники, безплатни прегледи и изследвания; финансова помощ при сериозни здравни проблеми, както и за членовете на семейството на работника; частично (в някои случаи и 100%) заплащане на лекарствата на болните работници. В социалната програма в *Кумерио мед* на работниците се полага за лекарства и болнично лечение до 300 евро, а всички медицински услуги (вкл. стоматолог, физиотерапия) се ползват и от членовете на семейството на работника. Социална придобивка за работниците във *Видима* е осигуряването на безплатно лечение на професионални заболявания в санаториум до 12 дни.

3. **Грижа за семействата на работниците и служителите** – в социалните програми са включени отпускането на еднократни помощи при раждане на дете, при създаване на семейството; при смъртни случаи. Тази помощ варира в различни размери в отделните предприятия. Във *Видима*, освен еднократната помощ за раждане на дете в размер от 400 лв., за работници и служители в родителски отпуск се изплаща за сметка на работодателя допълнително месечно парично обезщетение в размер от 100 лв. за период от 1,5 година. В социалната програма в *Кумерио мед* е включена клауза за изплащане на таксата на детската градина за децата на работещите в предприятието. За родители с деца в първи клас за първия учебен ден са предвидени финансови средства (*ЕОН, Солвей Соди, Алкомет* и др.). Предвидени са политики за подкрепа на обучението на деца и студенти (*Балканфарма-Актавис, Солвей Соди* и др.). Денят на семейството се отбелязва с празник, организиран от *СКФ*, с богата програма и много подаръци и награди за семействата на работниците и служителите в предприятието.

4. **Транспорт** – в 82% от наблюдаваните поделения на МНК има договорености, свързани с транспортното обслужване от и до работното място с организиран работнически транспорт или като се покриват разходите за транспортна карта.

5. **Почивки** – в социалните програми са постигнати договорености относно условията за почивно дело и отдых 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 (*Крафт фуддс, Видима, Монди пекиджинг*).

6. Постигнати са договорености в социалната програма относно условията и реда от въвеждането на **Допълнително доброволно здравно и пенсионно осигуряване**, както и застраховка „Живот“ при определени схеми между работник и работодател (*Балканфарма-Актавис, Холсим, Кумерио мед, Видима, Кодак*).

Според резултатите от изследването преобладава мнението на синдикалните председатели, че всички **социални придобивки са постигнати чрез договаряне със синдикатите и ръководството в предприятието**. Като цяло, резултатите показват нисък относителен дял на отхвърлените от страна на работодателя предложения на синдикатите. Преобладава мнението на синдикалните председатели, че почти всички предложения от страна на синдикатите са приети от работодателите. Отхвърлените от страна на работодателите социални придобивки са свързани: с увеличаване на ваучерите за храна и транспортните разходи; с допълнително доброволно пенсионно осигуряване, с поемането на разходите за почивка. Напълно са отхвърлени от новия собственик на *Шератон* социалните придобивки, като подпомагане на служителите при болест, еднократни помощи за раждане и брак, макар тези придобивки да са съществували при стария собственик.

2.8. Организационна култура и корпоративна социална отговорност

Важен аспект в управлението на многонационалните компании е мотивирането на персонала, формирането на ценности, лоялност и съпричастност на работниците към фирмата. Въвеждането на управленски практики, спомагащи за приобщаването на персонала към мисията, визията и целите на компанията е от значение за всяка организация, но точно в голяма част от МНК то намира най-широко приложение. От една страна, всички стратегии и техники по управление на човешките ресурси спомагат 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. Там, където управлението на човешките ресурси не е развито като философия и политика на фирмата, на организационната култура се отделя и по-малко и дори незначително внимание.

Заедно с формирането на организационната култура през последните години все по-важно значение придобиват и стратегиите за корпоративна социална отговорност. Това е *„ангажимент на бизнеса да допринесе за устойчивото 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.“*¹⁹ 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. След приемането на Зелената книга за Корпоративна социална отговорност на Европейския съюз през 2001 година, тези практики са залегнали в дейността на значителна част от големите компании, чиито централи са в страни-членки на ЕС или ЕАСТ, включително и най-вече в дейността на многонационалните компании.

Формирането и прилагането на организационна култура и разработването и прилагането на стратегии за корпоративна социална отговорност са взаимно свързани. Ако организационната култура е механизъм за създаване на идентичност на общността на заетите в дадена фирма за тяхното приобщаване, мотивация за

¹⁹ Определение за корпоративна социална отговорност /КСО/ на Световната банка

труд и постигане на по-голяма съпричастност към дейността на предприятието и неговото развитие, то корпоративната социална отговорност цели и това, 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 хармоничното съчетаване на трудов и извън-трудов 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.

Повечето предприятия използват модели на организационна култура, директно взимат пример от компанията - майка – Кумерио, Цератицит, Видима и Идеал Стандарт, СКФ, Солвей, Актавис, Миролио и други. Голяма част от тях имат правила, бизнес-кодекси за поведение, страни са по международни споразумения за социално отговорно поведение и други. Това се отнася за *Инструмент-Цератицит, АББ, Актавис, ЕОН, Видима и Идеал-стандарт, Солвей Соди, Карлсберг, Кумерио*. Писмени правила и формулирани ценности има и в *Миролио, СКФ, Монди Пекиджинг*.

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. *СКФ* има формулирана мисия - „*Да бъдем предпочитаната компания за нашите клиенти, дистрибутори и доставчици, за нашите служители и нашите акционери*“. Като движещи сили са посочени „*рентабилност, качество, нововъвеждения, скорост*“, като отговорност към клиенти, служители, акционери, общество, околна среда“.

В *Монди Пекиджинг* корпоративната култура има седем ценности, доминиращото е „*Нула злополуки, нула риск*“.

В повечето подразделения се насърчава инициативността, качеството на работа, поощрява се лоялността към компанията. В *АББ, Данон* и други има правила и форми за насърчаване на лоялността и съпричастността към компанията. В *Кумерио, Видима, Актавис* и други се обръща сериозно внимание на безопасността на труда.

- **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 – *Инструмент-Цератицит, Крафт фуудс, Монди Пекиджинг, Холсим, Щрабаг*. В *Инбеф Каменица* една от ценностите е формулирана като „*меритокрация*“ - издигане и власт на способните и можещите. В *Монди* като ценност е формулирано разнообразието на персонала - поощряване наемаването на хора от различни етноси, раси, възраст, пол и други.

- **Практики, свързани с формиране, отстояване и популяризиране ценности** - те също са разпространени - *Крафт фуудс, Монди, СКФ, Видима и Идеал Стандарт, Инбеф-Каменица*. Акцентира се върху „*нашето предприятие*“, върху възможностите на компанията, върху практиките и опита, които тя предоставя на света. Поддържат се и по-стари традиции и ритуали - *Холсим, Алкомет* и други.

• **Практики за приобщаване и изграждане на стабилен и сплотен екип.**

Те се практикуват в някои от поделенията - *Монди, Инбеф-Каменица, Карлсберг, Хайнекен* и други. В част от тях се акцентира на демократичността, прозрачността, търсене на мненията на заетите, откритостта, неформалното управление, без да се набляга прекомерно много на йерархията - *Кумерио, Видима, Солвей, Монди* и други. Тук се използват и редица модерни системи за обмен на информация и комуникации - вътрешна електронна система в *Солвей*, видео-монитори във *Видима*, такива се планират и в *Кумерио*. Използва се и формата на „тиим-билдинг“ - мероприятия за опознаване и сплотяване на екипите или целия персонал - *Монди*, организират се спортни и културни прояви - пивоварните предприятия.

• **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 - *Данон, Идеал Стандарт*, както и политики за рекултивиране и опазване на околната среда - *Агрополихим, Кумерио*. 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 - *Алкомет, Актавис, пивоварните предприятия, Видима и Идеал Стандарт* и други.

В същото време, някои от мениджърите, а и някои от синдикалистите посочват трудностите при формирането на нова организационна култура, най-вече сблъсъците с местния менталитет и навици. Директорът по УЧР на *Монди Пекиджинг* дава доста интересен коментар на тези проблеми, с които са се сблъскали чуждите инвеститори и мениджъри:

„Българинът е много по-различен от това, което те очакваха. Българинът има няколко черти, на които европейецът се изненадва и които шокират един чужд мениджър на високо ниво. Това, което основно е шокиращо, е, че българите тук във фирмата смятат, че са едни такива малки болтчета и от тях нищо не зависи. Това усещане, че те са несъпричастни към успеха на фирмата, а просто са едни управляеми частици и там като „мушички“ трябва да работят, но техният глас въобще не се чува. И това директорът много пъти го е повтарял. Имаше един обход в завода и провеждаше разговори с работниците и попитал един работник „Добре, ти защо не помисли за това?“ А, работникът му казал „аз съм тук, за да работя, а не да мисля,“ което показва това, че българите се смятат някак си несъществуващи.

Освен първото за усещането, че нищо не зависи от тях, значи чувството за незначимост, второто, което е много типично за българина е неговото черногледство. Ти му казваш да, ето това ще стане, Монди са компания която не фалират заводи. Този песимизъм е нещо много характерно и пречещо на бизнеса.

Третото, и то идва може би от ниския стандарт, е много издигане в култ на личните интереси на българина. Ако той трябва да свърши нещо лично на работното място, предпочита него да го свърши, за да отчете, че е свършено, а пък това, което трябва да свърши за конкретния цех не го е свършил. Пак една приоритетност към личните съблазни.”

От своя страна, синдикалният председател на КНСБ в *Крафт фуудс* набляга на ролята на отчитането на труда и формата на заплащане според изработеното, за да се дефинира ясно личният принос и да се избегне лентайството и „кръшкането“, които за съжаление са все още характерни за нас.

Синдикатите имат известен принос към формирането на организационната култура и корпоративната социална отговорност и тяхното приложение. 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 (*Холсим, Кумерио, СКФ, Идеал Стандарт, Солвей, Кодак*), както и при организацията на мероприятия и спазване на стандартите (*Холсим, Алкомет, Агрополихим*). Някои практики стават по тяхна инициатива. Синдикалната организация в *Кумерио* инициира обмяна на опит между мениджмънта и синдикатите в тяхното предприятие и *Видима*, с цел въвеждане на системата за информиране и комуникации чрез видео-монитори, в *Инструмент-Тицит* и в други също дават идеи и предлагат различни инициативи.

В заключение, организационната култура в повечето компании е пренесена, формирана или в процес на формиране, макар и при усвояването ѝ и приложението ѝ да се срещат известни трудности, най-вече поради различни традиции, навици, менталитет 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 гостоприемството) и дори добрите практики понякога се посрещат скептично.

Що се отнася до корпоративната социална отговорност, тя е по-скоро в начален етап. Налице са известни стратегии и станали вече традиция добри практики, особено в областта на развитието на работната сила и поощряване на местното развитие, както и благотворителните акции, но в повечето поделения няма индикации за ясно формулирани и писани политики, или поне няма достатъчно данни дали те вече са пренесени от компаниите-майки, ако те имат такива. Това се дължи и на доста комплицирания начин, по който се разбира и тълкува корпоративната социална отговорност. Все пак, поделенията на многонационалните компании практикуват доста по-категорично социална отговорност и я прилагат в далече повече измерения, съпоставимо с голям брой предприятия - българска собственост. По-нататъшното развитие на този процес, който, макар че е въпрос на фирмена автономия, вероятно ще зависи и от съдържанието на предстоящата национална стратегия за корпоративна социална отговорност и подходите, които държавната администрация и гражданското общество ще използват за нейното насърчаване.

III. ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ

1. Развитие на индустриалните отношения и социалния диалог

В изследваните предприятия се наблюдават индустриални отношения (с малки изключения), близки до европейските стандарти и характеризиращи се с тенденция на трайно установяване на партньорство и сътрудничество между представителите на труда и капитала. Това се дължи на редица фактори:

- На първо място, в повечето случаи, **работодателите са представители на сериозни европейски инвеститори** с дълготраен интерес в България, които влагат средства в нови технологии, екология, подобряване на условията на труд и привеждането им до европейските стандарти.

- На второ място, тези инвеститори са **носители на европейските стандарти на индустриални отношения** и социален диалог и техните представители – работодателите, възприемат синдикатите като социален партньор, което води до запазване на синдикалните структури и способства за развитието на индустриалните отношения.

- На трето място, в повечето компании са **завършени процесите на оптимизиране на персонала**, най-конфликтна и най-блезнена точка в отношенията между социалните партньори.

- На четвърто място, но не на последно, **високата синдикална плътност в изследваните предприятия** (над 60%) при средна за страната – 17,9 % (само за признатите на национално ниво синдикати), показва силата на синдикатите като представители и защитници на правата и интересите на наемните работници, с която работодателите трябва да се съобразяват. От друга страна, **компетентните и диалогичните синдикати, които са признат партньор в социалния диалог**, допринасят за развитието на индустриалните отношения.

Социални партньори

Работодатели

Повече от половината от работодателите (12) са членове на съответните браншови стопански камари и участват активно в процесите на колективно договаряне на това ниво. Много от тях същевременно са и членове на КРИБ, двама работодатели членуват в БТПП, а двама не участват в национално представителните асоциации на работодателите. Присъствието на представителите на МНК в колективното договаряне на национално браншово ниво допринася за пренасяне на европейските практики в индустриалните отношения и социалния диалог в отраслите и браншовете. Показателно е, че някои от работодателите, които не участват в националния браншов диалог, провеждат политика на игнориране на синдикатите и нарушаване на синдикални права в *Шератон София Хотел Балкан*, в *Монди Пекиджинг*, където има застой на социалния диалог, а в *Идеал Стандарт* работодателят не е обвързан с договарянето на национално ниво и не признава Браншовия колективен трудов договор.

Синдикати

В изследваните предприятия се наблюдава **висока синдикална плътност** – 61, 8 %. Синдикалното пространство е поделено основно между членове на КНСБ и КТ „Подкрепа“, като в две от поделенията на МНК има и организации на НПС „Промяна”

– *Солвей Соди* и *Промил*, а в *Монди Пекиджинг* и *Актавис Троян* – на АДС. КНСБ е водеща с 50 % синдикални членове, КТ „Подкрепа” – 8,9 %, НПС Промяна – 2,1 % и АДС – 0,7%. В седем от предприятията има само синдикална организация на КНСБ, като в *Шератон София Хотел Балкан* и *Щрабаг* синдикалната организация покрива 100 % от работниците, в *Крафт фуудс* – 90 %, в *Карлсберг „Шуменско пиво”* – 80 % и *Солвей Соди* – 71 %. Най-ниска е синдикалната плътност в *Кодак – София* – 5 %, *Идеал Стандарт* – 19, 5 %, *Монди Пекиджинг* – 20 %, *Загорка* – 28 %, *Данон* – 30 %. Общо съотношението между отделните синдикати е както следва: 80, 9% (КНСБ) : 14,6% (КТ „Подкрепа”) : 3,4% (АДС) : 1,1% (НПС Промяна).

Между отделните синдикални организации няма съперничество или конфронтация, отношения, които са изживени през последните години. Сега, синдикалните лидери на КНСБ споделят, че взаимоотношенията са на работно партньорство, колегиални и съвместно се изработват КТД, общи становища и позиции пред работодателя. **Осъзнат е общият интерес** – да защитават интересите на работниците и служителите, чрез съвместната работа и синдикалната солидарност може да се постигнат по-благоприятни условия на труд за наемните работници.

Във всички предприятия **водеща роля има синдикалната организация на КНСБ**, не само поради факта, че е най-голямата организация, а и поради високия професионализъм и компетентност на синдикалните ръководства (мнение на мениджърите по човешки ресурси).

Основните причини работниците да изберат КНСБ за свой синдикат са преди всичко в това, че той е по-атрактивният синдикат – предлага и реализира много идеи (*Загорка*), КНСБ е с богати традиции в защита на интересите на работниците (*Промил*), синдикатът може да извоюва по-високи социални придобивки (*Монди*, *Кодак*, *Солвей Соди* и *Шератон*), синдикалните лидери са по-близко до работниците и провеждат непрекъснато индивидуална работа с тях (*Кумерио мед*, *Солвей Соди*, *Крафт фуудс*, *СКФ*), работниците се чувстват по-сигурни в синдикалната организация на КНСБ (*Холсим*).

В **динамиката на синдикалното членство** през последните пет години се наблюдава основната тенденция за запазване на синдикалната плътност в 60 % от изследваните предприятия. Основната причина за това е стабилността на работната сила след приключването на приватизационните процеси, оптимизирането на персонала и отдаването на неспецифичните дейности и производства. В някои предприятия (*Солвей Соди* и *Кумерио мед*) синдикатите са успели да задържат синдикалните членове и в изнесените дейности, като са участвали в обсъждането на проектите за отдаването им и са извоювали да останат в сила включените в КТД договорености за работещите в тези производства и дейности.

Най-голям е **спадът на синдикалното членство в новоприватизираните електроразпределителни дружества – ЕОН и ЧЕЗ**, поради оптимизиране на персонала и структурните промени, но и там синдикалната плътност се запазва същата, каквато е била преди приватизацията.

„Хората знаят кой върши работа и за какво членуват в синдикатите, оценяват добрата социална политика, придобивките по КТД, защитата, която получават и това е достатъчно мотивиращо за запазване на членството”.

Председател на синдикалната организация на КНСБ в ЕОН – Г. Оряховица

В новоизграденото на „зелено“ предприятие през 2003 година – *Идеал Стандарт* (Севлиево) и с много усилия създадена синдикална организация, се наблюдава непрекъснат **отлив на синдикални членове**. Основните причини са невъзможността на синдикалните организации да се опрат на постигнатите по-високи договорености на браншово ниво, защото работодателят не е обвързан с тях, което води и до демотивиране на синдикалните членове. Става въпрос за договорените между социалните партньори на национално ниво индекси за нарастването на работните заплати в реалния сектор.

През последните години **трудно се възстановява синдикалната организация на КНСБ** в *Агрополихим* - Девня. Дразтичният спад на синдикалното членство (от 450 на 25 души) се дължи на предишната политика на работодателя – спиране удържането на членския внос по ведомост. Сега доверието между синдикатите и работодателя и, дори със собственика на предприятието, е възстановено, не се нарушават синдикални права и има много добър диалог, но загубените позиции се възвръщат трудно – в момента синдикалната организация на КНСБ наброява 250 души.

Преливане от един синдикат в друг се наблюдава в *Каменица* – Пловдив – от КНСБ към КТ „Подкрепа“, защото е „по-агресивният синдикат“ и очакванията на синдикалните членове на КНСБ от постигнатите договорености в КТД не са се оправдали. В *Инструмент* - Габрово мотивиращ фактор за преминаване в организацията на КТ „Подкрепа“ се оказва членският внос, който е по-нисък от този в КНСБ - 0,5 % от brutното трудово възнаграждение.

В *Данон* и *СКФ* се наблюдава обратният процес – преминаване на синдикалните членове от КТ „Подкрепа“ към КНСБ. В *Данон* преди време организацията е била на КТ „Подкрепа“, а в момента има само синдикална организация на КНСБ. Мотивацията на работниците да изберат този синдикат е несъгласието с водената политика от КТ „Подкрепа“. В *СКФ* синдикалната организация на КНСБ нараства през последните три години с 20 %, като част от членовете на КТ „Подкрепа“ преминават към нея. По-голямото доверие към синдикалната организация на КНСБ се дължи на индивидуалните контакти с всеки отделен работник и постигнатите резултати от действията на синдиката в КТД.

Единичните случаи на преминаването от един към друг синдикат не може да се счита за **“синдикален дъмпинг”**, освен може би в *Инструмент* – Габрово, където заплатите са ниски и отделянето на средства за членски внос се оказва решително за избора на синдикат. В изследваните предприятия лидерите на КНСБ проявяват лоялност към синдикалния плурализъм и предпочитат да синдикализират нечленуващите, включително и новопостъпилите работници (*Кумерио мед, Солвей Соди, Промил, Загорка, Крафт Фуудс* - Своге и др.).

Очакванията на интервюираните синдикални лидери на КНСБ за промяна на синдикалната членска маса в болшинството случаи са оптимистични и те **не предвиждат промени в синдикалната плътност**. Това се дължи на факта, че не се очакват драстични промени в числеността на персонала, постигнатите договорености в колективните трудови договори мотивират работниците за синдикално членство, а липсата на антисиндикално поведение на работодателите и готовността им за диалог ще увеличат възможностите на синдикатите да постигат по-високи трудови и социални стандарти чрез колективното договаряне.

Нарастване на синдикалните членове се очаква в предприятия, в които работодателите имат намерение да разширяват производството или дейностите – *Щрабаг, Промил, Карлсберг-Шуменско пиво, Идеал Стандарт - Видима*. Дори и в ЕОН, където се очакват структурни промени, предвиждането на синдикалния председател е, че синдикалната плътност ще се запази.

Единствено в *Монди Пекиджинг* и в *Инструмент* - Габрово интервюираните лидери предвиждат, че ще има **отлив от синдикалната организация на КНСБ**, поради общо недоволство от синдикатите в страната и слабата синдикална култура на младите хора, които са предпочитани на пазара на труда.

Синдикалните лидери посочват като **основен проблем за липса на мотивация за членство в синдикати** непризнаването от страна на работодателите присъединяването към КТД на работници и служители, които не са членове на синдикални организации-страна по договора (*Данон, Карлсберг, Инструмент Габрово, Солвей Соди, Кумерио мед, Агрополихим*). Може би основната причина за това работодателите да не спазват разпоредбите на Кодекса на труда (чл. 57), иначе много стриктни в зачитането на законите, се дължи по-скоро на факта, че в страните, от които идват, няма такава практика. Не може да се счита, че те търсят пътища за намаляване на влиянието на синдикатите. Този извод се потвърждава от състоянието на индустриалните отношения в тези предприятия - конструктивен диалог, почиващ на взаимно уважение и доверие между социалните партньори и сравнително високата синдикална плътност.

В някои от поделенията на МНК в България се забелязва **тенденция към намаляване на броя на синдикалните членове** от средите на работещите в администрацията и на средния мениджмънт – специалистите „елегантно“ се отклоняват от членство в синдикатите (*Данон*), съществува неразгласена позиция на ръководството, че мениджърите на средно ниво не могат да членуват в синдикати (*Кумерио мед*), хората в УЧР имат политика за дистанциране от синдикатите (*ЕОН*).

Друга трудност, **възпрепятстваща процесите на привличане на нови синдикални членове, е политиката на компаниите при подбора на кадри** – в много от случаите се търсят млади хора, които никога не са членували в синдикати и нямат достатъчно информация за ценностите, целите и задачите на синдикатите за представителство и защита на правата и интересите им. Показателно за това, че младите не членуват в синдикат, е посоченият от синдикалните лидери процент на синдикалните членове до 35 години – 18,6 %. Синдикализирането им е трудно, но синдикалните лидери търсят пътища за тяхното привличане в организацията.

В търсене на **други мотивиращи фактори** за синдикално членство, освен постигнатите договорености в КТД, в *Карлсберг* се работи за осигуряване на различни атрактивни за хората мероприятия – спорт, туризъм, състезание по идеи. В *Кумерио мед, Актавис - Троян и Крафт фуудс* се залага на членството във ВСК само за синдикални членове и се води широка разяснителна индивидуална работа сред младите хора за това, какво може да им донесе членството в синдикат. В *Крафт фуудс* ВСК е отворена и за семействата на синдикалните членове и е създадена приемственост между поколенията – „децата почват да членуват чрез родителите“.

☀ **Добрата практика на Синдикалните организации на КНСБ** ☀

в “Солвей Соди” – Девня и „Кумерио мед” - Пирдоп
Синдикални действия за запазване на синдикалното членство
в отделените поделения, звена и дейности

1. Синдикатите участват в обсъждането на проектите и при избора на фирмата-купувач. Един от критериите за избора е запазването на социалните клаузи от КТД. В „Кумерио мед” над 50 % от работещите в тях са запазили синдикалното си членство.
2. Създаване на хоризонтална структура - Бранш “Соди” към Федерация “Химия и индустрия” за работещите на площадката на “Солвей Соди” и включването на техни представители в групата по информиране и консултиране.

Като **мотивиращ фактор** за привличане на нови членове синдикалните лидери считат прозрачността на действията и информирането на всички работници за това, какво прави синдикатът за тях. Разписаните широки социални програми, (*Видима, Кумерио мед, Карлсберг, Солвей Соди, Крафт фуудс* и др.) спомагат за задържане и увеличаване на членската маса. Привличането на новите работници в тези предприятия става още при постъпването им на работа - срещи, събиране на мненията, какво предлага синдикатът, какво е постигнал. Голяма част от съвместната синдикалната дейност във *Видима* и *Идеал Стандарт* е **насочена към младите хора**. Организиран се мероприятия от страна на синдикатите, като: Мама, татко и аз, Състезания по стрелба, Състезание по риболов, Вечер на талантите др.

С мотивиране на работниците и синдикализиране на нови членове в изследваните предприятия се занимават предимно синдикалните ръководства и активисти. Синдикалните лидери споделят, че не получават помощ за тази дейност от другите структури на КНСБ. Единствено в *Загорка* има разработена **стратегия за синдикализация до 2012 година** и това дава своето отражение върху нарастването на синдикалната организация на КНСБ – от 35 на 110 синдикални членове в момента.

Интересно е да се отбележи, че в някои предприятия, където работодателят е ангажиран положително със синдикатите, се подпомага процесът на привличане на новите работници за синдикални членове (*Видима*) или да се съхрани синдикалната организация (*Щрабаг*).

☀ **Добра практика във Видима – отношение на работодателя към синдикатите – интервю с Мениджъра по човешки ресурси** ☀

„Работодателят смята, че трябва да има синдикат на територията на завода, защото винаги сме държали на прозрачното отношение. Дори на тези, които започват работа при нас, им се дава документ, в който се упоменава, че на територията на предприятието има два синдиката. Те имат право да си изберат или да се присъединят, съгласно закона, към КТД.

Взаимоотношения между социалните партньори

В около 80 % от изследваните предприятия синдикалните председатели посочват, че взаимоотношенията между социалните партньори са на **сътрудничество и партньорство**, почиващи на взаимното уважение и доверие. В три

от поделенията на МНК са регистрирани взаимоотношения на **конструктивно противопоставяне** (*Карлсберг, Холсим, Крафт* фуудс), което свидетелства за работно партньорство в търсене на компромисно решение по пътя на диалог и алтернативни решения на проблемите. В *Загорка* синдикати и работодател имат **делово сътрудничество и скрита конфронтация**. За партньорските взаимоотношения свидетелстват и данните от интервютата, където се посочва, че не винаги нещата вървят гладко, много често се спори по редица въпроси, но винаги се достига до консенсус, проявява се добра воля и конструктивност и от двете страни и повече от половината синдикални лидери (57 %) заявяват, че **не срещат проблеми при взаимодействието си с работодателя**.

Продължава практиката на **игнориране на синдикатите и подценяване на социалния диалог** от страна на работодателя в *Шератон* София – Балкан, а в *Монди Пекиджинг* социалният диалог е в застой.

За добрите взаимоотношения между синдикати и работодатели свидетелстват и **регулярните срещи**, които се осъществяват между тях. Във всички предприятия (с изключение на *Шератон* и *Монди Пекиджинг*, където няма срещи между социалните партньори), не се отчита отказ от страна на работодателя при поискана среща от синдикатите. В по-голямата част от изследваните предприятия те са били инициаторите за тези срещи, но работодателите също търсят социалния си партньор за решаване на някои проблеми от производствен характер – *Миролио България* – Нова Загора, при въвеждане на нови технологии – *Холсим*, промени в организация на работата и производството – *Крафт Фуудс*, в *Идеал Стандарт* работодателят търси синдикатите, за да обсъди с тях свои намерения и да сондира мнение.

Планиране на срещите между социалните партньори има в *Солвей Соди*, *Кумерио мед* и *Крафт Фуудс*. На три месеца работодател и синдикати се срещат в *Промил* и *Загорка*, всеки месец – в *Щрабаг*, *Актавис* и *ЧЕЗ*, а ежедневно в *Идеал стандарт* – *Видима* и *Крафт Фуудс*.

В *Монди Пекиджинг*, където липсва регулярност във взаимоотношенията между социалните партньори, работодателят е осъзнал необходимостта от диалог със синдикатите и е възложил на Мениджъра по човешките ресурси да разработи Правила за срещите с тях, за да може да ги информира за състоянието и перспективите за развитието на предприятието.

Положителната практика на Синдикалните организации на КНСБ в Солвей Соди” и Кумерио мед

Срещите на синдикалното ръководство с работодателя са регламентирани – на всеки 3 месеца. По разглежданите въпроси се постигат договорености, които се отразяват в протокол, подписан от всички участници в съвещанието. Разписват се отговорностите и сроковете за изпълнение. На всяка следваща среща първо се отчита изпълнението на договореностите от предишните срещи.

В повече от половината от анализираните предприятия (13) **индустриалните отношения са институционализирани в органи 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 *Кумерио мед* и *Солвей Соди* е създадена практика за отчитане на ре-

шенията, взети на предишни съвещания на Комисията за социално сътрудничество, а в *Крафт Фуудс* и *ЕОН* има разработени Правила за работа на органите за социално партньорство.

В органите за социално сътрудничество се **дискутират широк кръг от въпроси**, отнасящи се предимно за социалната сфера, здравословни и безопасни условия на труд, заплащането на труда, както и за отчитане на социалните програми и изпълнението на КТД. В *ЕОН*, *Щрабаг*, *Каменица* и *Холсим* се дискутират и работните процеси, полагането на извънреден труд, работното време и др. В *Кумерио мед* и *Солвей Соди* органите за социално сътрудничество разглеждат и проектите по отдаване на външни фирми на дейности и производства, заетост, натовареност, сменност, перспективите на производството. В *СКФ* и *Крафт Фуудс* се обсъждат промените в организацията на труда, в *Каменица* – промени в работното време, а Комисията за социално сътрудничество в *ЧЕЗ* разглежда и структурните промени. Много широк спектър на дискутираните въпроси има в Съвета за социално сътрудничество в *Идеал Стандарт-Видима* – от организационен, производствен, финансово – икономически и социален характер.

В *Цератицит* България има изградена Комисия по съгласуване на интереси. Комисията е съставена на паритетни начала и в нея се обсъждат всички възникнали проблеми и се търсят взаимноприемливи решения. Комисията обсъжда работното време, почивките и отпуските, работните заплати, обезщетенията, безопасните и здравословни условия на труд и СБКО.

Участие на синдикатите в процесите на вземане на решения

През изминалите пет години се забелязва **положителна тенденция по отношение на участието на синдикатите във вземането на решения**. Макар и ограничено, се забелязва разширяване на възможностите те да участват, чрез формите на социален диалог, в процесите на вземане на решения в някои области. Разбира се, запазени са и правата им, предвидени в Кодекса на труда и другите нормативни документи, за участието им при изработването на вътрешните нормативни актове и колективното договаряне и сключването на КТД.

Участието на синдикатите се изразява в предлагането на алтернативни решения и становища, някои от които се приемат за разумни и конструктивни от страна на работодателите. Най-силни се оказват синдикатите в генериране на идеи и предложения за подобряване на условията на труд и социално-битовите въпроси. В почти всички фирми работодателят е приел аргументираните им предложения в тези области и въз основа на тях е взел управленски решения. В *Холсим* и *Идеал Стандарт* работодателите са отчели становищата на синдикатите при определянето на работните заплати, в *Монди Пекиджинг* и *Агрополихим* те участват в определянето на бонусите. В предприятията от пивоварния бранш (*Каменица* и *Карлсберг*), инициативата на синдикалната организация на КНСБ за „състезание по идеи“, намира разбиране от страна на работодателя и тази инициатива е внедрена в предприятията.

В *Солвей Соди*, предложената от синдикатите схема за обезщетения при съкращения на персонала, е използвана от работодателя.

Нарушаване на синдикални права

В приблизително 60 % от анализираните предприятия **не се отчитат нарушения на синдикални права**. Работодателите спазват законодателството и няма прояви на антисиндикално поведение (изключение *Шератон Балкан* – София), няма преследване за синдикална дейност, възпрепятстване за членство в синдикат (изключение на посочените примери за средния мениджмънт) и ограничаване на правата на синдикалната организация. Подписаните договорености в КТД се спазват стриктно. Най-често срещаният проблем е този с **присъединяването към КТД на нечленуващите работници и служители в синдикална организация, страна по КТД** (6 предприятия). На второ място, според интервюираните синдикални председатели на КНСБ, е проблемът с **получаваната информация** (в 5 предприятия). Във всички случаи като аргумент за работодателите да отказват необходимата на синдикатите информация е позоваването на „фирмената тайна“. В *ЕОН* – Г. Оряховица синдикалният председател на КНСБ е предложил на работодателя да изготви списък с информацията, която счита за конфиденциална, за да се знае каква информация могат да искат и да получават синдикатите. Недостатъчното информиране на синдикатите дава отражение на социалния диалог и на взаимоотношенията между социалните партньори. В *Шератон Балкан* – София работодателят отказва всякакъв вид информация. Точно в тези предприятия, в които се наблюдават **взаимоотношения на конструктивно противопоставяне между социалните партньори, не се дава достатъчно по обем и съдържание информация**. Синдикатите желаят да бъдат лоялен партньор, но това означава, че двете страни на масата трябва да имат еднакви изходни позиции, т.е. еднакво да бъдат информирани.

Във всички изследвани предприятия не се срещат нарушения на човешките права – изключение е *Шератон*, където работодателят „обижда и нагрубява дългогодишни служители и непрекъснато увеличава изискванията“. Редно е да се отбележи, че **работодателят е член на Глобалния договор в България**, където доброволно се е ангажирал със спазването на десетте му принципа. Те са насочени към прилагане на отговорни бизнес практики в сферата на правата на човека, трудовите норми, опазването на околната среда и борбата с корупцията и включват съблюдаване на синдикалните права.

Взаимоотношения на синдикатите с мениджърите по човешки ресурси

Взаимоотношенията на синдикатите с мениджърите по човешки ресурси са огледален образ на взаимоотношенията с работодателя. Мнението на синдикалните лидери за тях в повечето случаи е, че те са **отворени за диалог, заедно с тях се работи по въпросите на трудовите отношения**, ежедневно се обменя информация и се обсъждат проблеми, които изискват бърза намеса и решение в рамките на компетенциите на тези мениджъри. Проблемите, които възникват във взаимоотношенията, са свързани с политиката на работодателя, която те естествено подкрепят – за присъединяването към КТД и за информацията, която е фирмена тайна.

Интерес представлява и мнението на мениджърите по човешки ресурси за синдикатите. Преобладаващите оценки са – **диалогични, отговорни, компетентни, с**

възможности за предлагане на алтернативни решения. Оценена е ролята на синдикатите при информирането на работодателите за мненията, очакванията и настроенията на работниците, както и предложенията им за решаване на проблемите.

В същото време, редица мениджъри по човешки ресурси поставят изисквания към синдикатите на ниво предприятие, основно свързани с тяхната **недостатъчна компетентност и познание при обсъждането на глобални въпроси и бизнес аргументите на работодателя, когато отхвърля някое тяхно предложение** (ЕОН, Монди Пекиджинг, Крафт фуудс, Кумерио мед). Глобалният елемент присъства в дейността на компаниите и в България и се влияе от тенденциите на развитие както на българския пазар, така и от конкурентноспособността ѝ в световен мащаб.

.....от гледна точка на бизнес-разбирането определено имат нужда от разширяване на уменията си и разширяване на цялостното си разбиране и познание. Защото разясняването на спецификите и взаимосвързаните процеси в бизнеса е нещо, което е ключово важно, когато се опитваме да бъдем разбрани по силата на какви процеси и фактори ние предлагаме едно решение, или оспорваме друго предложение, или обсъждаме и се опитваме да стигнем до някакъв компромис за трето решение.

Мениджър по човешки ресурси в Крафт Фуудс

Проблемите по участие на работниците и служителите в управлението на предприятието, в разпределение на печалбата и в собствеността почти не присъстват като практика в изследваните предприятия. Мениджърите по човешки ресурси и синдикалните лидери нямат информация за състоянието на тези въпроси в другите подразделения на компанията. Само в четири от изследваните предприятия се срещат някакви опити за включване на работниците и служителите: във **Видима** в КТД е създадена възможност да се даде оценка и препоръки за работата в предприятието при обучение или при напускане, или в искам думата. На всеки поставен въпрос се намира отговор; в *Шуменско пиво Карлсберг* – работниците участват чрез идеи и предложения, а в Холсим се раздават бонуси в зависимост от печалбата. В *Данон* синдикатите участват в заседанията на Управителния съвет със съвещателен глас, когато се обсъждат проблеми, свързани с трудовите правоотношения.

Връзки и взаимодействие на синдикалната организация с други структури

Ниво федерация/съюз/синдикат

Болшинството от синдикалните лидери определят взаимоотношенията си със съответната **отраслова/браншова структура като много добри. Регулярно се осъществяват контакти между тях, оказва се помощ и съдействие и се информират синдикалните организации за решенията ѝ.** В същото време се отправят и критични бележки към тяхната дейност.

Препоръки към федерациите са отправени по повод колективното договаряне на национално ниво - при подготовката на Браншовия колективен трудов договор да се вземат мненията и становищата на нейните основни членове – синдикалните организации. (*Инструмент* - Габрово). Друга препоръка е свързана с връзките между организацията и федерацията – поне на

три месеца да се посещават синдикалните организации. За по-тесни контакти със синдикалните организации апелират и синдикалните лидери на *Монди Пекиджинг* и *Щрабаг*, които считат, че има дистанция между синдикални членове и ръководствата на по-високо ниво.

Дори и мениджърът по човешки ресурси в *Монди Пекиджинг* е усетил липсата на взаимодействие между синдикална организация и федерация.

.....като че ли много не се грижат за тях. Не съм запозната, но ми се струва, че трябва отрасловите/браншовите структури да полагат повече грижа за организациите си. Имам чувството, че понякога те се чувстват като сирачета, те често търсят тяхната помощ оттук, но отгоре като че ли много не се грижат. Не им показват така "ние сме зад гърба ви, ако нещо се случи, ние винаги ще помогнем", като че ли не им създават това усещане за подкрепа.

Мениджър по човешки ресурси в Монди Пекиджинг

Взаимоотношения с Регионалните съвети на КНСБ и Централата на КНСБ

Множеството синдикалните лидери дават **много добра оценка за дейността на РС на КНСБ**. Само Председателят на синдикалната организация в СКФ отправя критика към РС на КНСБ, поради липса на контакти и заседания на съвета от началото на годината. Препоръките за подобряване на дейността им са отправени към Централата на КНСБ - „защото с тези заплати няма скоро да имаме регионални съвети (*Идеал Стандарт*), липса на експерти поради ниското заплащане – *ЕОН*, поради липсата на средства няма мотивация за задържане на експертите в регионите и няма възможности за организиране на кампании за синдикализация (*Инструмент Габрово*).

Препоръките към Централата на КНСБ са за по-близки контакти със синдикалните организации и синдикалните членове. Отчита се, че има дистанция: „Тази дистанция между синдикалните членове и профсъюзните ръководства трябва да се скъсява. Профсъюзите трябва да станат една силна институция и силен гръб за работника и служителя” (Синдикален председател на *Щрабаг*).

Мнението на редица синдикални лидери за КНСБ (*Солвей Соди*, *Кумерио мед*, *Инструмент Габрово* и др.) е, че **трябва да се предприемат спешни мерки за консолидацията на основните членове на синдиката в реалния сектор**. Наличието на много федерации, съюзи и синдикати в ръководните органи на КНСБ затруднява координацията между тях и прави структурата мудна, закостеняла и неработеща в посока на синдикалната солидарност.

Препоръки към синдикалните структури дават и някои мениджъри по човешки ресурси.

За по-голяма защита на пивоварния бранш препоръка отправя Мениджъра по човешки ресурси в *Каменица* – „Да показват еднакво отношение към всяка пивоварна, без значение дали е печеливша или не, местна или дъщерно дружество на мултинационална компания. Активно да помагат за защита интересите на бранша, включително като заемат активна позиция пред държавата когато интересите на бранша са застрашени”.

Мениджърите по човешки ресурси във *Видима*, *Кумерио мед* и *Каменица* отправят препоръки към КНСБ, свързани с Кодекса на труда, който трябва да бъде по-гъвкав по отношение на пазара на труда.

Връзки със синдикални организации от други подразделения на МНК (в България и в чужбина)

Основната връзка на председателите на синдикалните организации с другите подразделения на МНК се осъществяват чрез ЕРС, там където те са изградени и има българско участие в тях. Останалите поддържат постоянни контакти с колегите си от Клуба на синдикалните председатели на подразделенията на МНК в България.

Синдикалният председател на КНСБ в *СКФ* поддържа контакти с Председателя на Световния съвет на синдикатите в компанията, на *Щрабаг* – с всички синдикални организации от концерна на ежегодни срещи, организирани от компанията-майка.

В *Кумерио* тече непрекъснат обмен на информация между синдикалните председатели за ситуацията в предприятията, за хода на преговорите и за социално напрежение и стачки.

Най-широки са контактите на синдикалната организация на КНСБ в *Солвей Соди* с европейските им колеги.

Ние разчитаме на тези контакти. Помощ ни оказваха от Белгия, от Франция и от Скандинавските страни, но на първо място бих посочил Датските синдикати. С тях целият синдикален актив на Солвей Соди премина през много курсове на обучение по икономика на предприятието, колективно трудово договаряне и излязоха добри специалисти и работници.

Обучение на синдикалните лидери от подразделенията на МНК

Форми на обучение. Синдикалните лидери посочват като най-удачни форми за обучение провеждането на семинари в рамките на Клуба на синдикалните председатели от МНК, като освен обмяната на положителен опит и добри практики и проблеми, те да се публикуват на страниците на “Синди труд”. Друго предложение е те да бъдат включени в мрежата по Колективно договаряне и информиране и консултиране, което ще им даде възможност да получават информация и да обменят практики и в Интернет страницата на мрежата. Синдикалните лидери предлагат да се организират отделни курсове и обучения за новоизбраните председатели в подразделенията на МНК, които имат необходимост от друг вид информация и практически умения за организационната си дейност.

Проблемите, по които синдикалните лидери желаят да се обучават, могат да се групират в няколко области:

- на първо място, за целите на колективното договаряне и воденето на конструктивен диалог, където синдикатите да бъдат равностоен партньор на работодателите, са необходими знания по икономически и финансови проблеми;
- на второ място, за работата в европейските работнически съвети са необходими знания за интеркултурно общуване и владееенето на език;
- за новоизбраните синдикални лидери са необходими и знания по организационни въпроси, трудови и синдикални права, трудово законодателство, как да се работи с мениджъра по човешки ресурси.

2. Колективни преговори и договаряне

Бипартитното сътрудничество във филиалите на мултинационалните компании потвърждава процеса на устойчиво развитие на колективните преговори и колективното трудово договаряне.

Сравнителният анализ на постигнатите договорености в действащите колективни трудови договори показва, че той е не само много важен инструмент за защита на основни трудови и социални права и интереси на работниците и служителите, но и за завоюване на нови и по-добри придобивки. Все по-често колективният трудов договор (КТД) е възприеман и като мотивиращ фактор за по-продуктивен труд и за социална сигурност, който насърчава персонала в стремежа му да приема целите и ценностите на фирмата като свои.

Прави впечатление, че КТД са сключени в 95% от филиалите на МНК, включени в изследването (отстъпление от предишното изследване има единствено в *Шератон*, където след изтичане на срока на действие КТД, въпреки активната синдикална позиция, той не е подновен).

Показателите и параметрите, по които работодателите и синдикатите, като представители на работниците и служителите, успяват да се споразумяват на масата на преговорите, по правило са **не само по-високи от нормативно установените, от постигнатото на браншово или отраслово ниво, но и значително над средните за страната**. В проведените интервюта директорите „Човешки ресурси“ и синдикалните председатели изтъкват, че в предприятията от страна на работодателя се създават условия и постигнатите договорености се изпълняват много стриктно. Затова КТД във филиалите на МНК успяват да провокират общественият интерес като пример за прилагани високи стандарти и модерни практики в колективните преговори и договаряне.

Данните от изследването насочват към следните по-важни изводи и преценки за колективните преговори и колективното договаряне в предприятията от МНК.

Ход на преговорите за сключване на КТД

- **Синдикалните екипи за водене на колективните преговори** са с добра предварителна подготовка, което е предпоставка за успешното им провеждане. Повечето от тях са с нараснал капацитет от знания, умеят да водят конструктивни дебати и с разумни доводи да търсят консенсус и постигане на споразумения. Характерно е предварителното им добро познаване на различните програми, системи, планове за развитие, отчети и други важни документи на предприятията. Те знаят каква информация, справки, факти и анализи са нужни в отделните етапи на преговорния процес, откъде и как може да ги получат, да ги проверят и анализират, да проследят тенденциите. В по-голямата си част показват стремеж за овладяване и прилагане на различни стратегии и техники за водене на преговорите. Нараства делът на тези, които разработват и на масата на преговорите предлагат варианти, отправят послания за корекции, или дават оригинални идеи.

- **Атмосфера и позиции по време на преговорите**. Според на 71.4 % (15 души) от анкетираните председатели на синдикални организации налице е работна, делова, конструктивна атмосфера и поведение, при което и двете страни правят предложения, водят дебати и отстояват позиции. Както подчертава синдикал-

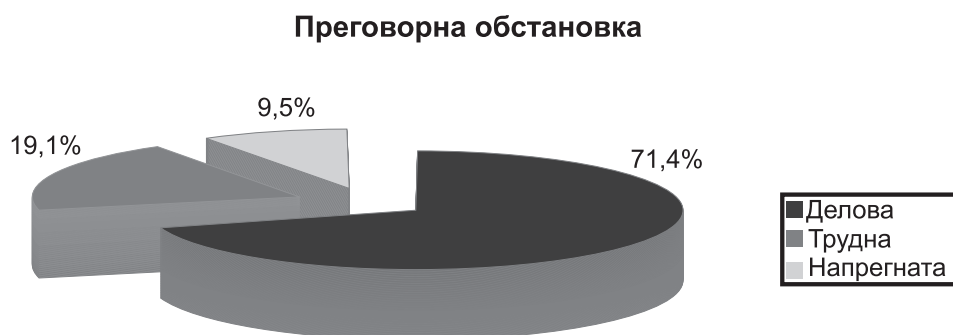
ния председател в Тератицит, „...сериозните аргументи и факти се приемат. Но не всичко се приема 100 %, правят се отстъпки – това са преговори”. Още по-категоричен е в преценката си е директорът по УЧР на Видима: „При нас все още няма две страни на масата, и ръководството и синдикалната организация стоят от едната страна на масата. За една кауза се работи и съответно мисленото на ръководството е доста социално”.

С други думи, именно тази обстановка и подход на партньорите способстват в големите компании да се договарят клаузи в КТД, които отчитат в голяма степен исканията на работниците и служителите и са съобразени с българското законодателство.

Заедно с това обаче, във почти всяко пето предприятие преговорите протичат трудно, много често атмосферата е „като на война”, и „в името на крайния резултат са позволени всички средства”. В най-голяма степен това се отнася за предприятията от сектор „енергетика”. В хотелския бизнес се стига и до обидни пазарлъци между синдикалната организация и работодателя. Не са изключение случаите, когато в такава ситуация синдикалните ръководства се борят дори само за запазване на извоювани вече придобивки. Въпреки това, по повод преговори за КТД много рядко се стига до стачна готовност.

За 9.5 % от анкетираните преговорната атмосфера и поведението на партньорите по време на преговорите са напрегнати. (Графика № 4)

Графика № 4:



● **По-високи стойности** на договорените параметри в сравнение с предходния КТД има на първо място при трудовите възнаграждения - ниво на работна заплата, допълнителни плащания (за продължителна работа, нощен труд, извънреден труд, дежурство и др.) и обезщетения – този отговор са посочили 88.2% от участниците в изследването. Това всъщност е и голямото отличие в сравнение с предходното изследване, когато новите договорености по отношение социалното развитие бяха отбелязани с по-добро качество (75 %) спрямо изтеклия вече КТД. В последния цикъл от преговори те заемат второ място с 52.9 %, следват договореностите, свързани с условията на труд – 10.5 %, отпуските – 5.3% и др. Трябва да отчетем, че макар да представляват малка част, има и синдикални организации, за които в поредните преговори запазването на равнището на постигнатите преди това договорености е постижение.

Интерес предизвиква **сравнението на договореностите в КТД** в изследваните предприятия **с тези в съответния отраслов или браншов КТД**. По-високи стойности на всички договорени показатели отчитат в 6 предприятия, сред които: *Кумерио мед, Цератицит, Идеал Стандарт Видима, Карлсберг, Каменица* и др., т.е., почти във всяко трето предприятие. В други 7 предприятия (33.33 %) преобладаващата част от постигнатите договорености са по-добри. Не познават браншовия КТД или нямат информация за него 3 председатели на СО (14.3%). Нямат база за сравнение предприятията от химическия сектор (4 предприятия или 19%), тъй като той е единственият без подписан браншов КТД.

● **Най-трудната сфера в преговорите**, при която в работен режим всяка страна аргументирано и твърдо отстоява своите позиции, е заплащането на труда – това е проблем № 1 за 82.4 % според председателите на СО, отговорили на въпросите в интервюто. Въпреки това, постиженията са добри. Много спорове на масата на преговорите пораждаат и проблемите, свързани с определяне на размера на платения годишен отпуск, храненето, ограничената по обем и ненавреме предоставяна от работодателя информация и др. Не са изключение случаите, когато съществуващи допълнително извоювани, по-добри договорености в КТД, в следващия кръг от преговори работодателите поставят на ревизия.

С малки изключения няма отказ на работодатели за обсъждане на различни проблеми или на конкретни предложения, които да бъдат договорени в разделите на КТД, както и за търсене на резултатни формули за споразумяване: „*Може и да не се постигне договореност, но ние преговаряме за всичко!*” – тези думи на председателя на СО в *Агрополихим* се споделят от над 80% от неговите колеги. Успоредно с това, всеки пети от интервюираните не скрива, че в някои случаи работодателите не приемат диалога и мнението на партньорите при решаването на важни проблеми – относно повишаване размера на допълнителни плащания (нощен труд), увеличаване стойността на режимните за храна и отпуск, отказ от присъединителни механизми (*Карлсберг, Кумерио*), в малка част трудно биват провокирани за започване на преговори, или протакат преговорите (*Шератон* и др.).

Данните сочат, че в 9 предприятия (т.е. 42.9% от КТД) страните допускат вписването на **клаузи по изричното настояване на работодателя**. Групирани по предмет на дейност, тези договорености покриват следните дейности: а) редуциране на времето за синдикална работа (*ЕОН, Солвей Соди* и др.); б) negliжиране на присъединяването към КТД (*Кумерио мед, Карлсберг* и др.); в) ангажиране на синдикатите с отговорности за технологичната и трудовата дисциплина (*Агрополихим, Алкомет* и др.); г) организацията на работното време, почивки и др.; д) обявяване на нови социални придобивки за колектива (формиране на здравен фонд и ползване на здравни услуги – *Кумерио мед*, ползване на ВСК – СКФ); е) работни заплати (*Кодак* и др.).

● Спиралата на преговорния процес показва промени в настройките по отношение **срока на действие** на сключваните КТД. Ако преди 5 години се прояви тенденция на преминаване от едногодишен към двугодишен срок на действие, то днес се наблюдава активен процес на дерегулация и позициите са почти изравнени: едва 52% от КТД имат 2 годишен срок и 48% са с 1 годишен срок на действие (*Графика № 2*). Явно, по този начин, страните си създават възможности за по-бързи и адекватни реакции с цел предоговаряне при променящи се финансови ситуации в предприятието или нова нормативна уредба в страната.

Графика № 5



Постигнати договорености в разделите на КТД

Трудови отношения

Във всички КТД страните обвързват **политиките в сферата на заетостта** с целите и перспективите на развитие на предприятието, които са насочени към подобряване на продуктивността, качеството и конкурентоспособността на производството и поощряване на личната инициатива и професионалното израстване на персонала. Работодателят поема ангажименти за осигуряване на необходимите условия за трудова заетост и за нормално изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

Работодателят обсъжда предварително със синдикатите проекти и намерения за промени в производствената и управленска структура на предприятието, когато тези промени ще повлияят съществено върху въпросите на трудовите отношения и заетостта във фирмата.

Важна е постигнатата от страните договореност работодателят да обявява свободни, ново разкрити или овакантени работни места. Като правило, при равни други условия, кандидатите от фирмата се ползват с предимство. На някои места работодателят кани синдикатите за участие в комисиите по подбор на персонала, най-често със статут на наблюдатели (*Кумерио, Идеал Стандарт* и др.). Има договореност на свободните места работодателят да приема външни лица, само ако няма подходящи за длъжността кандидати от дружеството, отговарящи на всички изисквания за заемане на длъжността.

Във връзка с предстоящи премествания на производства в ЕОН се договаря разработването на Социална програма 2006-2010 г. Подобен подход се използва при реструктуриране, аутсорсинг и др.

☀ **Добри практики - трудова заетост** ☀

1. Кумерио

Работодателят се задължава при подбор по смисъла на чл.329 от КТ да съблюдава и прилага над нормативно определените, следните критерии, които при всички случаи ще имат предимство:

а/ комплексна оценка от прекия ръководител, сравняваща лицето

определено за съкращаване с останалите му колеги – отговорност, умения за изпълнение на възложена работа в необходимия срок и качество;

б/ интерес на дружеството за задържане на работника;

в/ когато и двамата членове от едно семейство работят в дружеството, се гарантира оставането на единия от тях, прилагайки договорените критерии за подбор;

г/ възможност за съвместяване на повече от една професия;

д/ трудов стаж на работното място, а при равен такъв – в дружеството.

2. Идеал Стандарт България АД

Работодателят се задължава при прекратяване на безсрочни трудови договори по условията на чл.328 ал.1 т.т.1, 2, 3, 4 и 12, да отправя писмено предизвестие с продължителност, както следва:

- До 40 годишна възраст - 1 месец.
- От 40 до 50 годишна възраст - 45 дни.
- Над 50 годишна възраст – 2 месеца.

3. Идеал Стандарт Видима АД

Регламентиран е пакет от дейности, с детайлизирани стъпки, за действия при съкращаване на персонал над 5%. Този пакет се предоставя и в Агенцията по заетостта.

Засилена е ролята на процесите на информиране и консултиране, провеждани с активното участие на синдикалните ръководства. Прието е при предстоящо освобождаване работна ръка, поради закриване на част от предприятието, съкращения в щата или намаляване обема на работа, което надхвърля 5%, работодателят да предоставя на синдикатите за становище писмена обосновка, съпроводена и от разработена нова структура и програма за заетостта. От своя страна, синдикатите в разумен срок (например, 7 дневен), са длъжни да дадат своето обосновано становище по предоставената им информация. Утвърждават се и конкретни правила и процедури на провеждане на съкращения.

Модерното поведение на масата на преговорите предоставя отлични възможности за развитие **на качествата и професионализма, на кариерата на служителите**, което се приема като основа на успехите им. За целта се предлагат квалификационни услуги и обучение на зетите лица с високо качество, развитие на професионалните умения в конкурентна среда. Използват се договорености за обучение, съфинансирани от международни фондове и европейски институции (усъвършенстване на езиковите компетенции – Балканфарма Троян, СКФ и др.).

Заплащане на труда

Централна тема в колективното договаряне във всички предприятия е справедливото и достойно заплащане на вложения труд. Страните постигат споразумения за размера на началните и основни работни заплати, на допълнителните възнаграждения и обезщетения. Към основната заплата са предвидени бонуси. Почти навсякъде работната заплата се индексира с ръста и темповете на нарастване на инфлацията и се прилагат, както вече беше разгледано във втора глава, бонусни системи, стимулиращи програми и др., които отчитат трудовото представяне. В 71.4% от изследваните КТД има такива договорености - гъвкави поощрителни схеми, включване в обучение, изграждане в йерархията, нефинансови награди, предоставяне на услуги и други.

При временен недостиг на средства за изплащане на работните заплати и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работниците и служителите в КТД се гарантира ежемесечно изплащане на трудово възнаграждение в конкретен размер, а разликата до пълния размер остава дължима, заедно със законната лихва.

Истина е обаче, че механизмът на формиране на РЗ при който работодателите отчитат стойността на издръжката на живота и общото равнище на съществуващите работни заплати в страната, в отрасъла или бранша, води до определяне на практика на по-ниски работни заплати в българските филиали на МНК, в сравнение с размера на работните заплати, получавани от персонала, зает в предприятието – майка, или във филиали, намиращи се в други централно европейски страни. Все още българските синдикати чрез колективното договаряне не могат да намерят успешно противодействие за намаляване на тази „ножица“ в заплащането на труда.

☀ **Добра практика – заплащане на труда** ☀

1.Активс Груп

Плаща се по-временно, като се отчитат 3 фактора: оценка за извършената работа, инфлацията, пазара на труда. Действа бонусна система на заплащане на труда според резултата и допълнително стимулиране. Променливата част на работната заплата има диференциран размер и обичайно достига до 1.5 заплата/годишно. При получена лоша оценка тя не се получава (както и при отсъствие от работа), когато трудовото представяне е над очакванията, може да се получат и до 3 РЗ.

2. Кумерио мед

Работодателят, след обсъждане със синдикатите, разработва система за производствен бонус в дружеството, която при необходимост веднъж годишно актуализира. Извършва се оценка за индивидуално представяне на работниците по методика, разработена от работодателя и консултирана със синдикатите

3. ЧЕЗ България

Приета е методика за оценка на длъжностите, съгласно която се определят и нивата на възнагражденията по длъжности. Делът на основната заплата в общите разходи за заплати, съгласно договореностите е не по-малко от 65%.

Работно време, почивки и отпуски

Страните постигат ефективни договорености за разпределението и ползването и отчитането на работното време, почивките и отпуските. Там, където организацията на труда позволява това, може да се установяват форми на гъвкаво работно време, работно време с променливи граници и др.п. Прилагането им може да се регламентира в правилника за вътрешния трудов ред, а работно време с променливи граници е допустимо да става по искане на отделни работници и служители или на работодателя, при което те се договарят за началото и края на работното време.

Почти навсякъде е договорен по-висок размер на платения годишен отпуск, диференциран в зависимост от продължителността на трудовия стаж, (*Солвей Соди* – до 30 работни дни, *Кумерио мед* - до 24 работни дни, *Златна Панега* ци-

мент, ЧЕЗ България, ЕОН, СКФ и др.). По-продължителен допълнителен отпуск се договаря за работа при специфични условия на труд и рискове за живота и здравето (Данон, ЕОН, Актавис и др.), за ненормиран работен ден, предвидени са отпуски за кръводаряване, при сключване на граждански брак или при смърт на близък роднина. Масово е постигнато споразумение за ползване на допълнителен отпуск през календарната година от майки с две и повече живи деца. На отделни места е предвидена възможността при производствена необходимост, работодателят, след съгласуване със синдикатите, да изисква ползването на неплатен отпуск в определени размери. В част от предприятията на работници и служители членове на едно семейство, се осигурява ползването на платения годишен отпуск едновременно, ако те изразяват желание за това

Безопасност и здраве при работа

Почти всички предприятия от МНК притежават образцови условия на труд и работа, които съответстват на най-добрите европейски и международни стандарти в съответния бранш.

В КТД работодателите се ангажират с финансово обезпечаване разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни УТ, като вземат и предложенията на синдикатите. Осигуряват обучение на работниците и служителите по ЗБУТ. Ползват се услугите на службите по трудова медицина. Съвместно със синдикатите анализират причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприемат мерки за отстраняването им. Извършват периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда, а в някои КТД е включена възможност по искане на синдикатите да се провеждат допълнителни замервания. Наблюдава се скок в договарянето на застраховането по рисковете „Живот“ и „Трудова злополука“. Отделя се място на работата и обучението на комитетите и групите по условия на труд

Отговорното поведение и на двете страни несъмнено изгражда нетърпимост и нулева толерантност към нарушенията на правилата и инструкциите по безопасност и здраве при работа, като виновните понасят и санкции. Нещо повече, стремежът е всеки работник да знае, че той е първият, който трябва да се грижи за собствената си безопасност и тази на хората, които работят около него.

Социално развитие и подпомагане

Активните действия и сътрудничеството на страните по КТД в социалната сфера са предпоставка за добри стопански резултати и кадрово обезпечаване и развитие на предприятията. Традиционно разнообразната палитра от договорености включва:

- В 100 % от КТД в изследваните предприятия има постигнати договорености, улесняващи храненето и обслужването по месторабота, в т.ч. за: 1) действащи заводски магазини, барчета и лавки, работещи без или с ниска надценка; 2) осигуряване на безплатна храна, поевтиняване на храната, предоставяне на ваучери (в най-висок размер от 4-5 лв. в *Кумерио мед, Идеал Стандарт, Солвей Соди, Видима, Цератицит* и др.; в) периодично предоставяне на безплатни продукти – фирмено производство (*Крафт Фуудс, Каменица, Нестле, Данон, Кодак* и др.); г) ползване на автомати за топли и ободрителни напитки от персонала и пр.;

- В 100% от КТД са постигнати договорености и за здравното обслужване на персонала, като на повечето места е обезпечено и функционирането на здравни центрове. Осигурени са дейностите: а) периодични и профилактични медицински прегледи; б) обслужване от служби по трудова медицина; в) стоматологично лечение и подпомагане с парични средства; г) поемане на разходи за специализирано медицинско и болнично обслужване в здравни заведения от региона и страната; д) безплатно медикаментозно лечение при хронични заболявания и диспансерно болни, или частично заплащане на лекарства; е) безплатно или частично заплащане на санаториално и балнеолечение; ж) безплатна или частично платена рехабилитация и възстановяване; з) парично подпомагане при лечение, в т.ч. в чужбина и пр.;

- В 90% от КТД е уредено организираното отбелязване на професионални, фирмени, коледни, великденски, осмомартенски и др. празници, в т.ч. и с парично подпомагане и др. Подобни инициативи подобряват социалния климат и взаимоотношенията между работниците, развиват чувството им на близост и идентификация с компанията;

- 71% от КТД е договорено парично подпомагане – изплащане на еднократни и др. помощи при раждане на дете, сключване на граждански брак, пенсиониране, на деца-ученици, за празници и др.п.;

- В две трети от КТД (66.6 %) са постигнати договорености относно условията за почивно дело и отдых на персонала – предоставяне на парични суми, ползване на база и др.;

- В 61.9 % от КТД има договорености, свързани с поемане на разходи за транспортното обслужване от и до работното място;

Работодателите осигуряват желаещите работници и служители за допълнително доброволно пенсионно осигуряване – напр.: специфична схема е договорена в *Солвей Соди*, където за всеки работник или служител на възраст до 42 години за жените и до 47 години за мъжете, работодателят осигурява 30 лв. месечна вноска, а при възраст над 42 години жени и над 47 години мъже – 50 лв.

Добри практики – договорености за социално развитие

1. По-висок размер на средствата за СБКО: ЕОН – 15%, над тях работодателят може да осигурява допълнителни средства.

2. Работодателят заедно със синдикатите провежда контрол върху количеството, качеството, разнообразието и ценообразуването на храната, която се предлага в стола: Кумерио мед, Идеал Стандарт, Солвей Соди, Балканфарма Троян и др.; работодателят взема мнението на синдикатите при изработване на критерии за подбор и условията за отдаване под наем на столовата за хранене: Идеал Стандарт.

3. Функциониране на взаимоспомагателни каси: Кумерио мед, Крафт Фуудс, Видима, Балканфарма Троян и др.

4. Подпомагане закупуване на жилища: ЕОН.

5. Активно функциониране на спортна зала, музей на предприятието, туристическо дружество: Карлсберг

6. Организиране на спортни празници и турнири: Кодак, Каменица, Балканфарма Троян, СКФ и др.

Други договорености :

- **Холсим – Обединени кариери**

Изграден е „Фонд 1%“, който отпуска еднократни помощи на нуждаещи се. Определянето им се извършва от комисия, изградена на паритетна основа от работодателя и синдикати.

- **Агрополихим:**

Изграден е „Социален фонд“ за набиране на средства, като сумите за внасяне в него се определят в зависимост от възможностите и желанието от всеки работник или служител, няма долна нито горна граница. Върху размера на събраната месечна сума, работодателите внася още толкова. Средствата се разходват за лечение и лекарства, но може и при възникване на други проблеми например наводнения, пожари и др.

- **Кумерио мед:**

1. Изграден е „Фонд за здравно подпомагане“ на работници и служители и на техните семейства. Отпускането на помощи се извършва съгласно Правилник и по решение на комисия, изградена на паритетен принцип от равен брой представители на работодателя и на синдикатите. Ангажимент на Работодателя за финансиране на Фонда с 15 000 лв.

2. Ежегодно Работодателят сключва Комплексна здравна застраховка и рискова застраховка „Живот“ за персонала на фирмата, като предварително взема становището на Синдикатите. Застраховките покриват рисковете: а) трайна и временна загуба на работоспособност, б) разходи за медицински прегледи, изследвания, медикаменти, в) разходи за болничен престой и оперативно лечение, г) разходи за санаториално лечение, в случаите, когато продължава болничното лечение, обезщетения при смърт на работник или служител.

3. Стоматологичният кабинет обслужва работещите и техните деца до 18 год. възраст.

4. Ежегодно работодателят организира летен лагер на море в 2 смени за деца на работещите в дружеството, под 16 г. и консултира със синдикатите въпросите, касаещи провеждането му.

- **Солвей Соду:**

1. Работодателят съгласува със синдикатите застрахователните договори и им предоставя копие от него.

2. Работодателят съвместно със Синдикатите, избира схема за допълнително пенсионно осигуряване, както и съответното пенсионно дружество/дружества.

3. Синдикатите получават периодично информация за средствата, изразходвани за социални придобивки

- **Видима:**

Има добра здравна профилактична програма. Повече от 10 год. се провежда профилактични прегледи за жените: остеропороза, мамолог и гинеколог, а за мъжете от андролог. Ако се открият такива проблеми, 75% от стойността на лечението се поема от работодателя.

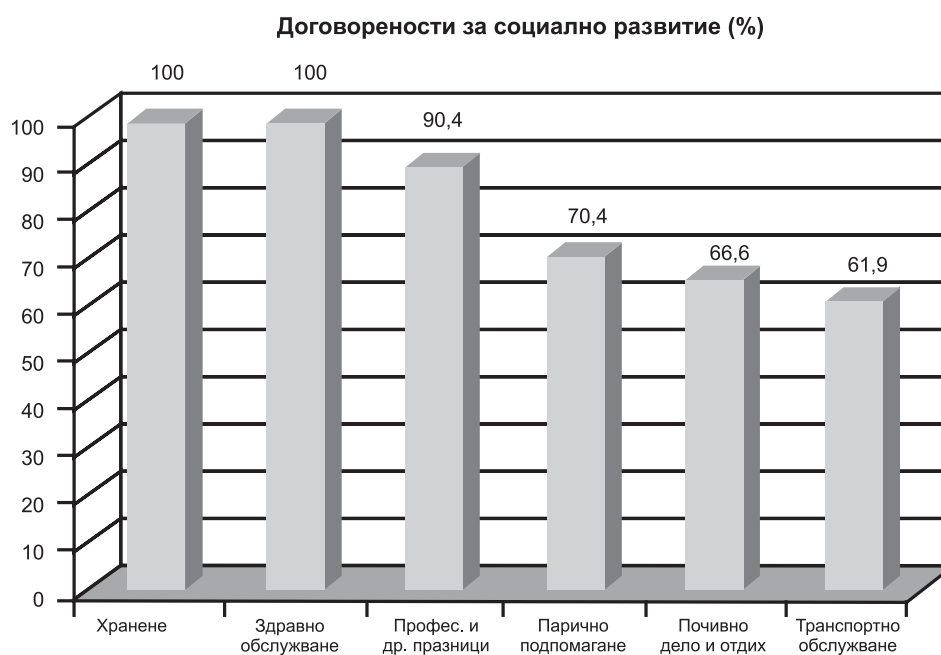
- **Каменица:**

Ежегодно се провежда т.н. „open day“ – т. е., „ден на отворените врати“, в който „босът“ на фирмата е сред семействата на своите работници, извън предприятието, той е равнопоставен с тях, има специално подготвени детски и др. програми.

При отчитане на добрите резултати, постигнати в договарянето на социалните дейности, не бива да се пренебрегва фактът, че развитието на този процес у нас се игнорира от някои глобални компании. Ето два примера от изследването: Почивното дело за *Нестле* не е приоритет и почивната база на предприятието е разпродадена. За отнети социални придобивки сигнализира от *Крафт Фуудс*, където са разрушени културен дом, библиотека, битов комбинат с предоставяни услуги, спортният комплекс е закрит. Справката с голямата фирма – майка, показва, че там тези политики съществуват и реализацията им в повечето случаи се извършва в договаряне със синдикатите.

В табличен вид относителният дял на договорените социални дейности е представен на *Графика № 3*.

Графика № 6:



Равни възможности и равно третиране на персонала

В дневния ред на колективното договаряне страните все по-широко прилагат един от основните принципи в международното трудово право - принципа на **равните възможности и на равното третиране на работниците и служителите**, като проява на по-общия принцип за забрана на дискриминацията въз основа на редица признаци, в т.ч. признаците пол и семейно положение. Страните разработват също така и динамичен кръг от въпроси относно преодоляване несъответствието между семейните задължения на работниците (мъже и жени) и техните трудови задължения.

Традиционните договорености за специалната закрила на биологичните функции на работещите жени (бременни и майки), недискриминация при упражняване на трудовите права, равенство в заплащането за една и съща работа, закрила на някои неравностойни групи в процеса на труда, ползване на придобивки от работещите, напоследък активно се допълват с иновативни идеи, които променят стереотипните представи за работниците и служителите със семейни задължения и повишават гъвкавостта и адаптивността на работната сила.

В богатството от примери се открояват:

- политики на подкрепа обучението на деца и студенти, подпомагане и субсидиране на училища;
- подкрепа на изграждането или на дейности, свързани с осигуряване обслужването на детски градини, детски ясли и др. детски заведения и центрове.

Изискване на ЕС: През 2002 г. в Барселона е договорено, че до 2010 г. трябва да се въведат услуги за гледане на деца за 90 % от децата от до 3 год. до задължителната училищна възраст и поне за 33 % за децата под 3 год. и се осигурят качествени грижи и възпитание за всички деца.

- стимулиране на гъвкави форми на заетост и използване на работното време за майки с деца, или родител, който се грижи за тях;

Сравнение: относителен дял на непълен работен ден в България - 2.1 %, докато в другите страни от ЕС достига 18.4%; широко се прилага плаващо работно време, работа от разстояние, работа в интернет и т.н.

- обучение и интегриране на завърналите се на работа работнички-майки след продължителен отпуск, поради бременност, раждане и отглеждане на малки деца;
- договорености в социалната сфера, които създават по-голям комфорт на работната среда, водят до реална икономия на фонд работно време от семейния бюджет и тушират някои негативни последици от променящите се икономически условия у нас, като предоставяне на семейни и домакински услуги по месторабота и други.
- защита на работници в предпенсионна възраст, грижи за бивши работници и служители, пенсионирали се в предприятието, парично подпомагане за лечение на тежки и специфични случаи на членовете на семействата на работници и служители кръводаряване за нуждите на член от семейството и други.

☀ Договорености в КТД - добри практики ☀

1. Видима

1. При раждане на дете майката получава 400 лв. + 100 лв. за година и половина. Всеки месец ѝ се начисляват по 100 лв. допълнителен бонус от страна на работодателя към майчинството. Отделно СО на КНСБ дава на всяка майка по 100 лв.

2. Спонсорират се новобрачните семейства. Когато и двамата работят в предприятието, получават по три минимални работни заплати за предприятието.

3. Категорията „дългогодишни“ работници започват от 20 до 40 години трудов стаж. Ежегодно за тях се организира новогодишно тържество и им се връчват подаръци от продукцията на завода.

4. При пенсиониране, при определени условия и години навършен стаж, работниците получават 1000 лв. от работодателя. Няма право да се уволнява човек, на който му остават две години до пенсиониране.

2. Солвей Соди

Синдикатите помагат за изпълнението на поетите от работодателя задължения отнасящи се до засилена защита на непълнолетни, защита на бременни жени и майки, защита на лица с намалена работоспособност

3. Кумерио

Работодателят изплаща таксите за детски заведения на децата на работещите, страна по КТД, както следва:

- за второ дете – 75%*
- за трето дете – 50%*
- за четвърто и следващо – 25%*

В първия ден на учебната година, майки и родители, които сами отглеждат децата си, работници и служители от дружеството при възможност ползват нама-лен 4 (четири) часов работен ден.

4. Идеал Стандарт България

Ако работничка или служителка (по изключение баща, ако е единствено уп-ражняващият родителски права) преустанови ползването на отпуск поради бре-менност и раждане и отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст, ще полу-чава ежемесечна помощ от 150 лв. за времето до изтичането на законово устано-вените срокове.

Условия за синдикална дейност

Съгласно договореностите, работодателите създават условия за синдикална дейност и зачитат синдикалните права, в частност правото на свободно синдикално сдружаване и воденето на пълноценен организационен живот. Работодателят няма право да се намесва във вътрешно организационната дейност на синдикатите, той не може да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове. Той поема ангажименти да не се създават пречки и ограничения за членство в синдикалните организации при спазване на вътрешните правила на трудов ред.

В КТД страните конкретизират материално-техническите условия, които ра-ботодателят предоставя за осъществяване на синдикална дейност. Уговарят се размерите на платения отпуск за синдикална дейност, реда на събиране на членс-кия внос, закрилата на синдикалните дейци, достъпа им до работните места, орга-низацията и финансирането на обучителни мероприятия и т.н.

☀ Добри практики – договорености за условия на синдикална дейност ☀

1. Кумерио мед

1. Работодателят осигурява финансови средства за синдикална дейност (за материали, консумативи, обучения, командировки и др.) в размер на 60 лв. годишно на синдикален член.

2. За участие в мероприятия Работодателят командирова членове на СО по предварително изготвен списък (координиран с низовите ръководители) от председателя и предоставен 2 дни по-рано и разходи за сметка на СО.

3. Синдикалната защита от уволнение на член на синдикалното ръководс-тво важи за срок от 9 месеца след изтичане на мандата.

2. Солвей Соди

1. Синдикалните дейци, работниците и служителите - членове на синди-катите, страни по този договор, могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи през работно вре-ме след предварително съгласуване с Работодателя.

2. Синдикатите представят на Работодателя поименен списък на нещата, които избирателни дейци, имащи право на синдикална дейност през работно време.

3. За провеждане на синдикална дейност в предприятието, синдикалните дейци имат право на достъп до всички работни места, без да пречат на производствената дейност и при спазване на Правилника по безопасност на труда.

3. Идеал Стандарт

1. Синдикатите имат право да осъществяват свободно своята дейност на територията на дружеството. Те се съгласяват, че изпълнението на синдикална дейност няма да пречи за изпълнението на производствените задачи, производствената или трудова дисциплина.

2. Синдикалното ръководство се задължава да не разпространява информацията, която му е дадена от работодателя по повод на негово искане или която му е станала известна в хода на упражняване на синдикална дейност, формулирана като фирмена тайна, тя не може да бъде разпространявана, без изричното съгласие на работодателя.

Социален диалог и взаимоотношения между страните

В КТД страните декларираят общата си воля да регулират трудовите и осигурителни отношения в предприятията на основата на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество. Водещо е разбирането, че взаимоотношенията по между им при изпълнението на договореностите ще се основават на принципите на взаимното доверие и откровеност, на коерктност и стремеж за избягване на всякакви форми на конфронтация. Не случайно Атанас Атанасов, председател на СО в „Солвей соди“ АД споделя: „Всичко при нас е постигнато благодарение на диалога, на партньорството между работодателя и синдикатите, нищо не е паднало, ей така, от небето! В този дух синдикатите поемат отговорности и ще изискват от своите членове да спазват установената в предприятията трудова и технологична дисциплина, инструкциите и процедурите за работа.

Особена роля се възлага на изградените в предприятията Съвети за сътрудничество. Прието е, за решаването на текущи въпроси и проблеми да се срещат провеждат периодични срещи. На молби, жалби, сигнали и предложения на работниците Работодателят ще отговаря в съкратени срокове. Преобладава разбирането, че при възникване на колективен трудов спор, страните ще се ангажират да търсят начини и средства за доброволно уреждане на разногласията чрез преговори и арбитраж. Разработването на вътрешните нормативни актове в повечето предприятия ще се извършва с участието на представители на синдикатите.

Резултатите от изследването категорично показват, че постигнатите (атрактивни) договорености в КТД имат най-силно влияние за позитивната промяна на имиджа на синдикалните организации, от тук и за запазване членския им състав. Те създават възможности, които могат да се използват за привличане на нови членове и симпатизанти от средите на ново постъпилите работници и служители и особено от младите хора. Глобалните финансови сътресения и очертаващото се недоверие към развитието на световната икономика в близките години ще провокират синдикалните дейци от предприятията в МНК за търсене на ефективни действия с цел постигане на по-добри договорености в КТД.

3. Системи за информиране и консултиране

3.1. Информирание и консултиране в предприятията

Информирание

В редица от изследваните предприятия системите за информиране на персонала са свързани с фирмената култура на корпорацията за откритост и комуникация със синдикатите и работниците и служителите (*Цератицит, Монди Пекиджинг, Крафт фуудс, Кумерио мед, Солвей Соди*). За спазването на тези стандарти свидетелстват данните от интервютата със синдикалните лидери, които споделят, че получават информация за състоянието и перспективите за развитието на предприятието, технологичното обновление и инвестициите, за обучението и развитието на персонала и по политиката по заетостта. 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.

Подходът на МНК към всички поделения по отношение на информирането и консултирането е еднакъв в повечето предприятия, в които синдикалните лидери и мениджърите по човешки ресурси имат информация.

Срещите по информиране на персонала и синдикатите за състоянието и перспективите за развитието на предприятието са периодични на 3 или 6 месеца, в зависимост от финансовата отчетност и се организират от работодателя.

Като канал за информационна и комуникационна връзка на работодателя с работниците и служителите служат синдикалните ръководства и актив (*Актавис, СКФ, Каменица, Кодак, Промил, Щрабаг, Агрополихим*). След получаването на информацията, те организират срещи, събрания, провеждат индивидуални разговори със синдикалните членове.

В три от предприятията има създадени специализирани звена „Комуникация“, които реализират политиката на предприятието по информирането на синдикатите, работниците и служителите – *Идеал Стандарт, Видима, ЕОН*.

Най-използваната форма за разпространяване на информацията сред колективите е използването на информационни табла, които се поставят на най-достъпните за работниците места, обикновено на входа на предприятието, по цехове отдели и в столовите за хранене. Столовите се използват и за пряка информираност на персонала чрез поставянето на плазмени телевизионни екрани, по които вървят непрекъснато предавания, имащи за цел информиране по въпроси от производствен и организационен характер, състояние и перспективи за развитието на предприятието (*Актавис, Видима*, а в *Кумерио мед* предстои въвеждането на такава система). Съвременни комуникационни средства Интернет и Интранет се използват в *ЕОН, Солвей Соди, Актавис, Агрополихим и Кумерио мед*, където достъп до информацията, която се разпространява, имат и синдикалните лидери.

Характерно за някои компании е издаването на месечни бюлетини, които са достъпни за всички работници (*Кумерио мед, ЕОН* и др.). В *ЕОН* се издава вестник, по инициатива на корпоративната структура - „ЕОН - свят“ и „ЕОН - България“, в които се съдържа и информация за синдикатите. *Инбеф* издава месечно списание на всички езици на страните, в които има филиали, което е достъпно и за българските работници в *Каменица*.

Негативният пример тук отново е *Шератон Балкан – София*, където според синдикалния председател на КНСБ, политиката на работодателя по информиране и консултиране е политика на „пълно затъмнение”.

☀ **Добра практика на Видима за информиране на работниците и служителите** ☀

Важно е да се отбележи желанието на работодателите да информират работниците по всички въпроси, което е елемент на добрите взаимоотношения. Затова от 4 юни 2008 година стартира вътрешна информационна система (мултимедия), която излъчва информация за това какво се е случило, защо и как е направено, плановете на работодателя за следващия месец и следващата година. Изпълнителният директор често излиза пред камерата с обръщение към работниците. Всяка сряда има актуална програма. Тя е в няколко направления: как работим; какви са условията за безопасна работа; какво се е случило през седмицата; нови продукти; искам думата; без коментар; поздравления и др.

Мениджър по човешки ресурси

Информиране и консултиране

В над 1/3 от изследваните предприятия има избрани представители на работниците и служителите по информиране и консултиране по чл. 7 а от Кодекса на труда. Изборът се е осъществил на Събрания на пълномощниците, инициран от синдикатите и по-специално на синдикалните ръководства на КНСБ. Над 80 % от избраните представители са членове на КНСБ и подборът им е определен така, че да се обхванат всички поделения, звена и производства.

Поради неяснотите на Кодекса на труд в частта му за самоорганизиране на представителите на работниците и служителите и изпълнението на функциите им по информиране и консултиране, в част от предприятията синдикатите са предприели действия и са създали органи. В *Крафт фуудс* има Комисия по информиране и консултиране, в *Солвей Соди* органът е наречен Съвет по информиране и консултиране, в *Кумерио мед* е сформирана Група за информиране и консултиране, а в *Монди Пекиджинг* – Работнически съвет.

В половината от предприятията с избрани представители има сключени споразумения за вида и сроковете за получаване на информацията и технологичното време за движението на информацията от представителите до работниците и служителите и връщане на обобщеното мнение към работодателя. Единствено в споразумението на *Солвей Соди* се надхвърлят изискванията на Кодекса на труда и то се доближава до основната идея, сърцевината на Директива 2002/14/ЕС, за създаване на обща рамка на системите за информиране и консултиране на територията на Европейския съюз, с която да се издигне ролята на социалния диалог. Става въпрос за това, че в споразумението са включени и въпросите, по които ще се осъществява консултация между работодателя и Групата по информиране и консултиране. (Приложение № 10)

В процес на подготовка са още две споразумения – *Кумерио мед* и *Алкомет*, а в предприятията от пивоварната промишленост *Загорка* и *Шуменско пиво* има висока степен на готовност за провеждането на избор за представители – те са определени от синдикалните ръководства на КНСБ и е проведено обучение с тях.²⁰

²⁰ Те може вече и да са сключени, тъй като изследването е проведено през септември

В останалите 12 предприятия не се наблюдават процеси на инициране на избор на представители. Основната причина за това в *Данон*, *Холсим* и *Промил* е липсата на инициатива и от страна на синдикатите, и от страна на работодателя за провеждането на събрания за избор на представители. В *Актавис* работодателят възприема синдикатите като представители на работниците и служителите за информиране и консултиране.

Друга основна и най-съществена причина за липса на създаване на система за информиране и консултиране чрез избрани представители е **непознаването на същността и смисъла на процесите за информиране и консултиране на работниците и служителите.**

В *Агрополихим* и *Щрабаг* синдикалните лидери на КНСБ считат, че информирането и консултирането е ангажимент на синдикатите. Това като аргумент е приемливо за *Щрабаг*, където синдикалната организация на КНСБ покрива 100 % от работниците, има много качествен социален диалог и фирмата има позитивни нагласи за отвореност към работниците. По друг начин стоят нещата в *Агрополихим* – по-ниска синдикална плътност и обекти, в които няма синдикални организации. Председателят на СО счита, че „*този комитет би имал доста по-ограничени възможности от една синдикална организация и едва ли би могъл да свърши нещо повече от нея*”. Подобно е мнението на синдикалния председател в *Идеал Стандарт*, само че там се бъркат правата по информиране и консултиране с функциите на Комисията по условията на труд.

Друга причина за липса на инициатива за създаване на системи за информиране и консултиране е непознаването на Кодекса на труда в частта му, която дава правните основания за това – в *Миролио България* – Нова Загора това се отнася и за председателя на синдикалната организация на КНСБ, и за завеждащия отдел „Човешки ресурси”, а в *ЧЕЗ* бъркат представителите, избрани за консултации при масови съкращения и при промяна на работодателя с тези, които трябва да служат за информиране и консултиране в точно определени направления.

Информирането и консултирането на работниците и служителите е издигнато във всеобщо право на европейско ниво, това не е право само на синдикатите. Създадените системи правят работника гражданин на Европа на работното му място, но неразбирането и страхът от въвеждането на тези системи в предприятията у нас лишават българските работници от това право.

В изследването не установихме данни, че в 12-те предприятия, в които има избрани представители за информиране и консултиране, се изземват функции и че работодателят ги използва за намаляване на влиянието на синдикатите – най-големите опасения сред преобладаващата част от синдикалните лидери.

За сега все още новите конфигурации на системи за информиране и консултиране нямат достатъчно натрупан опит, но в *Солвей Соди* и *Крафт фуудс* синдикалните лидери на КНСБ споделят, че досега прокламираната като „конфиденциална” информация от страна на работодателите, вече достига до синдикатите чрез представителите по информиране и консултиране и служи за целите на колективното договаряне.

Друга полезна функция, която изпълняват тези представители е, че те подпомагат синдикалните комитети за достигането до по-широк кръг от работници, а не само до синдикалните членове и служат за връзка на синдикатите с целия колектив.

3.2. Участие в Европейските работнически съвети

В осем от изследваните предприятия има българско участие в ЕРС. От избраните 12 представители, 10 са членове на КНСБ, като 9 от тях са председателите на синдикалните организации. До приемането на България в Европейския съюз само двама са били наблюдатели в тези структури – представителите от *Солвей Соди* и *Кумерио мед*. До момента на изследването не бяха избрани определените бройки за 2 представители в ЕРС на *ЕОН* от България, а от поделението на Хайнекен в България – *Загорка* е изпратено писмо до ЕРС с искане за избор на представител.

През 2007 г., с активното участие на българските федерации на КНСБ и на КТ „Подкрепа” в енергетиката беше създаден ЕРС в *ЧЕЗ Груп*. Веднага след придобиването на активи в България, се инициира създаването на съвета, като заслуга за това има Генералният секретар на EPSU - Жан Гудриан.

Полезен е опитът по създаването и първите стъпки на функционирането на този ЕРС, защото в България има и други поделения на МНК, които попадат под изискванията на директивата за създаването на тези европейски органи за информиране и консултиране на всички работници от групировката (процедура предстои в *Актавис* и *Карлсберг*).

☀ Стъпки за създаване на ЕРС към ЧЕЗ Груп ☀

Най-напред синдикатите от страните, в които компанията има поделения, заявяват намеренията си за инициране на процедурата. След това се избира Специален орган за преговори с представители от всички страни, който подготвя и приема спогодбата за учредяване на ЕРС и основните принципи, правила за работа и въпросите, които ще се разглеждат в ЕРС към ЧЕЗ ГРУП.

Много важен момент са документите за създаване на ЕРС, финансирането на неговата дейност, определянето на обсега на въпросите, които ще се разглеждат в него, мястото и броя на заседанията на ЕРС, обема и начина на получаване на информация за настоящето и бъдещо икономическо, географско и техническо развитие на фирмата, за разпространение на постигнатите социални придобивки и практики и в останалите фирми от групата в отделните страни.

В част от ЕРС има изискване представителите да бъдат избирани от средите на синдикалните членове – *Данон*, *Крафт Фуудс* и *ЧЕЗ Груп*, като за последния това изискване е залегнало и в чешкото законодателство.

Няма достатъчно натрупан опит в работата на българските представители в ЕРС, защото като новоизбрани членове имат малко на брой участия в тях. Общо от 2007 г. до сега представителите на българските поделения в ЕРС имат 14 участия. Най-много срещи са проведени в *Кодак* – 3 на брой, а за всички останали по едно на година, като *Миролио Груп* не е провеждала заседания от 2006 г., а през тази година се възстанови практиката на ежегодните срещи на ЕРС. Представителят на *ЧЕЗ* има 4 участия в заседанията на Специалния орган за преговори. Във всички ЕРС е осигурен превод на съответния език или от поделението в България, или от корпорацията, като в много от тях материалите, които предварително се дават за запознаване, също са преведени.

Обучения на представителите в МНК са правени от групата *Солвей*, езиков курс – *Кодак*, представителите на *ЧЕЗ* са обучени от ЕКП за работата си в ЕРС. Най-много обучения са преминали представителите в организирани от

КНСБ различни форми или чрез Клуба на председателите на синдикалните организации в поделенията на МНК или чрез участието в международни проекти на КНСБ и нейните структури.

Разискваните проблеми в заседанията на ЕРС са по широк кръг от проблеми и **са свързани с представянето от страна на висшия мениджмънт на информация за състоянието на компанията през изтеклата година, за целите и задачите в краткосрочен и дългосрочен план, финанси, инвестиции, пазари, заетост и други.** През 2007 г., с избирането на българските представители за пълноправни членове на ЕРС, част от заседанията са били посветени на запознаването на новоприетите членове с работата на ЕРС, с добрите практики в отделните предприятия. В повечето ЕРС работодателите информират представителите и за състоянието и развитието на отделните поделения. На последното заседание на ЕРС на *Кумерио* висшият мениджмънт е информирал представителите, че предстои сключване на сделка за сливане на Кумерио с Норд Дойч Афинери и са избрани представителите в Специалния орган за преговори за създаването на нов ЕРС към Норд Дойч Афинери.

Полезна е практиката на групировката *Солвей*, която на три години прави обучителен семинар, на който, след като се проучи мнението на представителите в ЕРС, се оформя програма, набелязват се пътища за развитието на социалната дейност, контактите и други.

Някои от представителите в ЕРС споделят, че в рамките на заседанията, наред с информирането се провеждат и процедури по консултиране и мнението и становището на ЕРС се взима предвид (*Солвей Груп, Кумерио*), в *Инбев* по-скоро текат само процедури по информиране, а в *Кодак* понякога се вземат предвид становищата на ЕРС.

За да могат да влязат в ЕРС на *ЧЕЗ* въпроси за обсъждане, от страна на представителите от отделни страни (поне две) **ззадължително трябва да се осигури 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 създаването и функционирането на ЕРС. До тези, които са го избрали да ги представлява, трябва да достигне информацията за това, какво е обсъждано и дискутирано на 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 форуми за обмен на тази информация, както и съдействие и добра воля от страна на работодателя, който в лицето на ЕРС трябва да вижда един конструктивен и коректен партньор. В българските предприятия се използват синдикалните събрания, интранет, вътрешната електронна поща, разпространяването на информацията чрез избраните представители за информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда.

IV. ПОЛИТИКА НА КНСБ СПРЯМО МНК

1.Обща характеристика

Политиката на Конфедерацията спрямо многонационалните компании на практика започна в края на 90-те години, като за първи път беше формулирана и приета в писмен вид от Координационния съвет, след провеждането на IV конгрес през 1997 г. Тогава беше създаден Департамент в централата, който включва дейността по европейска интеграция, заедно с дейността по развитие на индустриалните отношения в многонационалните компании и работническото участие в управлението. През 1999 година дейностите, свързани с многонационалните компании и работническото участие бяха прехвърлени към Департамента по социално партньорство и колективно трудово договаряне, а от 2000 година Департаментът във вида му от 1998 г. е възстановен и съществува до 2007 г. В момента работата, свързана с МНК е предадена на няколко звена в централата, като ангажимент винаги е имал и Институтът за социални и синдикални изследвания.

Политиката и практиките, свързани с МНК, са развивани в различни направления, но най-общо могат да се очертаят следните основни:

- Разпространяване на знания, информиране и консултиране в областта на международните и европейски документи по многонационалните компании, в т.ч. Глобалния договор, Целите на хилядолетието на ООН, Европейската стратегия за корпоративна социална отговорност и други. Част от тези документи са преведени и издадени по инициатива на КНСБ и ИССИ. Така, още през 1997 г. по съвместен проект между ИССИ, Фондация „Ханс Бюклер” - Германия и бившата фондация „Джим Конуей” - Великобритания, финансиран по Програма „ФАР-демократия” на ЕС, бяха преведени и издадени някои основни документи, в т.ч. и Директива 94/45 на Европейския съвет за Европейските работнически съвети, а с помощта на швейцарския център „Компакт”, който представлява Швейцарската конфедерация на профсъюзите в България, през 2003 г. бяха преведени и публикувани в голям тираж Правилата на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за МНК;

- Участие в подготовката на нови нормативни актове с цел адаптиране на законодателството към международните и европейските трудови стандарти, в т.ч. и към специфичните практики за МНК. През 2006 г. експерти от КНСБ участваха в работните групи по транспониране на Директивата 14/2002 на ЕС - общата директива за информиране и консултиране чрез промени и включване на текстове в Кодекса на труда, както и в подготовката на Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационалните предприятия, групи от предприятия и европейски дружества, който включва текстове от трите европейски директиви - Директива 94/45 за европейските работнически съвети, Директива 2001/86 за информирането и консултирането в европейските търговски дружества и Директива 2003/72/ЕО за информирането и консултирането в европейските кооперативни дружества. След приемането на закона и промените в КТ беше издаден коментар с подкрепата на Фондация „Фридрих Еберт”;

- Разпространяване на информация за Кодекси на поведение или международни споразумения, подписани от управителните органи на многонационални компании, които имат поделения в страната;

- **Комуникации, партньорство и сътрудничество с работодателските организации и с отделни големи компании за формулиране на общи приоритети или решаване на конкретни проблеми.** През 2001 и през 2003 г. бяха проведени срещи с Българската международна стопанска асоциация, като през 2003 г. КНСБ подготви и позиция по „Бялата книга“, издавана от БИБА. По-късно, след присъединяването на БИБА към Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България бяха проведени няколко срещи и са подписани протоколи за сътрудничество. Провеждани са и регионални срещи - с компаниите в Севлиево, както и с управляващите отделни компании;

- **Подпомагане на синдикалните организации в поделенията на МНК** за организиране и избор на представители в Европейските работнически съвети - през 1997-2006 това беше насочено към избор на наблюдатели, а след това – към избор на редовни членове;

- **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 икономически и социални измерения на глобализацията;

- **Участие в проекти** съвместно със синдикати от други страни;

- **Международен обмен.** През 2003-2004 г. с помощта на Общата федерация на труда - Белгия и бившата вече МКСП беше осъществен проект за обмяна на опит между българския клуб на КНСБ и подобна форма, организирана от Съюза на автономните хърватски синдикати, като резултатите бяха популяризирани сред представители на синдикатите от западните Балкани - Сърбия, Черна гора, Албания, Косово, Македония, Босна и Херцеговина. По линия на двустранните и многостранни връзки на основните членове на КНСБ се осъществява обмяна на опит и сътрудничество и по други проекти;

- **Изследвания и публикации** - ИССИ с помощта на Фондация „Фридрих Еберт“ и МОТ е правил вече два пъти изследвания (това е третото изследване) на индустриалните отношения в МНК и публикува анализите през 1998 и 2003 година. Други изследвания са правени по проект на Екстел – неправителствена организация на ирландския синдикат СИПТУ, част от Ирландския конгрес на профсъюзите през 2003 г., както и последното изследване на участието в европейски работнически съвети по проект съвместно със синдикати от Испания, Италия, Португалия и Германия.

В края на 90-те години и началото на новото хилядолетие тази дейност беше концентрирана главно на равнище централа, сега все повече отделните основни членове формират и осъществяват собствени действия в посока подпомагане на основните си организации и партньорство с големите МНК. С развитие 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 нейните основни членове и усъвършенстване на механизмите на прилагането ѝ.

2. Организация на дейността на Клуба на синдикалните председатели от МНК

Създаден спонтанно през 2001 г., Клубът на председателите на синдикални организации на КНСБ от филиали на МНК в България, се утвърди като авторитетен, модерен и търсен, неформален форум в голямото синдикално семейство на КНСБ.

Една от „тайните“ за неговото устойчиво развитие се корени в състава 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 нарастване 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: 2001 г. – 16 председатели на СО на КНСБ, членове на Клуба, 2004 г. – 43 председатели на СО на КНСБ, членове на Клуба, 2008 г. – 44 председатели на СО на КНСБ, членове на Клуба.

Разпределението на синдикалните организации по браншови структури на КНСБ, чиито председатели са членове на Клуба, през отделните три периода, е показано по-долу.

№	Федерация/синдикат/съюз на КНСБ	Синдикални организации		
		2001	2004	2008
1.	СФ "Металици"	2	5	4
2.	ФНС от хранителната промишленост	4	6	4
3.	НФТ "Химия и индустрия"	1	6	6
4.	НСФТКТКОО	2	4	3
5.	ФНС Горско стоп. и дървообработваща промишленост.	2	4	3
6.	ФН Строителни синдикати		4	3
7.	ФНСО от леката промишленост	2	3	3
8.	Синдикат „Бира, храни, напитки“	12	3	5
9.	НСФ „Метал-електро“	1	2	3
10.	Национален банков синдикат		2	1
11.	СТСБ		1	1
12.	НБС „Водоснабдител“		1	1
13.	ФС от ВПК		1	1
14.	СФОЕМИ		1	-
15.	НСФ Миньори			1
16.	НФ Енергетиците			2
17.	НСФ Енергетиците в България			1
18.	Други:			1
Общо:		16	43	44

На годишната среща на Клуба през 2008 г. неговото ръководството бе разширено и днес то е в състав:

**Ръководство на Клуба на председателите на СО на КНСБ
от филиали на МНК в България**

Председател: Димитър Диков - "Кумерио Мед" АД, Пирдоп

Зам. председатели:

Емил Антонов - Шератон София Балкан АД, София

Красимир Пашрапански - Загорка Ариана АД

Атанас Атанасов - Солвей Соди, Девня

Мариян Банев - Идеал Стандарт България АД, Севлиево

Своята дейност Клубът организира в съответствие с приетите през 2002 год. Статут и Правила за работа. Методически и експертно той се подпомага от департаментите на Централата на КНСБ и ИССИ към КНСБ. По-голяма част от дейността си Клубът реализира по проекти с подкрепата на Фондация „Фридрих Еберт“, в т.ч. с участието на директора на регионалния и офис в София - Арнолд Веемхорнер (2006 г.) и експерти от Обединението на германските профсъюзи. С интерес се посрещна организираната среща с представители на Асоциацията на индустриалния капитал в България, където членуват преобладаващата част от работодателите от МНК.

Представители на Клуба се включват в работата на международни конференции и семинари: „Глобализацията и социалните последици“, „Ръководните принципи на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие“ и др.п. От две години в месечното списание на КНСБ „Синди труд“ бе открита рубрика „Има думата председателят на синдикалната организация,“ в която в отделни интервюта (с текст и снимки) се представят членове на Клуба - те споделят своя опит и предизвикателства в работата си като синдикални лидери в предприятията.

През 2004, 2005 и 2006 г. са проведени по две национални срещи, а през 2007 и 2008 г. – по една среща на Клуба, на които са дискутирани актуални проблеми на индустриалните отношения във филиалите на МНК. Тези срещи се съчетават с организирането на семинари и други форми на обучение, в които се открояват темите:

- Последици от присъединяването на България към ЕС - промени в трудовото законодателство, законодателството за безопасни и здравословни условия на труд, транспониране на директивите за европейските компании и за информиране и консултиране;

- Директива 2002/14 ЕО за създаване на обща рамка за информация и консултации на работниците и служителите в ЕО и българския модел на информиране и консултиране;

- Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвети за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение и предстоящото и на 9 декември т.г. ревизиране от ЕП; участието в ЕРС – опитът на новите страни членки;

- Проблеми и практически решения в процесите на колективни преговори и колективно трудово договаряне

През 2008 г. профилът на клуба се „отвори“ към проблемите на избора в предприятията на членове на ЕРС и насърчаване на дейността им. Със съдействието на Конфедерацията на независимите синдикати в България през 2008 г. членове на Клуба - избрани представители в ЕРС и потенциални за избор представители в ЕРС - бяха включени в различни форми на обучение, в т.ч. организирани в рамките на международни проекти:

1. „Оказване на техническа помощ за подпомагане участието на синдикалните представители от България и Румъния в работата на ЕРС”, организиран от френския институт ICOSI - семинар в четири обучителни модула с участието на синдикалисти от КТ „Подкрепа” и Картел „Алфа” Румъния в периода март - септември 2008 г.

Ударението бе поставено върху работа в конкретна ситуация и обмяна на добри практики:

- Подходи на членовете на ЕРС към различните видове стратегии, прилагани от мениджмънта на МНК и подготовка на реципрочни синдикални действия;
- Избор от членовете на ЕРС на възможни стратегии за постигане на баланс между националните и европейски приоритети;
- Изготвяне на експертни, икономически и технически становища;
- Средства за информиране на работещите в МНК за работните заседания на ЕРС;
- Методи на комуникации между членовете на ЕРС;
- Обсъждане на социалните, културни, исторически и икономически различия на членовете на ЕРС;
- Определяне на бюджет и функциониране на ЕРС (състав, споразумения, дневен ред, решения и т.н.);
- Взаимодействие на представителите на синдикатите с представителите на персонала в ЕРС, които не са синдикални членове;
- Обмяна на добри практики и опит.

2. Проект IN.CON.PAR: „Възприемане на промените в Европа: засилване на информирането и консултирането и участието в ЕРС чрез комуникации и координация” с партньори от Германия, Испания, Италия и Португалия, където с активното участие на българските представители в ЕРС бе направено:

- Събиране и сравнителен анализ на националния опит, изготвяне на глобален доклад;
- Транснационална среща и национални курсове за обучение;
- Разработване, публикуване и разпространение на Наръчник и DVD.

Какво предстои?

Като се отчита афинитета на синдикалните председатели към процесите на колективно трудово договаряне, информиране и консултиране, *предстои включване на членовете на Клуба и на избраните членове в ЕРС в наскоро изградената от КНСБ Национална експертна мрежа по колективно трудово договаряне, информиране и консултиране*. Очакванията са за активна работа в консултативен режим и партньорство с цел подобряване съдържателната страна на колективното договаряне и ефективна обмяна на опит, за задълбочаване процесите на информиране и консултиране. Съдействието за решаване на конкретни казуси, използването на богат масив от уеб базирана информация, онлайн консултиране и т.н. ще провокират активността им.

Предимство за членовете на Клуба ще бъде организирането на езикови (English) курсове за обучение. В работен порядък се чувства необходимост от по-добра икономическа подготовка, от знания и умения да се разчитат и анализират своевременно финансови документи. Все още не е осъществена идеята за създаване на Балканска мрежа на председателите на синдикални организации от предприятия на МНК.

СПИСЪК НА УЧАСТНИЦИТЕ В ИЗСЛЕДВАНЕТО

Поделение на МНК	Представител на мениджмънта	Председател на СО	Членове на ЕРС
Солвей – Соди АД	Анелия Димова	Атанас Атанасов	Ангел Трифонов
Кумерио - мед АД	Юлия Тенева	Димитър Диков	Димитър Диков
Букет – Нова Загора - Миролио С.П.А.	Петя Петрова	Даниела Колева	Даниела Колева
Алкомет АД		Димитър Трифонов	
Цератицит АД	Димитър Радев	Георги Гутев	
Авангард АББ България ЕООД	Надя Захариева		
Промил	Светла Дянкова	Радка Маринова	
СКФ Беринг България ЕАД	Милена Дойнова	Николина Банева	
Балканфарма Троян – Актавис оперейшънс ЕООД	Васил Арарски	Любка Петрова	
Кодак График Комюникейшънс АД		Румен Дерменджиев	Румен Дерменджиев
Монди Пекиджинг	Евгения Пекаж	Тодор Цонев	
Холсим кариерни материали АД	Нели Стоянова	Румен Паунов	
Щрабаг ЕАД		Васил Михалков	
Данон Сердика АД	Емилия Фотева	Аника Стоименова	Аника Стоименова
Крафт фуудс България АД	Марчело Гаспаров	Георги Димитров	Румяна Николова
Шератон хотел Балкан		Емил Антонов	
ИнБев Каменица – АД	Калина Петкова	Искра Андровска	Стойко Стойков
ЧЕЗ - България	Милена Накова	Славчо Гелков	Славчо Гелков
Хайнекен Загорка АД	Диана Китанова	Красимир Халачев	
Карлсберг България АД -Шуменско пиво	Кремена Байнова	Елена Станева	
ЕОН България	Наташа Цветкова Сашка Стефанова	Лидия Петрова	
Видима АД	Марияна Цонева	Иваничка Георгиева	
Идеал стандарт АД		Мариян Христов	
Агрополихим АД	Димитрина Караянева	Росен Корелов	

ТОП 100 ИНВЕСТИТОРИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

Инвеститор	Страна	Българска компания	Предмет на дейност	Старт в България
FESTO	Германия	FESTO PRODUCTION	автоматизация	1993
GRAMER	Германия	GRAMMER	авточасти	1994
MONTUPET SA	Франция	MONTUPET SA	авточасти	2005
WILLIAM HUGHES	Великобритания	WILLIAM HUGHES	авточасти	2004
BREWINVEST	Гърция	ZAGORKA	пивопроизводство	1995
CARLSBERG	Дания	PIRINSKO PIVO, SHUMENSKO PIVO	пивопроизводство	2003
INTERBREW	Белгия	KAMENITZA	пивопроизводство	1995
KNAUF	Австрия	KNAUF GIPSFASER	строителни материали	1997
PLENA HOLDING	Люксембург	PLENA BULGARIA	строителни материали	1998
HEIDELBERGER ZEMENT	Германия	ZLATNA PANEGA. GRANATOID	циментопроизводство	1997
HOLCIM (HOLDERBANK)	Швейцария	BELOIZVORSKI ZEMENT	циментопроизводство	1997
MARVEX, ITALCEMENT	Италия	DEVNYA CEMENT, VULKAN	циментопроизводство	1997
PLEVZEM LTD	Кипър	PLEVENSKI ZIMENT	циментопроизводство	1997
WHITEBEAM HOLDINGS	Малта	ORGACHIM	химическо производство	1998
SOLVAY	Белгия	SODI DEVNYA	химическо производство	1997
ROLLMANN & PARTNER	Германия	PIRINTEX	облекло	1996
OTE	Гърция	GLOBUL, COSMO MOBILE	телекомуникации	2001
TELECOM AUSTRIA	Австрия	MOBILTEL AD	телекомуникации	2005
VIVA VENTURES (Advent International)	Австрия	BTC AD	телекомуникации	2004
LINDNER INTERNATIONAL	Германия	BUSINESS PARK SOFIA	строителство	2000

UMICORE	Белгия, Холандия	CUMERIO PIRDOP MED	медодобив	1997
AES	Велкобритания	AES Maritza East 1	електроразпре- деление	2005
CEZ	Чехия	EDC SOFIA, EDC PLEVEN	електроразпре- деление	2004
E.ON	Германия	EDC VARNA, EDC G.ORYAHOVITZA	електроразпре- деление	2004
EVN	Австрия	EDC PLOVDIV, EDC ST.ZAGORA	електроразпре- деление	2004
SIEMENS	Германия	DIGIKOM	електромаши- ностроене	
SPARKY	Германия	ELTOS, AGROMASHINA	електроинстру- менти	1996
EPIQ	Белгия	EPIQ BULGARIA	електроника	1994
SCHNEIDER ELECTRIC	Германия	SCHNEIDER ELECTRIC	електроника	1999
VIDEOTON	Унгария	DZU STARA ZAGORA	електроника	1999
ENEL	Италия	EK MARITZA EAST 3	енергетика	2003
ALICO/CEN	САЩ, Кипър	POSHTENSKA BANKA	финанси	
ALLIANZ	Германия	ALLIANZ BULGARIA	финанси	1999
BANK AUSTRIA	Австрия	BIOCHIM BANK	финанси	2002
BANK AUSTRIA	Австрия	DZI BANK, DZI	финанси	2005
BANQUE NATIONALE DE PARIS	Франция	BNP PARIBAS BULGARIA, ALBENA	финанси, хотелиерство	1995
NATIONAL BANK OF GREECE	Гърция	UBB	финанси	2000
OTP	Унгария	BANK DSK	финанси	2003
PIREOSBANK	Гърция	EVROBANK	финанси	2005
PROCREDITBANK	Германия	PROCREDITBANK	финанси	2001
RAIFFEISEN BANK	Австрия	RAIFFEISEN BANK BULGARIA	финанси	1994
SOCIETE GENERALE	Франция	EXPRESSBANK	финанси	1999
TOKUDA BANK	Япония	TOKUDA BANK BRANCH	финанси	2001

UNICREDITO	Италия	BULBANK	финанси	2000
EASTSTARCH	Холандия	AMYLUM	хранителна промишленост	1996
KLARINA HOLDING	Люксембург	BEVERAGE COMPANIES	хранителна промишленост	1993
KRAFT FOODS	САЩ	KRAFT FOODS BULGARIA	хранителна промишленост	1993
LUXCRAFT	Великобритания	STORKO, Pleven	хранителна промишленост	1995
NESTLE	Швейцария	NESTLE BULGARIA	хранителна промишленост	1995
GLASINVEST	Кипър	STIND	стъкларска промишленост	
ŞİŞE CAM	Турция	TRAKIA GLASS	стъкларска промишленост	2004
CSN TOURISTIC	Германия	ZLATNI PYASATZI	хотелиерство	
GRECOTEL	Гърция	BALKAN SHERATON	хотелиерство	2001
HILTON INTERNATIONAL	САЩ	HILTON SOFIA	хотелиерство	1998
PRINZESS GROUP	Турция	PRINCESS HOTEL, TRIMONTZIUM	хотелиерство	1998
GORT SECURITIES	САЩ, Великобритания	RADISSON SAS HOTEL	хотелиерство	1998
ZUERICH INVEST	Швейцария	PAMPOROVO	хотелиерство	2001
LINDE GAS	Германия	LINDE BULGARIA	индустриална газ	2001
SAP	Гърция	SAP	информацион-ни системи	
PALFINGER	Австрия	PALFINGER BULGARIA	машиностроене	2003
BERG	Испания	BERG MONTANA FITINGI	метални продукти	
VIOHALCO	Гърция	SOFIAMED, STOMANA INDUSTRY	метални продукти	2000
SKF BEARINGS	Швеция	LAGEREN ZAVOD	метални продукти	2002
DUNDEE PRECIOUS METALS	Ирландия, Канада	BIMAK	мини	2003
WAZ	Германия	168 HOURS PRESSGROUP	вестникарска	1996
ISICLAR HOLDING	Турция	TSELHART	хартиена промишленост	

SUZER HOLDING, MAYR MELNHOF	Турция, Словения	ZMT NIKOPOL	хартиена промишленост	
LUKOIL	Русия, Холандия	NEFTOCHIM, PETROL	петролна промишленост	1999
ACTAVIS	Исландия	BALKANPHARMA	фармацевтика	2000
AMERICAN STANDARD	САЩ, Холандия	IDEAL STANDARD, VIDIMA	водопроводни и санитарни	1993
ENERGO PRO	Чехия	ENERGO PRO	електрогенера- тори	2002
MECAMIDI	Франция	MECAMIDI OGOSTA	електрогенера- тори	2000
HYUNDAI	Южна Корея	HYUNDAI ELPROM TRAFO	електротранс- форматори	1994
EFEKTEN UND FINANZ	Швейцария	EFEKTEN UND FINANZ BULGARIA	недвижими имоти	
REGENT GROUP	Великобритания	HEBROSBANK	недвижими имоти, финанси	
LIEBHERR HAUSGERAETE	Германия	LIEBHERR MARITZA	хладилна техника	2000
McDONALDS	САЩ	McDONALDS BULGARIA	ресторантьор- ство	1996
SWEDISH MATCH	Швеция	KOSTENETZ	кибритопроиз- водство	1997
KERAMIK HOLD./ ROCA	Испания	FAYANS KASPICHAN	санитарен фаянс	
CODIX	Франция	CODIX	софтуерни услуги	1998
TUMBLEWEED	САЩ	TUMBLEWEED	софтуерни услуги	2002
NEWS INC	САЩ	BTV	телевизия	
MIROGLIO	Италия, Германия	MIROGLIO BULGARIA, INTERPRED	текстил	1999
SAFIL, Italy	Италия	BULSAFIL	текстил	2000
SOCOTAB	Швейцария	SOCOTAB BULGARIA	тютюнопрера- ботка	2002
EUROBILLA	Австрия	BILLA BULGARIA	търговия	2000
HIT	Германия	HIT HYPERMARKET	търговия	2004
KAUFLAND	Германия	KAUFLAND BULGARIA	търговия	2004
METRO	Германия	METRO BULGARIA	търговия	1998

RAO GAZPROM	Русия	OVERGAZ	търговия	1996
HELENIC PETROLEUM	Гърция	ECO ELDA	бензиностанции	2003
LITASKO	Швейцария	LITASKO BULGARIA	бензиностанции	2002
NAFTEX (UCOS PETROLEUM),	Кипър	UCOS PETROLEUM, NAFTEX	бензиностанции	
OMV	Австрия	OMV BULGARIA	бензиностанции	1999
SHELL	Великобритания	SHELL BULGARIA	бензиностанции	1994
WILLI BETZ	Германия	SOMAT	транспорт	1994
BOYAR INTERNATIONAL	Великобритания	DOMAIN BOYAR	винопроизводство	1998
CRONOSPAN	Австрия	CRONOSPAN BULGARIA	дървообработване	1997
AMIS	САЩ	AMIS BULGARIA	електроника	2004

Доц. д-р Желю Владимиров
Мария Василева (магистър)
СУ „Св. Климент Охридски“
Стопански факултет

ФРЕНСКИТЕ МУЛТИНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ И ТЯХНОТО ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ 1998 – 2007 Г.

Основната **цел** на този анализ е да се разкрият факторите за трансфер на европейския социален модел на трудови отношения на примера на френски мултинационални компании (МНК) от сферата на услугите в България. Изборът на филиали на френски МНК се обяснява с наличието на отличителен *френски социален модел* (ФСМ) и неговото влияние върху Европейския социален модел (ЕСМ). Изследването търси отговор на въпроса доколко тези компании имат нагласа за трансфер на модела и дали става дума за пренос само на някои процедурни или по-съществени елементи от този модел.

Основният изследователски **метод** за събиране на данни са полу-структурирани интервюта. Интервюирани са 36 мениджъри и служители от десет френски филиала²¹, трима ръководители на национални профсъюзи и ръководителят на икономическата мисия към посолството на Франция в България.

Изследването показва, че навлизането на МНК не води автоматично до трансфер на техните социални политики. Някои икономически сектори и начинът на създаване на дъщерни компании влияят върху нагласите за трансфер на трудовите отношения. В същото време моделът на тези отношения се определя от съотношението между стратегията на МНК и трудовите практики в приемната страна.

1. Ролята на МНК при трансфер на трудови отношения

МНК са важни и разрастващи се инвеститори в световната икономика. Интегрирането на преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) в местната икономика води до промяна в трудовите отношения и бизнес културата на приемните организации. С това е свързан и въпросът доколко националният произход на компанията-майка оформя културните елементи във фирмата на приемната страна. Досегашните изследвания върху трансфер на трудови отношения в МНК са правени главно за компании от САЩ, Англия или Германия и то в производствения сектор (Tempel et al 2006: 30). С изключение на разработките на К. Дюран (Durand 1997), влиянието на френските МНК почти не е изследвано. В същото време френските МНК са важно поле за проучване на трансфери на трудови отношения, поради наличието на отличителния **френския социален модел** (ФСМ)²² и силното му влияние върху Европейския социален модел (ЕСМ).

²¹ Седем от тези компании са от сектори на услугите с интензивно използване на труд (търговия на дребно, туризъм и енергетика), три са от сектор с интензивно използване на капитал (банки) и една е от производствения сектор (за сравнение). Това са: Доверие-Брико АД (франчайз на Мг. Bricolage); Новотел Пловдив (франчайз на Асог в България); Акор Сервис; Карфур в София (в строеж); Мекамиди, партньор на Energies Nouvelles, в която участва националната френска компания EDF; Далкия Варна (бивша Топлофикация Варна); две френски банки и една лизингова компания към едната от тях; Шнайдер Електрик (Пловдив).

²² ФСМ се определя като „всички онези принципи, правила и институционални договаряния, които изграждат социалните отношения“ (Lefebvre and Méda 2006: 9). Този модел може да бъде характеризиран с: плурализъм при вземане на решения и легитимност на социалния диалог; спазване на социалните права на служителите (равноспойно заплащане, недопускане на дискриминация, обучение и др.); двойно представителство на работниците и служителите (чрез профсъюзи и директно избрани представители) (Amossé and Pignoni 2006 : 3)

Най-разпространените концепции за трансфер на трудови отношения са *теорията за дифузията* (на модела на страната, към която принадлежи МНК) и *теорията за адаптацията* (към вече съществуващите практики в приемната страна). Тези теории обаче не вземат под внимание взаимодействието между двете бизнес системи. Според Бойер (Boyer 1998), при подобен трансфер се извършва процес на „хибридизация“ на две групи влияния (на страната на произход и на приемащата страна). Взаимодействието между тях води до създаването на „*транснационални социални пространства*“ в МНК (Williams and Geppert 2006). МНК избират различни инвеститорски стратегии като придобиване, партньорство, франчайз или инвестиция на зелено. Този избор се влияе от контекста на страната на произход и на приемната страна. „Системните различия в поведението на МНК се определят най-вече от отличителните национални институционални комплекси на държавата на произход и на приемните бизнес системи, в които действат филиалите им“ (Ferner et al. 2006: 1).

Влиянието на **държавата на произход** се съдържа в спецификата на съвременната френска бизнес-система. Във Франция властта е по-силно концентрирана, което определя по-голямото значение на държавната интервенция в индустриалната политика. Франция не отговаря нито на идеалния тип либерална икономика (САЩ), нито на координираната пазарна икономика (Германия), тъй като взаимоотношенията между фирмите, държавата, работниците и потребителите са доста специфични (Hall and Soskice 2001: 35). ФСМ е създал по-голяма защита на заетостта на работниците във Франция, отколкото във всички други държави-членки на ЕС и затова е в сърцето на „социална Европа“. Главното местоположение на социална Европа е на национално ниво и тя представлява колективно усилие да се ограничи социалното неравенство чрез правителствена намеса с активната роля на социални партньори (Iankova, Turner 2004: 79). Много от ключовите аспекти на ФСМ са включени в Европейските социални директиви, а френските МНК са сред основоположниците на Европейските работнически съвети (ЕРС). Според други автори обаче, Европейският социален модел е в криза и се движи към „неолиберално“ решение (Schierup et al. 2006). Нарастващото оспорване на ефективността на Европейския социален модел има отражение и в страните от Централна и Източна Европа (ЦИЕ). Така например тристранното социално партньорство в тези страни не е успяло да приближи индустриалните отношения европейските норми (Martin and Cristescu-Martin 2004: 635). Това партньорство до голяма степен е „*фасада*“ със слабо влияние върху икономическото представителство.

Влиянието на **приемната държава** намира израз в създадената след 1989 г. в България система, която може да бъде описана като „нео-корпоративна“ (Гладичева 2004). Тя се основа на асоциации на работниците и работодателите, които заедно с държавата (представена от правителството) са включени в Националния съвет за тристранно сътрудничество. Синдикалната плътност в България е по-ниска от средната за ЕС, но с големи браншови несъответствия (от 4-5% в сектора търговия на дребно до 60-70% в енергетиката).

Тенденциите в развитието на българския социален модел са в посока на децентрализация и дерегулация. Това намира израз в преход от национално към браншово и фирмено ниво на договаряне и в преход от трипартитно към бипартитно договаряне (т.е. държавата се оттегля). С уговорката, че всякакви схеми опростяват многообразието на реалността, Р. Гладичева предлага следното сравнение между българския и френския модел на индустриални отношения (Табл. 1):

Таблица 1: **Българският и френският модел на индустриални отношения**

	Франция
Области на СХОДСТВА с българския модел	Осезателна държавна намеса чрез законодателството; силно фирмено договаряне
Области на РАЗЛИЧИЯ с българския модел	Синдикални избори; 3 пъти по-ниска синдикална плътност; наличие на работнически съвети

Източник: Гладичева 2004: 27-28

2. Френските инвестиции в България и българо - френските търговски отношения

За периода 1997–2006 г. България привлече ПЧИ на обща стойност 24 973.7 млрд. евро, които през 2007 г. достигат до 21,4% от БВП²³. Франция заема скромното 14 място сред чуждестранните инвеститори в България с общо 335.5 млн. евро за периода 1996-2006 г. Единствено през 1999 г. френски компании правят значими инвестиции от 82.1 млн. евро (дължащи се главно на СЖЕкспресбанк, Френски цименти, купен впоследствие от Италцименти и Шнайдер Електрик). От 2000 до 2002 г. френските инвестиции намаляват от 41.7 млн. евро до 8.9 млн. евро, след което бележат постепенен ръст и през 2006 г. достигат до 60.7 млн. евро. През 2007 г. френските инвестиции се засилват, най-важните сред които са: изграждането на завод от Montupet в Русе; нов завод на Schneider Electric в Пловдив; производствено поделение на Air Liquide в Перник; придобиването от Dalkia International на Топлофикация-Варна; два търговски обекта на Carrefour в София и Бургас; покупката от Cetelem (филиал на БНП Париба) на Jetfinance International (лидер в потребителските кредити в България). До средата на 2007 г. в България са представени 142 френски компании, докато през 2005 г. те са били почти два пъти по-малко (77)²⁴.

Таблица 2: **Структура на износа и вноса на Франция за и от България (млн. евро)**²⁵

Сектори	2006		2007	
	Износ	Внос	Износ	Внос
Селско стопанство и хранителна промишленост	39.9	51.9	48.9	75.0
Промишленост	598	470.9	526.1	436.5
Енергетика	3.8	28.3	2.5	0.4
Общо	641.6	551.1	577.5	511.9
Баланс	+ 90.5		+ 65.6	

²³ http://www.investbg.government.bg/upfs/47/!CountryYear12.06_3.07_bg.xls .

²⁴ Investissements directs étrangers et présence française en Bulgarie en 2006 - 20/08/2007, MINEFE - DGTPE, <http://www.missioneco.org/bulgarie/>

²⁵ Commerce extérieur de la Bulgarie et échanges franco bulgares en 2006, 15 mars 2007; Commerce extérieur de la Bulgarie et échanges franco bulgares en 2007, 4 avril 2008 (<http://www.missioneco.org/bulgarie>)

В сравнение със сравнително скромното присъствие на френски инвестиции в България, **търговският стокообмен** между двете страни нарасна значително – до 1.2 млрд. евро през 2006 и 1.1 млрд. евро през 2007 г. (Табл. 2). Търговският баланс от двустранната търговия се преобразува от отрицателен за Франция през 2005 г. (-10.2 млн. евро) в позитивен през 2006 г. и 2007 г. (съответно 90.5 млн. 65.6 млн. евро). Структурата на стокообмена между двете страни показва, че България се превръща в привилегирован **под-доставчик на западноевропейските страни**. Пример за това е нарастването на износа от България за Франция на професионално оборудване, дължащо се главно на нарастването на износа на механично оборудване (ръст със 63% през 2007 г.).

3. Трудовите отношения в българските филиали на френски МНК

3.1. Трудовите отношения в компания франчайз

от сектор търговия на дребно

1. През 2006 г. заетите в сектор „търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за бита” са около 450 хил. души, от които 350 000 наети (НСИ). Над 90% от заетите работят в микро или малки търговски обекти. През 2006 г. делът на малките обекти в търговията на дребно е около 64%, а на големите търговски вериги - около 20% (супермаркетите - 16%, Метро Кеш енд Кери - 4%, хипермаркетите - 1%). Тенденцията е към нарастване на делът на веригите²⁶.

Като цяло трудовите отношения и социалният диалог в сектора са слабо развити, няма профсъюзни организации и голямата част от заетите не са покрити от колективни споразумения²⁷. Основната причина е фрагментацията на сектора след 1989 г. на микро и малки търговски обекти. Плътността на профсъюзното членство в сектора през 2003 г. е едва 4.2%, по-ниска от тази през 2001 г. (5.5%). Профсъюзното представителство в големите търговски вериги също е незначително. Работодателите на тези компании не са членове на представителни работодателски организации. На национално ниво има съвет за тристранно сътрудничество, но според мнението на профсъюзите в сектора няма реален социален диалог. Основните социални проблеми в бранша са нерегулираното работно време, ниските възнаграждения и неформалната заетост. Извънредният труд и работата в почивни и празнични дни не се заплаща според изискванията на КТ²⁸.

Mr. Bricolage SA е третата по големина мрежа от около 600 магазини за продажба на дребно на стоки от типа „направи си сам” във Франция с 13.5% пазарен дял и филиали в 6 други страни. В България „Доверие-Брико” е съсобственост на Mr. Bricolage S.A. (45%) и Доверие Капитал (55%), поделение на Доверие обединен холдинг. „Доверие-Брико” АД притежава мрежа от 10 магазини в големите градове на България и наема около 880 души. Според компанията, те имат около 30% пазарен дял²⁹. От компанията бяха интервюирани два пъти 3-ма мениджъри, един път 3-ма служители, а така също и председателят на Федерацията на независимите синдикати в търговията.

²⁶ Основните търговски вериги са: Метро Кеш енд Кери (9 магазина); Била (23); Хит (2); Кауфланд (10); Пикадили; СВА; Фантастико; Фамилия; Елемаг; Европа; „345”; Сани; Бурлес; М. Бриколаж; Практикер; Технополис; Техномаркет; Офис 1 Суперстор; Офис Експрес; Комо и Аико. Проектите за 2008 г. включват Карфур - София и Бургас, Олимпийски Мол и Кула; за 2009 София Акрополис, Мол България, Световен Офис Център, а за 2010 Мол Риофиса и Европа парк (La grande distribution en Bulgarie, 01.08. 2007, http://www.missioneco.org/bulgarie/documents_new.asp?V=3_PDF_135657)

²⁷ Mihailova, T. 2005. EIRO comparative study on industrial relations in the retail sector – case of Bulgaria. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/word/bg0404205s.doc>

²⁸ <http://www.nsi.bg/Economy/LabourNabl/LabourSurvey04.htm>

²⁹ http://www.bcci.bg/bulgarian/top100_companies/2005/NOVO-%20F1-BG-2006.pdf

2. Според **мениджърите**, главните фактори за придобиване на дял от страна на Mr. Bricolage в компанията са били потенциалът на българския пазар, липсата на конкуренция, наличните умения и добро образователно равнище на работната сила. Те твърдят, че в компанията има писани документи относно процедурите за наемане и уволнение, трудовия ред вътре в магазините и т.н., но не са публично достъпни. В компанията се провеждат информационни срещи и се поддържа е-мейл комуникация с мениджърите, но като цяло няма ясни механизми за вътрешна комуникация. Във фирмата има възможности за кариера поради постоянния трансфер на кадри от централния офис към магазините и обратно. Трудовото законодателство и главно плащането на осигуровки се спазват напълно. Другите елементи на трудовите отношения, като съблюдаване на минимални заплати; работно време; безопасни условия на труд; отпуски, свързани с образованието и недискриминация също се спазват в съответствие с КТ. В същото време в компанията *няма профсъюз*, представителство на работниците и служителите и не се практикува колективно договаряне. Според един от мениджърите, работниците и служителите не се интересуват от тези проблеми, а според друг, компанията се грижи за добрия социален климат и без наличието на профсъюзи. Интервюираните смятат, че трудовите практики при тях са подобни или по-добри от тези в други МНК и със сигурност по-добри, отколкото в местните магазини. Трудовите отношения в Доверие-Брико АД са ръководени от националния КТ, а не от Международния кодекс за социална отговорност или Етичния кодекс на Mr. Bricolage. Двама от интервюираните признават, че не познават ФСМ, а според третият от тях, той не е приложим в България.

3. **Интервюираните служители** също споделят, че в компанията няма профсъюзи, представителство на работниците и служителите и колективно договаряне. Има обаче Комитети по безопасни условия на труд, в които участват поравно мениджъри и служители във всеки от един магазините. 99% от служителите и работниците са на пълна заетост. Информацията за нивото на възнагражденията е конфиденциална и не се споделя. В компанията няма полова или друга дискриминация при възнагражденията; обучението е развито; работните условия са сравнително добри. Тежките моменти на извънреден труд са, когато стоките трябва да се подредят наново и стресът при обслужването на някои клиенти. Практиките по УЧР в компанията включват публично обявяване на свободни места, преференции към наемане/повишаване на вътрешни кадри, комбинация от обучение на място с лекции от Института за обучение към компанията-майка, регулярни оценки на изпълнението. Тези политики в някои отношения са по-добри в сравнение с местните фирми от бранша. Служителите също нямат информация за ФСМ и не поддържат отношения с профсъюзите на нито едно ниво.

4. Според председателя на **Федерацията на независимите синдикати в търговията**, профсъюзът има около 200 организации в различни фирми, като 6 от тях са във филиали на МНК (3 в магазини на Метро и 1 в Била). Около 70% от синдикалните членове в сектора са жени. Досегашното развитие е потискало формирането на профсъюзи, но напоследък се забелязва лека тенденция към тяхното съживяване. В повечето вериги магазини в България (вкл. и в Доверие-Брико АД) има страх сред служителите да създават синдикални организации. Председателят е чувал за случаи, когато на наеманите служители е казано да не създават или да не се присъединяват към профсъюзите. В някои случаи (недоказани официално) служителите са карани да подписват декларация, че не са или няма да бъ-

дат профсъюзни членове. Друг фактор, възпрепятстващ профсъюзите в сектора, е високото текучество. Председателят признава, че възнагражденията в големите търговски вериги са по-добри, отколкото в малките магазини, но далеч от нивата в другите страни. Тези вериги се стремят да спазват трудовото законодателство, но основната трудност с тях е да бъдат убедени да подпишат колективно трудово споразумение. Такива споразумения се постигат най-много на ниво отделен магазин, но топ мениджмънтът отказва да бъде страна. МТСП досега не е разпространявало действието на колективния трудов договор върху целия сектор търговия на дребно, въпреки даденото му право за това. Според председателя, представителството на работниците и служителите не може да замени профсъюзите, тъй като двете форми на представителство имат различни функции. Съгласно българския КТ например, колективен договор може да бъде подписан само от профсъюзите, но не и от представителите на работниците и служителите.

3.2. Трудовите отношения в компания франчайз от сектор туризъм

1. През последните години развитието на туризма в България преживя истински бум, съпроводен със строителство на нови хотели, почивни селища и вилни зони. През 2006 г. секторът разполага с около 500-600 хил. легла и ангажира около 110 хил. души, от които 84 хил. наети³⁰. Главните туристически места са по българското Черноморие (Албена, Златни пясъци, Слънчев бряг и др.) и в планините (Пампорово, Боровец, Банско и др.). Основни клиенти на българския туристически пазар са граждани от страни-членки на ЕС, чийто пазарен дял през 2006 г. достигна 51.49%. През 2006 г. България е посетена от 83 062 френски туристи, което поставя Франция сред основните клиенти в сектора³¹. Приходите от туризъм през 2006 г. достигат близо 2 млрд. евро, а търговският баланс между приходите от чуждестранните туристи и разходите на български туристи в чужбина е положителен от 886 млн. евро³². Представители на работодателите са Българската туристическа камара, а на профсъюзите – съответните браншови синдикати към КНСБ и КТ „Подкрепа“³³.

2. Един от хотелите с френско присъствие в сектора е **Новотел Пловдив**, който е франчайз на френската група Асдор³⁴. Хотелът е важен работодател с около 280 души наети, почти всички от които работят на пълен работен ден. Проведено е само едно интервю с **мениджър на ЧР**, поради несъгласие да бъдат интервюирани служителите. Според интервюираният, Акор е навлязъл на българския пазар поради добрите данъчни условия и обученият персонал. Мениджърите на хотела поддържат регулярни контакти с френската група, но управлението е независимо. Интервюираният споделя, че трудовите отношения в хотела съответстват напълно на изискванията на КТ, редовно се подава информация за свободни места, промени в трудовото законодателство и т.н. Работното време също се спазва, като се вземат предвид и предпочитанията на работещите за месечния график. Заплатите са над задължителния минимум, има и бонусна система за мотивация на персонала. В хотела има комитет по БЗУТ, в който участват и служители. Хотелът разполага със собствен център за обучение и квалификация на персонала, а трудовите отношения са по-добри в срав-

³⁰ <http://sfb.bia-bg.com/index.php?srchbranchid=12>

³¹ http://bulgaria.actualno.com/news_80698.html

³² Le tourisme, l'hôtellerie et la restauration en Bulgarie, 30 juillet 2007, http://www.missioneco.org/bulgarie/documents_new.asp?V=3_PDF_135625

³³ http://www.bhra-bg.org/index.php?dejstvie=novina&id_novina=308

³⁴ http://www.picturesofbulgaria.com/hotel/novotel_plovdiv_689.html

нение с други местни хотели. Подпомага се мобилността на кадрите за работа в чужбина и последващото им завръщане в хотела. Тъй като **няма профсъюзи, няма и колективно договаряне** за условията на труд и възнагражденията. Хотелът е член на две организации на работодателите – Камарата на туристическите оператори и Националната камара по туризъм и хотелиерство. ФСМ се описва като насочен към създаване на повече работни места, но често пъти тези места не са достатъчно мотивиращи. Мениджърът споделя, че стандартите на Акор са по-високи от стандартите на ФСМ, въпреки че не споменава да се прилагат в Новотел Пловдив.

Важно е да се отбележи, че в кампанията си от 2006 г. за трудовите договори Главна инспекция по труда (ГИТ) открива редица нарушения, особено характерни за сектора на хотелиерството и ресторантьорството³⁵. През първата половина на 2007 г. друга кампания на ГИТ отново посочва много нарушения на КТ в тези сектори. Преобладават нарушенията относно заплатите и липсата на писмени трудови договори (31.5%). Другите нарушения се отнасят до наднорменото работно време, работата в празнични дни, не информирането на работниците и служителите, отсъствието на регулярни медицински прегледи и др.³⁶

3.3. Трудовите отношения във френски филиали от сектор енергетика

1. България разполага с електропроизводствен комплекс, включващ ядрени, термични и водни мощности. АЕЦ „Козлодуй“, ТЕЦ „Марица Изток 2“, мини „Марица Изток“ и НЕК са собственост на държавата. Разпределението на електрическа енергия се осъществява от седем регионални компании, които са мажоритарна собственост (по 67%) на E.ON AG (Югоизточна България), EVN AG (Югозападна България) и CEZ AS (Западна България). През 2005 г. в сектора работят 58 200, като 7000 от тях са в най-голямата компания НЕК. В работата на браншовия съвет за тристранни консултации са включени Браншовата камара на енергетиците, Националната федерация на енергетиците, КНСБ, КТ „Подкрепа“ и МИЕ. Социалният диалог под формата на тристранни срещи и колективните договаряния са практика на браншово и фирмено ниво. През периода 2002-2003 г. са сключени 10 колективни споразумения. Според оценки на работодателите и профсъюзите, най-малко 55-60% от служителите в сектора са покрити от колективни договори на фирмено ниво, което е висок процент в сравнение с другите сектори. Нивото на заплатите в сектора е около два пъти по-високо от средното за страната.

Френското присъствие в сектора не е особено значимо. Най-голямата френска компания EDF присъства на българския пазар чрез няколко смесени дружества заедно с EDF Energies Nouvelles (50% филиал на EDF). Към 31.12. 2006 г. EDF Energies Nouvelles притежава чрез дружеството Mecamidi Пиринска Бистрица в партньорство с Литекс България; Пасарел, Кокаляне и Огоста (в партньорство с МЗХ). Общият капацитет на водноелектроцентралите, в които EDF Energies Nouvelles има участие е 101 MW на стойност около 12 млн. щ.д³⁷. През 2007 г. френската Dalkia International (филиал на Veolia Environnement и EDF) купи 100% от Топлофикация-Варна за 6.8 млн. евро, което представлява най-концентрираната френска инвестиция в сектора до момента.

³⁵ Анализ на резултатите от извършените проверки в рамките на националната кампания № 3 от плана за дейността на Държавна агенция „Главна инспекция по труда“ за 2007 г., <http://git.mlsp.government.bg/>

³⁶ Годишен национален план на Държавна агенция „Главна инспекция по труда“ за 2007 г., февруари 2007, <http://git.mlsp.government.bg>

³⁷ <http://www.edf-en.com>

В сектора са проведени едно интервю със служител в Мекамиди, с председателя на Националната федерация на енергетиците, попълнени са 3 въпросника от мениджъри и 4 от работници на Далкия Интернационал.

2. Според председателя на Националната федерация на енергетиците в България, синдикатите са били против тоталната приватизация в енергетиката, но са нямали достъп до стратегиите на правителствата. Той смята, че след приватизацията качеството на подаваното електричество и работните условия се влошават, а безопасността на труда не се контролира (няма инструкции, защитни дрехи, колани, обувки и т.н.). Не случайно от 2006 г. и досега продължава недоволството на много граждани от лошата доставка на електроенергия и надписани сметки от регионалните компании. Това потвърждава правилността на критичната позиция на синдикатите срещу реструктурирането на предишната единна електрическа мрежа.

3. В трите компании на EDF Energies Nouvelles персоналят е около 160 души. Според интервюираният/та, всички изисквания по КТ относно условията на труд са спазени, включително напите и медикаментите. Заплатите се увеличават почти всяка година, но социалните придобивки като почивни станции и др. са загубени след приватизацията. Мнението е, че трябва да се извърви дълъг път за да се достигне това, което имат във Франция работещите в този сектор. В сравнение с други предприятия все пак ситуацията е по-добра, защото заплатите са по-атрактивни. В сектора има синдикати, но те не могат много да помогнат. На практика отговорниците на производството представят исканията на работниците и служителите пред ръководството (българския и френския директор), което взема решенията. Във френските филиали е възможно да се създаде синдикат без репресии. Във Франция служителите са по-добре възнаградени, но това се обяснява с факта, че хората работят по-добре и стандартът на живот е по-висок. Френския социален модел се свързва почти единствено с 35 часовата седмица.

4 а. Тъй като Далкия-Варна наскоро е придобила Топлофикация-Варна, интервюираните работници не можеха да посочат никакви съществени промени след приватизацията. В случая компанията наследява сравнително добре организирана и масова профсъюзна организация (60 членове от около 85 работници и служители). Секторът е покрит от колективен договор на секторно и фирмено ниво за 2 години. Един път на два месеца синдикалните лидери се срещат с мениджмънта за консултации и обмяна на мнения. След приватизацията е имало леко увеличение на възнагражденията, но мнението на работниците е, че заплащането е сравнително ниско в сравнение със средното за бранша. Условията на труд се оценяват като добри и интензивността на труда като нормална. Все още няма съществени промени в тях и не се чувства влиянието на компанията-майка. Френският социален модел не е познат, но се предполага, че е положителен. Няма представителство на работниците и служителите, а профсъюзите все още нямат контакти със синдикати извън КНСБ, нито пък с Европейските работнически съвети. В компанията е нямало организирани протести, но има нагласа за такива, ако не се променят нещата. На първо място сред остриите проблеми работниците поставят нарастването на заплатите.

4 б. Интервюираните **мениджъри** до голяма степен потвърждават казаното от работниците, че все още няма значими промени в компанията след приватизирането ѝ. Мотивите на Далкия да закупи предприятието са, че бизнесът с електроенергия е винаги печеливш и затова инвестицията е оправдана. КТ и другите нормативни актове, регулиращи труда се спазват. Според тях обаче може да се очаква предоговаряне на

някои точки в КТД с цел намаляване на разходите. Трудовите практики в компанията са подобни на тези в други предприятия от сектора и няма сериозни проблеми. В същото време обаче не знаят доколко тези практики са ръководени от нормите на ФСМ.

3.4. Трудовите отношения във френски филиали от банковия сектор

1. Към края на 2005 г. делът от активите, контролирани от чуждестранни банки в България е 74.54% (Манчев 2006). В сектора има две сравнително големи френски банки. В края на 2006 г. едната от тях има 1 100 души персонал. През 2007 г. другата банка добива чрез свой филиал пазарния лидер на потребителски кредити в България JetFinance International³⁸. Финансовият сектор в България е сред 11 сектора, в които няма секторно договаряне. Няколко банки (сред които Алфа банк, Булбанк, ДСК, ЕБВР, ИНГ банк, ОББ, Банка Пиреос, Прокредит банк, Райфазен банк, Сити банк и Инвест банк) са членове на КРИБ. Двете френски банки не са членове на тази организация, но двама от техните топ-мениджъри са членове на Френско-българската търговска камара.

Според г-жа Валерия Николова, председател на Националния банков синдикат, в сектора всъщност има един *синдикат*, включващ служители от банка ДСК, банките Хеброс, Биохим (преди сливането им с Булбанк) и Банково обслужване. Служителите в тези банки са около 3 600. Над 80% от работещите в ДСК са членове на синдиката, който е член на КНСБ. Този висок процент се обяснява с това, че след приватизацията се наследява една синдикална структура с висока плътност. Основните проблеми след приватизацията са били запазването на работните места и подобряването на условията на труд. Колективният договор на този синдикат е постигнал 1% годишно увеличение на заплатите независимо от инфлацията. Колективните договори са конфиденциални и не са достъпни публично. Според нея, няма големи разлики в условията на труд и заплащането в различните банки, различията са между позициите вътре във всяка банка.

Банковият сектор се характеризира с преобладаване на служители-жени, които извършват рутинни операции на компютър. Така например около 85% от служителите в банка ДСК са жени. През 2004 г. Националният център за опазване на общественото здраве провежда изследване относно оценката на риска на работното място в този сектор, което обхваща 1 023 служители. Според данните, 91% работят с компютър повече от 4 часа на ден, включително и 73% от тях, които работят с компютър повече от 8 часа дневно. Голямата част от служителите работят в офиси, където има от един до шест компютъра. Рисковите фактори на работното място са ранжирани така: работната стойка (седнали с голямо напрежение върху гърба) – средно 75%; осветлението – средно 13%; шумът – 11%; чистият въздух – 10%; високото психологическо напрежение – 9%; високият ритъм на работа – 5.5%. Най-често срещаното неудобство е разположението на монитора. Около 47% от всички смятат, че работните условия увреждат тяхното здраве. 46% от жените и 31% от мъжете носят очила, а 16% от жените и 10% от мъжете са ползвали отпуски по болест през изминалите 12 месеца. За 40% стресът в работата е причинен от външни фактори, но 23% го свързват с работните условия и 14% с отношенията с колегите или мениджмънта (5%) (Gladicheva 2005).

³⁸ JetFinance International има 800 служители в 150 града, 3 600 търговски места и около 500 000 клиенти

2. Едната френска банка е клон, а не филиал на компанията-майка. Банката има само един офис в София и обслужва главно корпоративни клиенти. В клона работят около 100 души, от които 28 са чужденци, а съотношението жени/мъже е 72%/28%. Данните за трудовите отношения в банката се основават на пет въпросника, попълнени от четирима *служители* и един мениджър. Според тях, в банката няма профсъюз, нито пък представителство на работниците и служителите и КТД. Запитаните не казват нищо относно нивото на заплащане, а само един смята, че то е над средното за сектора. Не се наблюдава дискриминация в работните заплати. Практиките по УЧР се оценяват като добри по отношение на наемането, възможностите за кариера, обучението, заплащането, работното време, безопасните и здравословни условия на труд. Все пак някои са посочили проблеми с извънредния труд и стреса при работа. Те смятат, че практиките по УЧР са подобни, но не много на тези в компанията-майка. Нямат връзка със синдикатите на секторно или друго ниво, нямат и информация за ФСМ. В клона не е имало протести или стачки, служителите се вълнуват главно от нивото на заплащане, отношенията с колегите и удовлетворението от труда.

Според интервюирания *мениджър*, банката влиза в България, за да служи като български клон на глобалните клиенти на банката в страната. Клонът поддържа формални и неформални отношения с други МНК в страната, което е необходимо за да има бизнес сделки. Компанията спазва националното законодателство относно условията на труд, заплащането, осигуровките и т.н. Комуникацията между служителите и мениджмънта е добра. Запитаният не е в течение на директивите на ЕС за представителство на работниците и служителите. Според него "няма синдикати, защото никой не проявява желание за това". Практиките по УЧР са подобни или по-добри от другите филиали на МНК в страната, трудовите отношения се ръководят до голяма степен от концепцията за КСО и Етичния кодекс, но признава, че не познава френския социален модел.

3. От втората френска банка бяха интервюирани 4 мениджъри и 3 служители от офиси в София, където работят около 120 души. *Интервюираните мениджъри* са със стаж в банката от 2 до 7 години, но нямат идея относно възможностите за кариера. След назначаването им всички са преминали обучение. Те твърдят, че трудовите отношения са в съответствие с КТ и нормативните актове. Според тях, основните права, отнасящи се до наемане/уволнение, заплащане, достъп до обучение, безопасни и здравни условия на труд и недискриминация се спазват. Само един смята, че правото на представителство и колективно договаряне не се спазва. Друг пък споделя, че често пъти се налага да се работи допълнително. Според тях, главно ниските и средни нива на заплащане на труда, а така също наличните умения и слабостта на профсъюзите привличат МНК да създават дъщерни фирми в България. В банката няма профсъюзи, нито представителство на работниците и служителите. Комуникацията се осъществява главно чрез Интернет на всяко работно място, но само един от запитаните казва, че тя е ефективна. Те не знаят дали банката е страна по някакво колективно договаряне в сектора, нито пък дали е член на някоя от работодателските организации в България. Главното притеснение сред анкетираните е малкият брой служители и огромният обем работа. Само един от запитаните смята, че практиките на банката се ръководят от КСО на компанията, докато другите нямат информация за това. Само един от тях е в състояние да дефинира ФСМ като модел с повече социални придобивки, но не го познава в детайли. Те не са в състояние да покажат документи за трудовата политика на банката.

Нито един от *интервюираните служители* не представлява синдикат и дори не знае дали изобщо в банката има такъв. Мненията за условията на труд са противоречиви. Като цяло са добри, но не съвсем адекватни на техните очаквания за работа в голяма френска банка. Двама от запитаните с по-дълъг стаж казват, че няма съществени промени в условията на труд и заплащането през последните 10 години. Само един твърди, че е имало незначително увеличение на заплатите и подобряване на работното оборудване. Всички признават въведените повече курсове за обучение. Един от тях говори за извънреден труд в условията на стрес. Нито един от интервюираните няма информация относно колективните договаряния. Един път годишно служителите се срещат официално с непосредствения си ръководител за обсъждане и оценка на работата, в резултат на което може да се очаква леко увеличение на възнагражденията. Анкетираните нямат база за сравнение с политиката по УЧР на банката в други филиали или в самата Франция. Все пак не вярват същите политики да се провеждат в компанията-майка. Нямат информация и не познават ФСМ.

Един от интервюираните е стажант, който споделя, че банката наема предимно млади лица, дори студенти като стажанти. Тези стажанти са обучавани от постоянните служители, само когато последните имат време. Стажантите работят 7 часа с 1 час почивка, докато постоянният персонал работи 8 часа и често пъти повече. Никой от тях не знае за документи, илюстриращи социалната политика на банката. За банката е характерно високо текучество.

4. Банката има филиал, за който на сайта на банката няма данни. Трима мениджъри отговориха писмено на въпросите. Според тях, във филиала работят между 200 и 300 души. И тримата са минали вътрешно обучение в компанията, но смятат, че няма големи възможности за кариера. Те са единодушни, че компанията спазва трудовото законодателство в основните му елементи (работно време, минимална заплата, БЗУТ и др.). Във филиала няма профсъюзи, представителство на работниците и служителите и колективно договаряне. Те не знаят дали компанията е член на някоя от работодателските организации, но филиалът им не е покрит от колективен договор. Трудовите отношения са подобни на тези в други МНК. Основният въпрос, който ги вълнува, е нивото на заплащане: „Те искат много, но не са склонни да дават достатъчно”. Двама от тях не са чували за ФСМ, докато третият твърди, че само на теория знае нещо („би трябвало да е по-добър, тъй като в България изобщо няма модел на трудови отношения”). Няма признаци компанията да се ръководи от нормите на друг (в случая френски) социален модел.

3.5. Трудовите отношения във френски филиал от производствения сектор

1. Една от най-значимите френски компании в този сектор е Шнайдер Електрик България ЕООД с над 200 души заети³⁹. В предприятието са проведени са три интервюта: с мениджър по УЧР, отговорник производство и служител от отдел логистика. Филиалът поддържа връзка с УЧР на компанията-майка чрез мениджър УЧР на географско зонално ниво. Поддържат се отношения с европейските структури на групата за развиване на стратегически компетенции, обучение и програми за обмен на кадри. *Стремежът е УЧР да бъде малко над нивото на местните*

³⁹ <http://www.schneider-electric.com>

изисквания. Отделът по УЧР има разработени механизми за информиране и консултация на служителите. КСО на фирмата се изразява в подпомагане на много структури от региона (детски градини, училища, младежки организации, дом за сираци). Според интервюираните, Шнайдер Електрик има социална политика, която *е не само писана, но и работеща*. В сравнение с българските и по-малките чужди фирми, трудовите отношения в завода са на доста по-добро ниво, а в сравнение с чуждите фирми от същия размер или бранш са сходни. Ако обаче се прави сравнение със Западна Европа, разликите са значителни. Част от служителите, които са имали възможност да сравняват тези практики споделят, че „другаде е по-добре“. В завода няма профсъюз, но *има представителство на работниците и служителите*. Подобрения в условията на труд се правят съвместно от работодателя и представителите на служителите. Тези подобрения включват условията на работните места, работното облекло, заплащането на храната и транспорта на служителите, подпомагането на някои служители със здравни или други проблеми, организирането на екскурзии и празнуването на различни събития. Заплащането, спонсорирането, разширяването на дейността са решения на ръководството, за които представителите на работниците и служителите и целият персонал се информират. Интервюираните смятат, че не може да се постигне френския социален модел у нас поради разлики в законодателството.

4. Изводи

Данните от анализа на интервютата със служители, мениджъри и синдикални лидери показват, че във филиалите на френските МНК има различни типове трудови отношения. В зависимост от **икономическите сектори** ситуацията е следната:

- В търговията на дребно и туристическият сектор почти не се откриват елементи на ФСМ. Това са сектори с голяма интензивност на труда, а доскоро високата безработица в страната даваше предимство на работодателите да не инвестират в човешкия капитал.

- Учудващо е отсъствието на следи от ФСМ в банковия сектор, където единствено обучението е по-развито. Вероятно филиалите на чуждестранните банки не предлагат най-новите продукти на българския пазар, използват вече проверени схеми и може би затова не виждат полза да инвестират много в местните служители⁴⁰.

- Единствено в секторите енергетика и производство се откриват елементи от трудовите политики на компаниите-майки. Може да се допусне, че спецификата на производствения сектор или на сектори с ключово значение (като енергетиката) изисква с по-голяма сила прилагането на сходни социални политики от МНК. Може обаче да се смята, че тези елементи се дължат на наследените и със силна плътност синдикални структури.

Определено влияние върху трудовите отношения в приемната компания има и **начина на създаване/придобиване на филиала**:

- В компаниите *франчайз* почти не се откриват елементи на ФСМ. Очевидно местните компании приемат само стандартите за работа на МНК, но не и стандартите за социална политика.

⁴⁰ България принадлежи към страните, които стимулират ПЧИ, но с по-ясно изразена политика към „заместване на вноса“. Привлечените за заместване на вноса МНК обаче не са склонни да трансферират най-високи технологии или да харчат големи суми за обучение на работници при условие, че „получават големи печалби с вече развити или напълно остарели продукти“(Guillén and Suárez 2005: 135-6).

- В компаниите *филиали* се откриват елементи на ФСМ в комбинация с националния модел на приемната страна. МНК са склонни да водят преговори с профсъюзите само там, където те съществуват, но не и да съдействат за тяхното формиране или за създаването на представителство на работниците и служителите.

Общото за всички изследвани предприятия е, че почти няма профсъюзи, в единични случаи има представителство на работниците и служителите, но няма и сериозни нередности в трудовите отношения от гледна точка на националния КТ. Като цяло не се намират доказателства за влияние на социалния модел на компанията-майка върху националните социални модели извън тези, пренесени индиректно чрез съответните европейски директиви (Вж. също Contrepois et al. 2007: 116). Това показва, че навлизането на МНК **не води автоматично до трансфер на техните социални политики**. Националните изисквания по отношение на труда се спазват, но това е минимално усилие за МНК. В контекста на глобализацията и КСО, тези компании имат много по-голям капацитет да съдействат за развитието на трудовите отношения. На тази основа може да се направи другият извод, че **националното законодателство на България не е достатъчно взискателно в това отношение**. След като България вече е член на ЕС могат да се очакват промени в социалните политики на компаниите. За целта обаче е необходимо държавата да стимулира приемането на КСО от всички предприятия – както национални, така и филиали. Не трябва да се пренебрегва и фактът, че моделът на трудови отношения в страната ни зависи от силата на Европейския социален модел. Очевидно има сериозни предизвикателства към този модел от по-успешно развиващи се и не толкова социални страни. Това означава, че страните от ЕС трябва да продължат усилията си за намиране на добрия баланс между конкурентното икономическо развитие и социалната политика на национално и фирмено ниво.

ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

Около 10 милиона работници в ЕС имат право на информиране и консултиране относно решенията на компанията на европейско ниво чрез своите европейски работнически съвети. Директивата за работническите съвети (94/45/ЕС) се прилага в компании с над 1000 работници, в т.ч. минимум 150 в две или повече държави-членки. Общо 841 компании имат действащи Европейски работнически съвети, които обхващат около 60% от работниците в ЕС. Но все още предстои немалко работа, за да постигне законодателството своите цели, за чието усъвършенстване и актуализиране ЕКП настоява. През февруари 2008 г. Европейската комисия започна втората фаза на консултации. Процесът все още не е завършен.

Списък на мултинационални компании с действащо споразумение за ЕРС, които имат филиали в България

Име на компанията	ABB	
Седалище	Швейцария	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6 и чл.13	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Германия	
Дата на подписване	05/07/2004	
Сектор	Код	Сектор
	C3-2	Производство на машини и оборудване
Сектор NACE	Производство на машини и електроуреди	
	31,2	Производство на материали за електроразпределителни и контролни уреди
	31,1	Производство на машини и оборудване
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Синдикални организации в седалището		
Синдикални организации от обхванатите страни		
Работнически съвет		
Специална група за преговори (или EPC)	♦	
Работнически представители		
Европейски работнически съвет		
Наименование	ABB Employees Council Europe	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Швейцария, Чехия, Германия, Дания, Испания, Гърция, Естония, Франция, Финландия, Унгария, Италия, Ирландия, Латвия, Литва, Норвегия, Холандия, Португалия, Полша, Швеция, Словакия, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС, Швейцария, Европейска асоциация за свободна търговия	
Състав	Само работници	

Брой работнически представители	32
Брой представители на работодателите	0
Срок на мандата	4 години
Компетенции на съвета	
Правомощия на съвета	Информирание и консултиране
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, сливане, закриване, преместване на предприятие
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции
Поверителност	♦
Средства на органа	
Председател на съвета	Непредвидено в споразумението
Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	6
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Секретар; бюро; орган
Система за комуникация	♦
Подготвително заседание	♦
Текущо заседание	♦
Годишна честота на заседанията на EPC	2 редовни заседания с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	1-2 месеца
Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хонорироване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Езиково обучение
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	AMERICAN STANDARD COMPANIES INC.	
Седалище	Холандия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	4 години	
Приложимо законодателство	Холандия	
Дата на подписване	08/03/2005	
Сектор	Код	Сектор
	C3-3	Производство на електрически и електронни уреди
Сектор NACE	Производство на машини и оборудване	
	31,1	Производство на машини и оборудване
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		

	Сигла	Членство
Синдикални организации в седалището		
Синдикални организации от обхванатите страни		
Специална група за преговори (или EPC)	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	American Standard Companies European Works Council	
Начин на създаване	Работнически съвет	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Чехия, Германия, Дания, Испания, Гърция, Франция, Унгария, Италия, Ирландия, Холандия, Португалия, Полша, Швеция, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС	
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	22	
Брой представители на работодателите	0	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информирание и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, условия на труд, здраве и безопасност, равнопоставеност на половете, обучение	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови технологии, околна среда, сливане, закриване, преместване на предприятие	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Поверителност	♦	
Средства на органа		
Председател на съвета	Платен	
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението	
Съвет в намален състав/бюро	Само работници	
Брой членове	5	
Технически секретариат	Работодатели	
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението	
Делегирани часове	Секретар; бюро; орган	
Подготвително заседание	♦	
Текущо заседание	♦	
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание	
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели	
Срок за свикване	1-2 месеца	
Публикуване на протокола	♦	
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна	
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението	
Хоноруване на експерти	♦	
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦	

Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	CEZ GROUP	
Седалище	Чехия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Чехия	
Дата на подписване	03/04/2007	
Сектор	Код	Сектор
	C13	Други
Сектор NACE	Производство и разпределение на електрическа енергия, газообразни горива и топлинна енергия	
	40,1	Производство и разпределение на електрическа енергия
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Работнически съвет		
Специална група за преговори (или EPC)	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	CEZ EWC	
Начин на създаване	Работнически съвет	
Географски обхват на споразумението	България, Чехия, Румъния	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	23	
Брой представители на работодателите	0	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови технологии, сливане	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Поверителност	♦	
Средства на органа		
Председател на съвета	Платен	
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението	

Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	7
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Само работници
Делегирани часове	Секретар; бюро; орган
Подготвително заседание	♦
Текущо заседание	♦
Специализирано заседание	♦
Годишна честота на заседанията на EPC	2 редовни заседания с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	1-2 месеца
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Подготвителни документи

Име на компанията	CUMERIO GROUPE	
Седалище	Белгия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	4 години	
Приложимо законодателство	Белгия	
Дата на подписване	21/09/2006	
Сектор	Код	Сектор
	C3	Металургия и металообработване
Сектор NACE	Производство на машини и оборудване	
	31,1	Производство на машини и оборудване
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	
	Сигла	Членство
	FEM	ЕКП
Синдикални организации в седалището		
Синдикални организации от обхванатите страни	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	EPC Кумерио (СЕЕС)	
Начин на създаване	Работнически съвет	
Географски обхват на споразумението	Белгия, Италия	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		

Състав	Работници и работодатели
Брой работнически представители	5
Брой представители на работодателите	2
Срок на мандата	
Срок на мандата	4 години
Компетенции на съвета	
Правомощия на съвета	Информирание и консултиране
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения, условия на труд, здравословни и безопасни условия на труд
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови технологии, околна среда, сливане, закриване на предприятието, преместване на предприятието
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции
Поверителност	♦
Средства на органа	
Председател на съвета	Платен
Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	3
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Секретар; бюро; орган
Достъп до поделенията	♦
Подготвително заседание	♦
Специализирано заседание	♦
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	1-2 месеца
Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хонорироване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол; подготвителни документи

Име на компанията	DANONE
Седалище	Франция
Вид споразумение	Споразумение по чл.13
Срок на споразумението	1 година

Приложимо законодателство	Франция	
Дата на подписване	11/03/1996	
Сектор	Код	Сектор
	C4	Хранително-вкусова промишленост
	C5	Химическа промишленост
Сектор NACE		
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	
	Сигла	Членство
	SETA	ЕКП
Синдикални организации от обхванатите страни	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Съвет за информиране и консултиране	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Белгия, България, Чехия, Германия, Испания, Гърция, Франция, Унгария, Италия, Холандия, Португалия, Полша, Румъния, Русия, Турция, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС, други, страни от Централна и Източна Европа	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Брой работнически представители	50	
Брой представители на работодателите	3	
Други членове		
Европейски отраслови федерации	♦	
Срок на мандата		
Срок на мандата	Непредвидено в споразумението	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, условия на труд, здравословни и безопасни условия на труд, обучение, равнопоставеност на мъжете и жените, синдикални права	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови технологии, околна среда	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Средства на органа		
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението	
Съвет в намален състав/бюро	Работници и работодатели	
Брой членове	0	
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението	
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението	
Делегирани часове	Орган	
Управление на бюджета	Работници и работодатели	
Подготвително заседание	♦	

Текущо заседание	♦
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Социални въпроси
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	EON	
Седалище	Германия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Германия	
Дата на подписване	23/01/2004	
Сектор	Код	Сектор
	C3-1	Основна промишленост?
Сектор NACE	Производство и разпределение на електрическа енергия, газообразни горива и топлинна енергия	
	40	Производство и разпределение на електрическа енергия, газообразни горива и топлинна енергия
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Работнически съвет	♦	
Специална група за преговори (или ЕРС)		
Работнически представители	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Europa-Betriebsrat	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Германия, Швеция, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС, Европейска асоциация за свободна търговия	
Състав		
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	20	
Брой представители на работодателите	0	
Други		

Експерт	♦
Синдикален експерт	
Срок на мандата	
Срок на мандата	2 години
Компетенции на съвета	
Правомощия на съвета	Информирание и консултиране
Начини и процедури	♦
Социални въпроси	Заетост
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, сливане
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции; смесени дружества (участие в други фирми)
Поверителност	♦
Средства на органа	
Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	6
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Непредвидено в споразумението
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Публикуване на протокола	
Експертна помощ	Пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Езиково обучение
Документи, предоставяни на членовете	Подготвителни документи

Име на компанията	HEINEKEN	
Седалище	Холандия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	4 години	
Приложимо законодателство	Холандия	
Дата на подписване	03/12/1997	
Сектор	Код	Сектор
	C4	Хранително-вкусова промишленост

Сектор NACE	Земеделие, лов, съпътстващи услуги	
	0	Селско, ловно стопанство, съпътстващи услуги
	55	Хотели и ресторанти
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	
	Сигла	Членство
	SETA	ЕКП
Синдикални организации в седалището	♦	
Синдикални организации от обхванатите страни	♦	
Работнически съвет	♦	
Специална група за преговори (или ЕРС)	♦	
Работнически представители		
Неуточнено		
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски работнически съвет	
Начин на създаване	Работнически съвет	
Географски обхват на споразумението	Белгия, Швейцария, Испания, Гърция, Франция, Унгария, Италия, Ирландия, Холандия, Словакия	
Обхванати райони	ЕС; страни от Централна и Източна Европа; Швейцария	
Състав		
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	23	
Брой представители на работодателите	0	
Други членове		
Европейски отраслови федерации	♦	
Други		
Експерт	♦	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения, здравословни и безопасни условия на труд, обучение, други	
Икономически въпроси	Производство, пазари, нови технологии, околна среда, сливане, закриване, преместване на предприятието	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Поверителност	♦	

Средства на органа	
Председател на съвета	Платен
Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	4
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Орган
Управление на бюджета	Работодатели
Система за комуникация	♦
Подготвително заседание	♦
Текущо заседание	♦
Годишна честота на заседанията на EPC	2 редовни заседания с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Социални, икономически, финансови въпроси
Документи, предоставяни на членовете	Протокол; подготвителни документи

Име на компанията	HOLCIM (HOLDERBANK)	
Седалище	Швейцария	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	4 години	
Приложимо законодателство	Белгия	
Дата на подписване	03/05/1996	
Сектор	Код	Сектор
	C5	Химическа промишленост
	C6	Строителство и горска промишленост
Сектор NACE		
	45	Строителство
	0	Химическа промишленост

	0	Дървообработваща промишленост
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	..	
	Сигла	Членство
	FETBV	ЕКП
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски форум	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Германия, Испания, Гърция, Франция, Италия, Холандия	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Други		
Синдикален експерт	♦	
Срок на мандата		
Срок на мандата	Непредвиден в споразумението	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, здравословни и безопасни условия на труд, обучение, колективни уволнения	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, околна среда, сливане, закриване, преместване на предприятието	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Исключени области	♦	
Поверителност	♦	
Средства на органа		
Секретар на съвета	Платен	
Съвет в намален състав/бюро	Непредвидено в споразумението	
Брой членове	0	
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението	
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението	
Делегирани часове	Непредвидено в споразумението	
Управление на бюджета	Работодатели	
Подготвително заседание	♦	
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание	
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели	
Срок за свикване	2 и повече месеца	
Публикуване на протокола	♦	

Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Социални въпроси
Хоноруване на експерти	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	INTERBREW	
Седалище	Белгия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Белгия	
Дата на подписване	17/09/1996	
Сектор	Код	Сектор
	C4	Хранително вкусова промишленост
Сектор NACE		
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	
	Сигла	Членство
	SETA	ЕКП
Синдикални организации в седалището	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски работнически съвет	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Белгия, Франция, Холандия	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Брой работнически представители	17	
Брой представители на работодателите	7	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, здравословни и безопасни условия на труд	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови ехнологии, околна среда, сливане, закриване, преместване на предприятието	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	

Поверителност	♦
Средства на органа	
Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Работници и работодатели
Брой членове	2
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Орган
Управление на бюджета	Работодатели
Подготвително заседание	♦
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	2 и повече месеца
Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Симултанен превод	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	KODAK	
Седалище	Белгия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	4 години	
Приложимо законодателство	Белгия	
Дата на подписване	01/07/1999	
Сектор	Код	Сектор
	C5	Химическа промишленост
Сектор NACE		
	33	Производство на медицински, прецизни, оптически апарати и часовникови механизми
	0	Химическа промишленост
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Работнически представители	♦	
Европейски работнически съвет		

Наименование	Европейски форум Кодак за транснационално информирание и консултиране
Начин на създаване	Работнически съвет
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Германия, Дания, Испания, Гърция, Франция, Финландия, Италия, Ирландия, Норвегия, Холандия, Португалия, Швеция, Великобритания
Обхванати райони	ЕС; Европейска асоциация за свободна търговия
Състав	
Състав	Работници и работодатели
Брой работнически представители	23
Брой представители на работодателите	4
Други	
Експерт	♦
Срок на мандата	
Срок на мандата	Непредвидено в споразумението
Компетенции на съвета	
Правомощия на съвета	Информирание и консултиране
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения, здравословни и безопасни условия на труд, равнопоставеност на половете, други
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови ехнологии, околна среда, сливане, закриване, преместване на предприятието
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции; други
Поверителност	♦
Средства на органа	
Председател на съвета	Платен
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението
Съвет в намален състав/бюро	Работници и работодатели
Брой членове	3
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Орган
Управление на бюджета	Работодатели
Система за комуникация	♦
Подготвително заседание	♦
Текущо заседание	♦
Специализирано заседание	♦
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели

Срок за свикване	1-2 месеца
Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол

Име на компанията	KRAFT FOOD INTERNATIONAL	
Седалище	Швейцария	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	5 и повече години	
Приложимо законодателство	Великобритания	
Дата на подписване	28/05/1996	
Сектор	Код	Сектор
	C5	Хранително-вкусова промишленост
Сектор NACE		
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	
	Сигла	Членство
	SETA	ЕКП
Работнически представители	..	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски съвет	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Германия, Дания, Испания, Гърция, Италия, Норвегия, Швеция, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС; Европейска асоциация за свободна търговия	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Брой работнически представители	0	
Брой представители на работодателите	0	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения, равнопоставеност на половете	

Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, сливане, закриване, преместване на предприятието
Финансови въпроси	Отчет (анализ)
Исключени области	♦
Поверителност	♦
Средства на органа	
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	5
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Орган
Управление на бюджета	Работодатели
Достъп до поделенията	♦
Подготвително заседание	♦
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Експертна помощ	Подготвителна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Симултанен превод	♦
Теми на обучението	Непредвидено в споразумението
Документи, предоставяни на членовете	Протокол; подготвителни документи

Име на компанията	MIROGLIO TESSILE SPA	
Седалище	Италия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	3 години	
Приложимо законодателство	Италия	
Дата на подписване	10/07/2002	
Сектор	Код	Сектор
	C1	Кожарска, текстилна, шивашка промишленост
Сектор NACE		
	18	Производство на облекла
	17	Производство на текстилни изделия
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации	♦	

	Сигла	Членство
	CSE:THC	ЕКП
Синдикални организации от обхванатите страни	♦	
Специална група за преговори (или EPC)	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски съвет Миролио	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	България, Германия, Франция, Италия	
Обхванати райони	ЕС; страни от Централна и Източна Европа	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Брой работнически представители	10	
Брой представители на работодателите	1	
Други членове		
Европейски отраслови федерации	♦	
Други		
Синдикален експерт	♦	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, обучение, други	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, изследователска дейност, други	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции; други	
Поверителност	..	
Средства на органа		
Секретар на съвета	Платен	
Съвет в намален състав/бюро	Непредвидено в споразумението	
Брой членове	0	
Технически секретариат	Работодатели	
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението	
Делегирани часове	Секретар, орган	
Предвиден бюджет	♦	
Управление на бюджета	Работници	
Подготвително заседание	♦	
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание	
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели	
Срок за свикване	1-2 месеца	

Публикуване на протокола	♦
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Социални, икономически, финансови въпроси
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Социални въпроси
Документи, предоставяни на членовете	Протокол; подготвителни документи

Име на компанията	SKF	
Седалище	Швеция	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	Непредвидено в споразумението	
Приложимо законодателство	Швеция	
Дата на подписване	01/09/1996	
Сектор	Код	Сектор
	C3	Металургия и металообработване
Сектор NACE		
	27	Металургия
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Синдикални организации от обхванатите страни	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	SKF World Union Committee	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Бразилия, Германия, Испания, Италия, Индия, Малайзия, Мексико, Холандия, Аржентина, Швеция, Великобритания, САЩ, ЮАР	
Обхванати райони	ЕС; други	
Състав		
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	18	
Брой представители на работодателите	0	
Други членове		
Европейски отраслови федерации	♦	
Срок на мандата		
Срок на мандата	Непредвидено в споразумението	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	

Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения
Икономически въпроси	Производство, пазари, нови технологии, сливане, закриване, преместване на предприятие, други
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции
Поверителност	♦
Средства на органа	
Секретар на съвета	Непредвидено в споразумението
Съвет в намален състав/бюро	Непредвидено в споразумението
Брой членове	0
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Непредвидено в споразумението
Управление на бюджета	Работодатели
Достъп до поделенията	♦
Подготвително заседание	♦
Текущо заседание	♦
Специализирано заседание	♦
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Експертна помощ	Подготвителна и пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Хоноруване на експерти	♦
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Икономически въпроси; езиково обучение
Документи, предоставяни на членовете	Непредвидено в споразумението

Име на компанията	SOLVAY	
Седалище	Белгия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.13	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Белгия	
Дата на подписване	05/10/1995	
Сектор	Код	Сектор
	C5	Химическа промишленост
Сектор NACE		
	0	Химическа промишленост
Подписали страни		

Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Работнически съвет	♦	
Работнически представители	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	Европейски работнически съвет	
Начин на създаване	Процедура за информиране и консултиране	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, България, Германия, Дания, Испания, Франция, Финландия, Италия, Ирландия, Люксембург, Холандия, Португалия, Швеция, Великобритания	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		
Състав	Работници и работодатели	
Брой работнически представители	22	
Брой представители на работодателите	3	
Срок на мандата		
Срок на мандата	3 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, околна среда	
Финансови въпроси	Инвестиции	
Поверителност	♦	
Средства на органа		
Секретар на съвета	Платен	
Съвет в намален състав/бюро	Непредвидено в споразумението	
Брой членове	0	
Технически секретариат	Непредвидено в споразумението	
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението	
Делегирани часове	Непредвидено в споразумението	
Управление на бюджета	Работодатели	
Подготвително заседание	♦	
Годишна честота на заседанията на EPC	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание	
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели	
Срок за свикване	2 и повече месеца	
Публикуване на протокола	♦	
Експертна помощ	Подготвителна	
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението	
Хоноруване на експерти	♦	
Разходи за експерти (пътни и дневни)	♦	

Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Социални и икономически въпроси; езиково обучение
Документи, предоставяни на членовете	Протокол; подготвителни документи

Име на компанията	STRABAG	
Седалище	Германия	
Вид споразумение	Споразумение по чл.6	
Срок на споразумението	Безсрочен	
Приложимо законодателство	Германия	
Дата на подписване	07/08/1997	
Сектор	Код	Сектор
	C6	Строителство и горска промишленост
Сектор NACE		
	45	Строителство
Подписали страни		
Европейски синдикални федерации		
	Сигла	Членство
Специална група за преговори (или EPC)	♦	
Европейски работнически съвет		
Наименование	EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT	
Начин на създаване	Работнически съвет	
Географски обхват на споразумението	Австрия, Белгия, Германия, Холандия	
Обхванати райони	ЕС	
Състав		
Състав	Само работници	
Брой работнически представители	0	
Брой представители на работодателите	0	
Срок на мандата		
Срок на мандата	4 години	
Компетенции на съвета		
Правомощия на съвета	Информиране и консултиране	
Социални въпроси	Заетост, колективни уволнения	
Икономически въпроси	Производство, пазари, отраслова дейност, нови технологии, сливане, зариване, преместване на предприятие	
Финансови въпроси	Отчет (анализ); инвестиции	
Изключени области	♦	
Поверителност	♦	
Средства на органа		
Председател на съвета	Платен	

Секретар на съвета	Платен
Съвет в намален състав/бюро	Само работници
Брой членове	2
Технически секретариат	Работодатели
Комисия или работна група	Непредвидено в споразумението
Делегирани часове	Непредвидено в споразумението
Управление на бюджета	Работодатели
Подготвително заседание	♦
Годишна честота на заседанията на ЕРС	1 редовно заседание с възможност за извънредно заседание
Определяне на дневния ред	Работници и работодатели
Срок за свикване	Непредвидено в споразумението
Експертна помощ	Пленарна
Теми за експертна помощ	Непредвидено в споразумението
Симултанен превод	♦
Обучение	♦
Теми на обучението	Езиково обучение
Документи, предоставяни на членовете	Непредвидено в споразумението

Източник: www.etuc.org

АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ДОБРОВОЛНОТО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА РАБОТЕЩИТЕ В АББ

1. От 1 септември 1998 новосъздадената организация на АББ Груп се превърна от регионална в глобална структура. Дейността на регионалното ръководство беше прекратена т.е. "АБВ Европейски регион" и позицията „Президент на АБВ Европейски регион" вече не съществуват в рамките на структурата на АБВ.
2. Създаването на новата организация наложи да се направи актуализация на Доброволното споразумение на работещите в АБВ по отношение правата и задълженията на бившето "АБВ Европейски регион" и „Президент на АБВ Европейски регион". Поради това подписалите този документ приемат следната актуализация:
Там където се споменава "АБВ Европейски регион" , „Президент на АБВ

Европейски регион" и „Президент на Регионалната холдингова група" страните ще ги интерпретират като права и задължения на завеждащия Управление Корпоративни човешки ресурси (УКЧР) в централата на АБВЗН в Цюрих като респективно правата и задълженията на компанията или лицето се прехвърлят на завеждащия УКЧР.

3. Приложението за броя на работещите и тяхното представителство (към 8 юли, 1996) ще бъде актуализирано и публикувано отново, веднага след като бъдат публикувани данните от одита на годишния отчет за 1999 г. на АБВ групата.

4. Що се отнася до т. 2.2 от Доброволното споразумение броят на работещите по страни се променя както следва:

Брой на представителите на работниците	Работници в страната
1	100-5 000
2	5 001- 15 000
3	15 001 -

5. Всички други условия на Доброволното споразумение остават непроменени при актуализацията.

Дата: 8 март, 2000
АБВ

АБВ Европейски работнически съвет

SKF 1-9-1996
SKF СВЕТОВЕН КОМИТЕТ

ПРЕДСТАВЯНЕ

В резултат на дългогодишно сътрудничество между IMF световен съвет на SKF и SKF, двете страни се споразумяха да ратифицират тези контакти чрез създаване на световен работнически съвет на SKF.

Международната организация ще се нарича „SKF световен комитет”

Ролята на комитета, състава и процедурите са представени по-долу.

1.

Световният комитет е международен форум за диалог и обмен на мнения между ръководството на SKF и работниците.

Световният комитет на SKF ще получава информация по индустриални, икономически и финансови въпроси, касаещи компанията и нейните подразделения.

2.

Световният комитет на SKF се състои от представители на работниците от всички подразделения на компаниите на SKF по света. Тези представители ще се определят от представителните синдикални организации в различните страни.

3.

Определянето на броя на представителите, чиито разходи ще се поемат от компанията, зависи от броя на работещите в компанията, както и от броя на синдикалните организации членки на IMF както следва:

Sweden 4	Spain 2
Germany 3	Brazil 1
Italy 3	Netherlands 1
France 2	Mexico 1
United Kingdom 2	South Africa 1
USA 2	Argentina 1
India 2	Malaysia 1
Austria 1	

Представителите се определят от синдикалните организации на ниво компания за всяка страна. Ако местната организация желае да изпрати допълнителен представител разходите са за сметка на съответния синдикат.

Постоянните представители на IMF ще се определят допълнително към работническите представители. Тези представители ще се наричат съветници.

КАРЛСБЕРГ ГРУП
01-06-1999

Споразумение за създаване на Европейски работнически съвет (EPC)

1.

1.0 – Цел

Страните приемат да изградят Европейски работнически съвет с цел подобряване на възможностите на работещите се за информиране и консултиране по въпроси, касаещи компаниите от Групата в повече от една страни.

2.

2.0 – Обхват на Споразумението

Това споразумение обхваща производителите на бира в рамките на Скандинавската ройал груп и скандинавските напитки за Кока-кола заедно с подразделенията на Карлсберг A/S за страните, упоменати в Датския закон N 371 от 22 май 1996 г. за Европейски работнически съвети.

2.1 – Правилата и процедурите на EPC могат да бъдат изведени.

3.

3.1 – Членове на съвета

От датата на влизане в сила на това споразумение са включени следните страни и компании:

- Дания • Carlsberg A/S
- Royal Scandinavia A/S
- Coca-Cola Tapperierne A/S
- Coca-Cola Nordic Beverages A/S
- Danbrew Ltd. A/S
- Danish Malting Group A/S
- Финландия • Oy Sinebrychoff Ab
- Coca-Cola Juomat Oy
- Швеция • Orrefors Kosta Boda AB
- BodaNova-Höganäs AB
- Coca-Cola Drycker Sverige AB
- DryckesDistributören AB
- Falcon Bryggerier AB
- Германия • Hannen Brauerei GmbH
- Италия • Carlsberg Italia
- Venini
- Англия • Carlsberg-Tetley Brewing Ltd.
- Норвегия • Coca-Cola Drikker A/S

КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ НА СКФ

За да има постоянен успех международна компания като СКФ, е жизнено важно организацията и всеки един от служителите да осъзнават своите икономически, социални и нравствени отговорности. Това е единственият начин за постигане на трайно, положително и приемливо социално и финансово развитие.

СКФ определя четири сфери на отговорност – към клиентите, работниците и служителите, акционерите и обществото. СКФ насърчава своите доставчици да приемат подобни кодекси на поведение.

За целите на настоящото споразумение по-долу е приведена частта от Кодекса на поведение на СКФ, която се отнася до отговорностите към работниците и служителите.

ОТГОВОРНОСТ КЪМ РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Трудова етика

Управлението и отношенията между работниците и служителите на СКФ почиват на четири основни ценности. Тези ценности изискват:

- всички работници и служители да бъдат третирани равноправно, справедливо и с уважение, без оглед на раса, пол, възраст, националност, физически увреждания, социално положение, вероизповедание, сексуална ориентация, синдикално членство или партийна принадлежност.

- СКФ не използва и не подкрепя използването на принудителен труд, поради което не се изисква от никой работник или служител да сигнализира за такива случаи.

- СКФ не използва и не допуска използването на детски труд. Определяме като дете всяко лице, ненавършило 15 години, освен ако местното законодателство не определя по-висока минимална възраст за постъпване на работа или за задължителното образование. В този случай се зачита по-високата възраст. Ако обаче местното законодателство определя като минимална 14-годишна възраст съгласно допусканията в Конвенция 138 на МОТ изключения за развиващите се страни, се приема по-ниският възрастов праг.

- СКФ зачита правото на всички работници и служители да образуват и членуват в синдикати по собствен избор и да участват в колективното договаряне. СКФ ще гарантира, че официалните представители на тези синдикати няма да бъдат обект на дискриминация и ще имат достъп до синдикалните членове и работните места.

- СКФ гарантира, че всички трудови възнаграждения и други придобивки ще съответстват поне на минималното законово или отраслово равнище в съответната страна.

- СКФ спазва всички приложими закони и отраслови норми за работното време във всички страни, в които работим.

- СКФ се ангажира да осигурява здравословни и безопасни работни места на всички работници и служители. СКФ има сертификат по норма ISO 14001. Целта на компанията по отношение на здравословните и безопасни условия на труд е да премахва, а не да намалява трудовете злополуки във всички свои подразделения (вж. Политика на компанията СКФ по околна среда, здраве и безопасност).

- СКФ се стреми да предоставя на своите работници и служители добри възможности да се обучават, за да обогатят съдържанието на труда си и да поемат по-голяма отговорност, както е посочено в плана за лично развитие.

- СКФ ще предоставя на всички работници и служители равни възможности за израстване. Освен ако не противоречи на националното законодателство, единствените фактори за подбор ще бъдат съответните знания и умения на работника.

- СКФ гарантира, че записването, въвеждането и използването на личните данни на работещите се извършва при строго спазване на принципа за конфиденциалност и в съответствие с местното законодателство.

Всички работници и служители са длъжни да спазват Кодекса на поведение. Ръководството на компанията и Международният работнически съвет периодично ще проверяват спазването на Кодекса на поведение.

Гьотеборг, 1 ноември 2006 г.

Бенгт Олоф Хансон, Вицепрезидент Кенет Карисон, Председател на организациите на СКФ
Качество и човешки ресурси на компанията към FEM и FITIM

**СПИСЪК НА МЕЖДУНАРОДНИТЕ РАМКОВИ СПОРАЗУМЕНИЯ
(1988 – КРАЯ НА АПРИЛ 2007)**

КОМПАНИЯ	ГОДИНА	СТРАНА	ГЛОБАЛНА ПРОФСЪЮЗНА ФЕДЕРАЦИЯ
Danone	1989	Франция	IUF
Accor	1995	Франция	IUF
Faber-Castell	2000	Германия	BWI
Hochtief	2000	Германия	BWI
Freudenberg	2000	Германия	ICEM
Carrefour	2000	Франция	UNI
Merloni	2001	Италия	IMF
OTE	2001	Гърция	UNI
Skanska	2001	Швеция	BWI
Telefonica	2001	Испания	UNI
Chiquita	2001	САЩ	IUF
IKEA	2001	Швеция	BWI
Anglogold	2002	Южна Африка	ICEM
Endesa	2002	Испания	ICEM
Ballast Nedam	2002	Холандия	BWI
Fonterra	2002	Нова Зеландия	IUF
Volkswagen	2002	Германия	IMF
Norske Skog	2002	Норвегия	ICEM
DaimlerChrysler	2002	Германия	IMF
Leoni	2002	Германия	IMF
Eni	2002	Италия	ICEM
ISS	2003	Дания	UNI
GEA	2003	Германия	IMF
Statoil	2003	Норвегия	ICEM
Rheinmetall	2003	Германия	IMF
SKF	2003	Швеция	IMF
Lukoil	2004	Русия	ICEM
H&M	2004	Швеция	UNI
Bosch	2004	Германия	IMF
SCA	2004	Швеция	ICEM
Prym	2004	Германия	IMF
Renault	2004	Франция	IMF
Impreglio	2004	Италия	BWI
Röchling	2004	Германия	IMF
BMW	2005	Германия	IMF
Rhodia	2005	Франция	ICEM
EDF	2005	Франция	IFME, ICEM, PSI, WFIW
Veidekke	2005	Норвегия	BWI
EADS	2005	Холандия	IMF
Schwan Stabilo	2005	Германия	BWI
Lafarge	2005	Франция	ICEM и BWI
Arcelor	2005	Люксембург	IMF
Nampak	2006	Южна Африка	UNI
Portugal Telecom	2006	Португалия	UNI
PSA Peugeot Citroën	2006	Франция	IMF
Royal BAM	2006	Холандия	BWI
Euradius	2006	Холандия	UNI
Securitas	2006	Швеция	UNI
Staedler	2006	Германия	BWI
France Telecom	2007	Франция	UNI
NAG	2007	Австралия	UNI
Volker Wessels	2007	Холандия	BWI
Italchimienti	2008	Италия	BWI

СПОРАЗУМЕНИЕ

Днес 11.10.2007 в гр. Девня, при спазване на действащите на територията на Република България законови правила и на основание чл. 130 г, ал. 1, вр. чл. 46, ал. 2 от Кодекса на труда,

Между

1. **„СОЛВЕЙ СОДИ” АД**, със седалище и адрес на управление гр. Девня, Промислена зона, вписано в Регистъра на търговските дружества, воден при Варненски Окръжен Съд под парт. № 8, том 32, стр. 29 по ф.д. № 4025/1993 г., представлявано от Изпълнителните директори ИВАН ПАСКАЛЕВ БОЧУКОВ и ДЕНИС САМСОН, наричано по-долу **Работодател**, от една страна
и от друга страна

2. **Атанас Георгиев Атанасов, Ангел Иванов Тризлов, Красимира Димитрова Танкова, Желязко Стоянов Желязков, Диан Тодоров Шипкалиев, Емил Димитров Милев, Недялко Димитров Илиев,**

действащи заедно, в качеството им на **Представители** за информиране и консултиране на работниците и служителите на **„Солвей Соди” АД** по смисъла чл. 7а от Кодекса на труда,

както и между

1. **„ДЕВЕН” АД** със седалище и адрес на управление гр. Девня, Промислена зона, вписано в Регистъра на търговските дружества, воден при Варненски Окръжен Съд под парт. № 11, том 82, стр. 55 по ф.д. № 5054/1995 г., представлявано от Изпълнителните директори ДЕНИС САМСОН и ЖАН ШАРЕР, наричано по-долу **Работодател**, от една страна
и от друга страна

2. **Ангел Станков Ангелов, Метин Велиев Алиев, Райчо Станев Стоев,** действащи заедно, в качеството им на **Представители** за информиране и консултиране на работниците и служителите на **„Девен” АД** по смисъла на чл. 7а от Кодекса на труда

както и между

1. **„ПРОВАДСОЛ” АД**, със седалище и адрес на управление гр. Провадия, вписано в Регистъра за търговските дружества, воден при Варненски Окръжен Съд под парт. № 34, том 81, стр. 145 по ф.д. № 5333/1995 г. представлявано от Изпълнителният директор ВЕНЕЛИН СТОЙНОВ, наричано по-долу **Работодател**, от една страна
и от друга страна

2. **Пламен Василев Коларов** действащ в качеството си на **Представител** за информиране и консултиране на работниците и служителите на **„Провадсол” АД** по смисъла на чл. 7а от Кодекса на труда

както и между

1. **„ДЕВНЯ ВАРОВИК” АД**, със седалище и адрес на управление с. Чернево, вписано в Регистъра за търговските дружества, воден при Варненски Окръжен Съд под парт. № 11, том 101, стр. 54 по ф.д. № 3408/1996 г. представлявано от Изпълнителния директор ЖАН-ПОЛ СИКАР, наричано по-долу **Работодател** от една страна и от друга страна

2. Иван Колев Христов

действащ в качеството си на **Представител** за информиране и консултиране на работниците и служителите на „Девня Варовик” АД по смисъла на чл. 7а от Кодекса на труда.

като между съответните **Работодатели** и съответните **Представители** за информиране и консултиране на работниците и служителите се постигнаха договарености, както следва:

I. Предмет

Чл. 1. Настоящото Споразумение урежда непосредствените отношения, възникващи между Работодателя и Представителите на работниците и служителите по повод реализиране на задължителното информиране и консултиране, предвидено в Кодекса на труда, както и правилата за осъществяване на допълнителна комуникация между страните, с цел засилване на диалога и поощряване на взаимното разбирателство между Работодателя и работниците и служителите, представлявани от Представителите.

II. Съдържание и характер на информацията по чл. 130г, ал. 1 от КТ

Чл.2 /1/ Работодателят и Представителите на работниците и служителите определят, че информацията – обект на предоставяне, по смисъла на чл. 130г, ал. 1, т. 1 от КТ, ще има следното съдържание:

1. Финансови резултати на Работодателя за предходната календарна година;
2. Справка за средно-списъчния брой на работниците и служителите за предходната календарна година;
3. Годишен отчет за реализираните инвестиции и извършените промени в производствените процеси на Работодателя;
4. Прогнозен план за инвестиционните намерения, предвижданите модернизации и технологични промени, инвестиционните намерения за подобряване на условията на труд, прогнозирано въвеждане в експлоатация на нови мощности и разкриване на нови производства;
5. Годишен план и отчет за предприетите действия и за постигнатите резултати в областта на здравословните и безопасни условия на труд, както и прогноза за изменение в състоянието им в краткосрочен план;
6. Годишен план и отчет за проведените обучения за повишаване на квалификацията на работниците и служителите и прогноза за нуждите от нови обучения.
7. Решения свързани със съществени промени в структурата на работната сила и развитието на заетостта, в това число: съкращения, освобождавания, нови потребности от персонал, реструктуриране, социална програма;
8. Решения за предстоящи промени в предмета на дейност на Работодателя и съществени промени в организацията на труда.

/2/ В изпълнение на своите функции и в рамките на установените по чл. 130в от КТ случаи, Представителите имат право да поискат от Работодателя и друга, неупомената изрично информация, чието съдържание се договаря отделно.

III. Срокове за предоставяне на информацията.

Чл. 3 /1/ Годишните отчети, справки и прогнози по точки от 1 до 6 включително, на чл. 2, ал. 1 се предоставят не по-късно от края на месец април на годината, следваща годината, за която се отнасят.

/2/ Решенията по точки т.т. 7 и 8 на чл. 2, ал. 1 се предоставят не по-късно от два месеца преди началото на действителното им осъществяване.

/3/ Срокът за предоставяне на друга поискана информация по реда на чл. 2 от предходния член се договаря отделно, едновременно с конкретизирането ѝ и ще бъде не по-дълъг от 20 работни дни.

IV. Поверителност

Чл. 4. /1/ Когато информацията по чл. 2 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на Работодателя, той има право да я представи с изискване за поверителност. В този случай Представителите нямат право да разкриват получената информация, или конкретно посочените от Работодателя поверителни данни на останалите работници и служители и на трети лица.

/2/ Представителите на работниците и служителите се задължават да не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, която им е предоставена с изискване за поверителност и носят отговорност в случай на неизпълнение на задължението за запазване на поверителност.

V. Правила за информиране.

Чл. 5. Обмяната на информацията и на становищата по нея се документира чрез регистриране в деловодната система на Работодателя.

Чл. 6. Информацията се предоставя на Работодателя на български език, в писмена форма, на хартиен носител, с копие за всеки от Представителите.

Чл. 7./1/ Предоставянето на информацията може да бъде организирано на среща между представители на Работодателя и Представителите на работниците и служителите, на която да бъдат направени допълнителни разяснения по определени въпроси.

/2/ Работодателят своевременно информира Представителите на работниците и служителите за решението си за провеждане на среща и ги поканват да присъстват.

/3/ В тези случаи предоставянето на информацията се документира с протокола от проведената среща, изготвен от лице, натоварено от Работодателя.

VI. Разпространение на предоставената информация.

Чл. 8. /1/ Представителите информират работниците и служителите в предприятието за получената информация и за резултатите от проведените консултации в срок до 14 календарни дни след получаване на информацията и провеждане на консултациите.

/2/ Представителите на работниците и служителите изготвят писмено становище, в което вземат предвид и отразяват мнението на работниците и служителите и в срок до 14 календарни дни от предоставянето на информацията го представят на Работодателя.

/3/ Редът и начинът за информиране на работниците и служителите се определят от Представителите, като не нарушават нормалното протичане или организацията на работния процес.

VII. Предмет и ред за консултиране.

Чл. 9. /1/ След предоставянето на информацията и след получаване на становището на Представителите на работниците и служителите Работодателят провежда консултации с Представителите по въпроси, попадащи в съдържанието на информацията по т. 7 и т. 8 на чл. 2, ал. 1.

/2/ Провеждане на консултации означава обмяна на мнения и установяване на диалог между Работодателя и Представителите на работниците и служителите.

/3/ Консултациите се провеждат не по-късно от 14 календарни дни от предоставянето на становището във време и място, избрани от Работодателя и съобще-

ни на Представителите на работниците и служителите, не по-малко от 3 дни преди началото на провеждането.

/4/ Консултациите се провеждат под формата на заседание, за което се съставя протокол от определено от Работодателя лице в два екземпляра, по един за всяка от страните.

/5/ За комплексни въпроси, представляващи сложност за консултиране, по взаимно съгласие на страните, е възможно консултациите да се проведат в повече от едно заседание, като в този случай провеждането им не трябва да надвишава 1 месец.

VIII. Допълнителна комуникация

Чл. 10. Вън от обхвата на информирането и консултирането и извън законоустановената и договорена в предходните раздели рамка на осъществяването им, Страните се съгласяват да извършват допълнителна комуникация помежду си, с цел да засилят диалога и да насърчат взаимното разбирателство между Работодателя и работниците и служителите.

Чл. 11. /1/ Информацията предмет на допълнителна комуникация **/Допълнителна информация/**, която Работодателят може да предостави на Представителите на работниците и служителите, отчитайки необходимостта от представянето и разпространението ѝ, обхваща:

1. Данни за актуалното икономическо състояние на Работодателя, базирани на текущата финансово-счетоводна отчетност; справка за средната брутна работна заплата;
2. Текуща справка за актуалната численост на работниците и служителите;
3. Предварителни или прогнозни данни относно обстоятелствата, попадащи в обхвата на информацията по чл. 2, ал. 1.

/2/ Допълнителната информация се предоставя не по-късно от 14 календарни дни след поискването ѝ.

Чл. 12. Материалите със съответната информация се представят на Представителите на работниците и служителите по реда на чл. 5 или чл. 7 от настоящото споразумение или по друг удобен за страните начин.

Чл. 13. /1/ Представителите на работниците и служителите организират разпространяването на допълнителната информация между работниците и служителите.

/2/ Отчитайки възприемането ѝ от работниците и служителите и изразеното от тях мнение, Представителите могат да изготвят становище по предоставената информация и да го представят на Работодателя.

Чл. 14./1/ Представителите на работниците и служителите имат право да предложат за разглеждане от Работодателя важни въпроси, повдигнати от работниците и служителите.

/2/ Въпросите се конкретизират и систематизират от Представителите на работниците и служителите и се представят на Работодателя.

Чл. 15. По съществени въпроси, които са предложени за разглеждане, може да бъде организирано обсъждане между представителите на Работодателя и на Представителите на работниците и служителите.

IX. Условия за осъществяване дейността на Представителите на работниците и служителите

Чл. 16. Представителите на работниците и служителите използват безвъзмездно предоставените за ползване на синдикалните организации при „Солвей Соди”

АД имущество, оборудване, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на функциите им.

Чл. 17./1/ Отпускът за осъществяване дейността на Представителите на работниците и служителите на съответния Работодател се определя на 52 часа годишно и ще се използва от Представителите на работниците и служителите в рамките на годината според техните нужди.

/2/ Определя се следния ред за отчитане на платения отпуск за дейността на Представителите:

1. Ръководителите на производствени звена, получават извадка от Споразумението, уреждащо платения отпуск от 52 часа в годишен размер и списък на избраните представители от дружествата.

2. Заявяването на отпуск за извършване на дейност по информиране и консултиране на работниците и служителите става, като всеки Представител своевременно попълни уведомление до прекия си началник цех или отдел за ползването му през седмицата.

3. Уведомлението е основание на прекия ръководител да извини часовете за отсъствие от работното място на заявителя в системата за контрол на присъственото време – PMS.

4. Копие от подписаното уведомление се предава в отдел «Администрация на персонала» на «Солвей Соди», където служител ги завежда за осъществяване на контрол.

5. Отдел «Администрация на персонала» при поискване ще изготвя справки за ползваните отпуски от Представителите.

Чл. 18. Всяка календарна година ще се провеждат обучения, свързани с дейността на Представителите, предварително съгласувани с и финансирани от Работодателя.

Чл. 19. Работодателят ще заплаща транспортните разходи на Представителите при доказана необходимост за осъществяване на техните функции.

X. Срок на действие

Чл. 20. Настоящото Споразумение влиза в сила от момента на подписването му от страните и е със срок на действие до 02.10.2009 г. включително.

XI. Заключителни разпоредби.

§ 1. Промени в споразумението могат да се правят по предложение и съгласие на двете страни.

§ 2. Спорове свързани с изпълнението на това споразумение се уреждат чрез преговори между страните.

§ 3. Настоящото споразумение се подписва в осем еднакви екземпляра, от по 8 страници, по един за съответния Работодател и съответните Представители.

**СПИСЪК НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА КЛУБА НА ПРЕДСЕДАТЕЛИТЕ
НА СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ НА КНСБ ВЪВ ФИЛИАЛИ
НА МНОГОНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ В БЪЛГАРИЯ**

№	Име фамилия	Фирма
1.	Димитър Диков	“Кумерио Мед” АД, Пирдоп
2.	Емил Антонов	„Шератон София Балкан” АД, София
3.	Красимир Пашрапански	“Каменица Астика” АД, Хасково
4.	Атанас Атанасов	“Солвей соди”, Девня
5.	Мариян Банев	“Идеал Стандарт България” АД, Севлиево
6.	Даниела Колева	“Миролио България” ЕООД, Нова Загора
7.	Иван Нешев	“Лесопласт” АД, Троян
8.	Неделчо Калев	“Стомана индъстри” АД, Перник
9.	Георги Димитров	“Крафт Фуудс България” АД, Своге
10.	Аника Стоименова	“Данон” АД, София
11.	Любомир Марков	“Метро 1” , София
12.	Цветан Йотов	„Хюндай Хеви България” АД, София
13.	Таня Аврамова	“Нестле България” АД, София
14.	Диляна Кованлъшка	“Винпром - Русе” АД
15.	Недялко Илиев	„Солвей соди” АД, Девня
16.	Светослав Манолов	“Балканфарма-Разград” АД
17.	Любка Петрова	“Балканфарма-Троян” АД
18.	Росен Корелов	„Агрополихим” АД, Девня
19.	Румен Паунов	“ХОЛЦИМ Кариерни материали” АД, София
20.	Елена Станева	“Карлсберг България ” АД, Шумен
21.	Тодор Цонев	„МОНДИ ПЕКИДЖИНГ Стамболийски” АД, гр. Стамболийски
22.	Димитър Трифонов	“Алкомет” АД, Шумен
23.	Андрей Андреев	„КЦМ Пловдив” АД, Пловдив
24.	Иван Христов	СО ”МАТ”, София
25.	Иваничка Георгиева	“Идеал Стандарт Видима” АД, Севлиево
26.	Георги Гутев	“Цера Тицит” АД, Габрово
27.	Маргарита Радкова	ТБ “Биохим” АД, София
28.	Венцислав Василев	“Титан Златна Панега” АД, с. Златна Панега
29.	Марин Найденов	БК НВС „Кока кола България” АД, Пловдив
30.	Николина Банева	SKF „Берингс България” ЕАД, Сопот

31	Грета Фиданова	“Софийска вода” АД, София
32	Антон Господинов	“Средна гора” АД, Стара Загора
33	Мария Балканска	“ABB Авангард” АД, Севлиево
34	Васил Михалков	“Инжстрой” АД, СДoфия
35	Петър Ташков	“Челопеч майнинг” ЕАД, с. Челопеч
36	Марин Шатов	„Дружба” АД, Пловдив
37	Славчо Гелков	СЕЗ България Електроразпределение, Костинброд
38	Лидия Петрова	„ЕОН България” АД, Горна Оряховица
39	Румен Дерменджиев	„Kodak Комюникейшънс България” АД, София
40	Йордан Христов	„Карлсберг България” АД, Благоевград
41	Стойко Стойков	„Каменица” АД, Пловдив
42	Николай Петков	ЧЕЗ България Електроразпределение, Ботевград
43	Красимир Халачев	„Загорка” АД, Стара Загора
44	Емил Тодоров	“Балканфарма Дупница” АД, Дупница

РЕЗЮМЕ

Многонационалните компании и развитието на индустриалните отношения в тях вече десет години са част от изследователския интерес на Института за социални и синдикални изследвания. В първата част на настоящата публикация са разгледани някои основни характеристики на глобализацията и нейното социално измерение, както и основни документи на международната общност. Специално внимание е отделено на практиките за социално отговорно поведение на компаниите и инструментите, които използва глобалното профсъюзно движение, за да насърчи прилагането на такива практики и да насърчи съблюдаването на трудовите и синдикалните права на наемните работници. Европеизацията на индустриалните отношения е разгледана през призмата на европейския социален диалог и европейските работнически съвети.

Във втората част на публикацията е направен преглед на динамиката и развитието на преките чуждестранни инвестиции в страната и са представени резултатите от изследването на ИССИ в няколко основни направления: собственост, производство, пазари и инвестиции; управление на човешките ресурси, в т.ч. динамика на заетостта, обучение на персонала, организация на труда и работното време; условия на труд - работна среда; системи на заплащане и социални придобивки; организационна култура.

В третата част се разглеждат индустриалните отношения в изследваните поделения на МНК, в това число развитието на социалния диалог, колективното договаряне и въвеждането на системите за информирание и консултиране.

Цели и обхват на изследването

През 1998 г. ИССИ проведе първото си изследване в 8 поделения на мултинационални компании в страната, пет години по-късно със същата методика бяха изследвани вече 18 поделения на МНК. Настоящото изследване повтаря предишните две, но обхватът е разширен до 23 поделения. В преобладаващата си част (14 от 22) тези МНК са сред 100-те най-големи чуждестранни инвеститори в страната. Половината от изследваните МНК са нови, а останалите бяха включени и в предишните изследвания. Географският разрез на изследваните МНК съответства като цяло на структурата на преките чуждестранни инвестиции, а тя дава решително предимство на инвеститори от Европейския съюз плюс САЩ и съседни на България страни – изследваните МНК са от Германия, Белгия, Австрия, Люксембург, Швеция, Италия, Франция, Холандия, Чехия, Дания, Гърция, Исландия, Турция, Швейцария и САЩ.

Изследването цели да покаже връзките между глобализацията и развитието на местно равнище в българския контекст, да очертае промените в индустриалните отношения в българските поделения на МНК и да покаже добрите практики пет години след провеждането на второто изследване.

Методиката на изследването включва провеждане на полустандартизирани интервюта с председатели на синдикалните организации и представители на мениджмънта, отговарящи за управлението на човешките ресурси. За пръв път бяха проведени и интервюта и с членове на Европейски работнически съвети.

Основни резултати от изследването

През анализирания 5-годишен период (2004-2008 г.) преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) достигнаха рекордни равнища между 2.7 и 6.5 млрд. евро. Общият им размер представлява 75% от кумулативния размер от 1992 г. до сега. Анализът и обобщението на проведените полустандартизирани интервюта с председатели на синдикалните организации и представители на мениджмънта, отговарящи за управлението на човешките ресурси показва:

- Процесите на производството или предоставяне на услуги в разглежданите предприятия като цяло се отличават със стабилност, растеж и развитие. Те са утвърдени на международните пазари, с известни марки на стоки или услуги.

- Повечето от изследваните МНК имат сериозни инвестиционни програми, насочени към развитие, технологичното обновление и модернизацията на производството, подобряване безопасността на труда и социални дейности. Общият обем на вложените през годините инвестиции варира от 6 до 90 милиона.

- Корпоративната социална отговорност е част от стратегиите на МНК в България, като се правят значителни инвестиции в опазването на околната среда и социалното развитие на местните общности, главно в образованието, здравеопазването, спорта и инфраструктурата.

- Въвеждат се нови практики на управление на човешките ресурси, разработват програми за развитие и обучение на персонала. Някои от МНК обръщат специално внимание на приобщаване на персонала към ценностите и целите на компанията, към формирането на нова организационна култура и мотивация за труд, насочени към повишаване на производителността и качеството на труда.

- Приоритет в дейността на мениджмънта на МНК е модернизацията на организацията на труда. В значителна част от наблюдаваните поделения са направени промени в организацията на труда с оглед нарастване ефективността на работата, повишаване качеството на продукцията и производителността на труда. Въведени са екипна работа с ротация на работните места, което дава възможност за по-голяма гъвкавост и развитие на уменията на персонала. В редица МНК съществуват системи за набиране на предложения от работниците и служителите, свързани с иновации, повишаване на качеството и производителността на труда, организацията на труда, управлението и др.

- Развитието на индустриалните отношения в изследваните МНК е до известна степен противоречиво. Практиката и изследванията в България показват, че индустриалните отношения и социалният диалог са по-добре развити в приватизирани от чуждестранни инвеститори предприятия, поради съществуващите в тези предприятия традиции, отколкото в създадените с инвестиции на зелено, в голяма част от които синдикатите не са допуснати.

- В изследваните предприятия се наблюдава висока синдикална плътност – 61, 8 % при средно за страната около 18%. Синдикалното пространство е поделено основно между КНСБ и КТ „Подкрепа“, като в две от поделенията на МНК има и организации на НПС „Промяна“, а в едно и на АДС. КНСБ е водеща с 50 % синдикални членове, КТ „Подкрепа“ – 8,9 %, НПС Промяна – 2,1 % и АДС – 0,7%. В седем от предприятията има само синдикална организация на КНСБ.

- Между отделните синдикални организации няма съперничество или конфронтация, отношения, които са изживени през последните години. Сега, синдикалните лидери на КНСБ споделят, че взаимоотношенията са на работно

партньорство, колегиални и съвместно се изработват КТД, общи становища и позиции пред работодателя.

- В около 80 % от изследваните предприятия синдикалните председатели посочват, че взаимоотношенията между социалните партньори са на сътрудничество и партньорство, почиващи на взаимното уважение и доверие. В три от поделенията на МНК са регистрирани взаимоотношения на конструктивно противопоставяне.

- В повече от половината от анализирания предприятия (13) индустриалните отношения са институционализирани в органи за социално партньорство.

- В приблизително 60 % от анализирания предприятия **не се отчитат** нарушения на синдикални права. Работодателите спазват законодателството и няма прояви на антисиндикално поведение.

- КТД са сключени в 95% от филиалите на МНК, включени в изследването. Като правило, постигнатите трудови и социални договорености са не само по-високи от нормативно установените и договорените в отрасловите/браншовите КТД, но и значително над тях. Преобладава делова атмосфера на преговорите, характеризираща се със сътрудничество и готовност да се направят компромиси.

- Наред с това обаче, в някои от поделенията на МНК индустриалните отношения и социалния диалог са нарушени и не са достатъчно ефективни.

- Само в около 1/3 от изследваните предприятия има избрани представители на работниците и служителите по информиране и консултиране по чл. 7 а от Кодекса на труда. Над 80 % от избраните представители са членове на КНСБ.

- В осем от изследваните предприятия има българско участие в ЕРС. От избраните 12 представители, 10 са членове на КНСБ, като 9 от тях са председателите на синдикалните организации. До приемането на България в Европейския съюз само двама са били наблюдатели в тези структури

Като цяло МНК имат позитивно влияние върху развитието на предприятията в България. Те носят със себе си нови технологии, нови мениджърски умения, обновяват организацията на труда и развиват културата на труд. Но наред с добрите практики на МНК, които пренасят европейските социални ценности и модели на кооперативен мениджмънт и индустриални отношения, в редица поделения на МНК се правят опити индустриалните отношения да бъдат ерозирани, а синдикалите и социалният диалог се превръщат в забранени територии. Очакванията са, че сега, когато България вече е пълноправен член на ЕС, ще се създадат по-добри възможности за използване на практиката на европейския социален диалог, разширяване на възможностите за информиране и консултиране на работниците и ефективно участие на представителите на българските поделения на МНК в Европейските работнически съвети.

SUMMARY

For ten years now, multinational companies /MNC/ and the development of industrial relations in them have been part of the scientific interest of the Institute for Social and Trade Union Research /ISTUR/. The first part of this publication studies some of the main characteristics of globalization and its social dimensions, as well as some basic documents of the international community. Special attention has been paid to the practices of companies' social responsible behavior and the tools used by the global trade union movement to encourage the application of such practices and the observation of hired workers' labor and trade union rights. The Europeization of industrial relations has been considered through the prism of European social dialogue and the European Works Councils /EWC/.

The second part of the publication reviews the dynamics and development of direct foreign investments in the country and presents the results from the survey, which has been performed by ISTUR in several principal directions: property, production, markets and investments; human resources management, incl. employment dynamics, personnel training, labor and working hours organization; labor conditions – working environment; systems of payment and fringe benefits; organization culture.

The third part examines the industrial relations in the analyzed divisions of MNC, including the development of social dialogue, collective bargaining and introduction of information and consultancy provision systems.

Objectives and scope of the survey

In 1998 ISTUR carried out its first survey in 8 divisions of multinational companies in the country, and five years later it has already analyzed some 18 divisions of MNC, using the same methods. The present survey repeats the previous two surveys, however its scope has been expanded to some 23 divisions. In their prevailing part (14 out of 22), these MNCs fall among the 100 biggest foreign investors in the country. Half of the examined MNCs are newly involved ones, while the other MNCs have already participated in the previous surveys. As a whole, the geographical section of the examined MNCs corresponds to the structure of direct foreign investments, which reflects the decisive advantage of investors from the European Union plus USA and some countries, which are Bulgarian neighbors. The examined MNCs come from Germany, Belgium, Austria, Luxembourg, Sweden, Italy, France, the Netherlands, the Czech Republic, Denmark, Greece, Iceland, Turkey, Switzerland and the USA.

The survey objective is to display the links between globalization and local level development in the Bulgarian context, to outline the changes in the industrial relations of the Bulgarian divisions of MNC and to show the good practices some five years after the performance of the second survey.

The survey methods comprise conducting of semi-standardized interviews with heads of trade union organizations and management representatives, who are in charge of human resources management. It is for the first time that interviews have been conducted with members of the European Works Councils as well.

Main results from the survey

Within the analyzed 5-year period (2004-2008) direct foreign investments (DFI) have reached the record levels between 2.7 and 6.5 billion euro. Their total amount constitutes some 75% of the cumulative amount since 1992 until to date. The analysis and summarization of the semi-standardized interviews given by heads of trade union organizations and management representatives in charge of human resources management show as follows:

- In principle, the processes of production or rendering of services in the enterprises under consideration are characterized by stability, growth and development. These are companies, holders of well-known brands of goods or services, such companies being well established on the international markets.

- Most of the examined MNCs have substantial investment programs, oriented towards development, technological renewal and modernization of production, labor safety improvement and social activities. The total volume of investments made throughout the years varies from 6 to 90 million.

- The corporate social responsibility forms part of the MNC strategies in Bulgaria, whereby significant investments have been made in environmental protection and in the social development of local communities, i.e. in education, healthcare, sports and infrastructure, primarily.

- New practices of human resources management have been introduced and some programs of personnel training and development have been elaborated. Some MNCs have paid special attention to making their personnel affiliated with the company's values and objectives, to the formation of a new organization culture and labor motivation, both oriented towards enhancement of labor performance and quality.

- Modernization of labor organization has proved to be a priority in the activity of MNC management. Changes in labor organization with a view to work efficiency growth and increase of production quality and labor performance have been made in a considerable number of the divisions monitored. They have introduced team work with working places rotation, thus providing for better flexibility and development of personnel skills. Many MNCs have implemented systems for collection of proposals from their workers and employees in connection with innovations, increase of labor quality and performance, labor organization, management, etc.

- To a certain extent, the development of industrial relations in the examined MNCs is contradictory. Practice and surveys in Bulgaria show that industrial relations and social dialogue are better developed in enterprises, which have been privatized by foreign investors, due to the already existing traditions in such enterprises, than in those, which have been established by means of investments in green and to many of which trade unions have no access.

- The examined enterprises have shown high trade union density – 61, 8 % at an average rate of about 18% for the country. Trade union space is divided primarily between CITUB and Podkrepa Labor Confederation, however two divisions of MNC have organizations of Promyana National Professional Union /NPU/ as well, and one division – of the Association of Democratic Trade Unions /ADTU/. CITUB is the leader with some 50 % of the trade union members, Podkrepa LC – with 8,9 %, Promyana NPU – with 2,1 % and ADTU – with 0,7%. Seven enterprises have each only one trade union organization, namely of CITUB.

- Relations between the individual trade union organizations are not characterized by rivalry or confrontation any more, the latter being already overcome during the last years. Today, CITUB trade union leaders share that the interrelations between the different organizations are as between working partners and colleagues, who elaborate in cooperation collective labor contracts /CLC/, common standpoints and positions before the employers.

- In about 80 % of the examined enterprises, trade union heads state that the interrelations between social partners are based on cooperation and partnership and on mutual respect and trust. Interrelations of constructive opposition have been registered in three divisions of MNC.

- In more than the half of the number of analyzed enterprises (13), industrial relations have been institutionalized by establishing bodies of social partnership.

- **No violations of trade union rights have been reported** in approximately 60 % of the analyzed enterprises. Legislation has been observed by employers and no manifestations of anti trade union conduct have been registered.

- CLC have been concluded in 95% of the MNC affiliates, involved in the survey. As a rule, the reached labor and social arrangements are not only better than the statutory and the agreed arrangements in the industry/branch CLC, but even exceed them to a considerable degree. Negotiations are characterized by predominantly business atmosphere, cooperation and willingness to make compromises.

- Along with this, however, industrial relations and social dialogue in some divisions of MNC have been found disturbed and not sufficiently effective.

- Only about 1/3 of the examined enterprises have elected representatives of the workers and the employees to provide them with information and advice, pursuant to art. 7a of the Labor Code. More than 80 % of the representatives elected are members of CITUB.

- Eight of the examined enterprises have Bulgarian participation in their EWCs. 10 persons, out of the 12 representatives elected, are members of CITUB, and 9 of those are heads of trade union organizations. Only two persons have been observers in these structures prior to Bulgaria's admission to the European Union.

In general, MNCs have exercised positive influence on the development of enterprises in Bulgaria. They have brought with them new technologies and new managerial skills, they have modernized labor organization and have contributed to further development of culture of labor. But along with the good MNC practices, which carry the European social values and models of cooperative management and industrial relations, attempts have been made in a number of MNC divisions towards erosion of industrial relations, while trade unions and social dialogue have been made forbidden territories. The expectations now, with Bulgaria being a full right EU member, are that better possibilities will be created for utilizing the practice of European social dialogue, for enhancement of the possibilities for providing workers with information and consultancy, and for efficient participation of the representatives of the Bulgarian divisions of MNC in the European Works Councils.

[illegible]

ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ
И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА КНСБ

МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ – 2008

**ЕВРОПЕЙСКИ АСПЕКТИ
НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

Българска

Трето издание

Авторски колектив:

н.с., д-р Надежда Даскалова - раздел I
н.с., д-р Любен Томев - раздел II, т. 1. и т.2.1
н.с., д-р Екатерина Рибарова - въведение,
раздел II, т.2.2, 2.3., 2.4., 2.5., 2.8., раздел IV, т.1
Виолета Иванова - раздел II, т.2.7
Ангелина Николова - раздел II, т.2.6.
н.с.Татяна Михайлова - раздел III, т.1. и 3
Емилия Маркова - раздел III, т.2, раздел IV, т.2
Снежана Димитрова - Приложения
Даринка Кирчева – Приложения
Доц. д-р Желю Владимиров и Мария Василева – Приложение 3

Научна редакция - н.с., д-р Надежда Даскалова

Използвани са и материали на н.с. Григор Градев, Николай Сапунджиев,
Зинаида Найденова и Ани Димитрова, които са участници и автори
в предишните изследвания и публикации.

*Графичен дизайн и предпечат
“Графимакс”*

Формат:
8/70x100

Печатни коли – 21,5

ISBN 978-954-9431-16-2

