



Тази публикация е част от следния проект: „Подобряване на качеството и нивото на представителство на работниците и служителите чрез организационно усвояване и ефективно използване на инструмента на ЕРС от страните, заинтересована от индустриалните отношения” реф. VS/2020/0040, който получи финансова подкрепа от Европейската комисия чрез ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД ЗА ОЦЕНКА

Мария Прохаска, доктор по
икономика
ЦЕНТЪР ЗА ИКОНОМИЧЕСКО
РАЗВИТИЕ

Април, 2021 г.

СЪДЪРЖАНИЕ:

ПЪРВА ЧАСТ.....	2
I. Въведение.....	2
II. Общ преглед на ЕРС и тяхната добавена стойност към индустриалните отношения.....	3
III. Национален контекст (икономически, социален и законодателен).....	4
ВТОРА ЧАСТ.....	7
I. Нагласи на социалните партньори – работодатели и синдикати – дискусии във фокус групи.....	7
1. Възприятието на социалните партньори – работодатели и синдикати – дискусии във фокус групи.....	7
Кратко представяне на участниците в груповите дискусии.....	7
Общ поглед върху ангажираността на браншовите работодателски организации с индустриалните отношения.....	7
Членството в ЕС и ползите за индустриалните отношения.....	10
Прилагане на европейските политики за индустриалните отношения и Европейските работнически съвети.....	13
2. Резултати от дълбочинните интервюта, проведени с представители на социалните партньори с преки наблюдения над работата на Европейските работнически съвети в няколко многонационални компании със седалище или клон на територията на България.....	19
Мащаби и измерения на „европеизацията“ на индустриалните отношения.....	19
Преки наблюдения над конкретни ЕРС и някои оперативни аспекти.....	22
Годишна честота на заседанията.....	22
Ресурсна обезпеченост.....	23
Обсъждани теми.....	23
Канали за комуникиране на резултатите от работата на ЕРС.....	24
ЕРС и взаимоотношенията между социалните партньори.....	25
Цялостна оценка на ефективността на ЕРС, пропуски и препоръки.....	28
II. Изводи и препоръки.....	30

ПЪРВА ЧАСТ

I. Въведение

Настоящият Национален доклад за оценка е изготвен в резултат на проучване в рамките на международен проект, в който участва фондация „Център за икономическо развитие“. Проектът се фокусира върху Европейските работнически съвети (ЕРС) като средство за представяне на интересите на служителите в мултинационални компании в ЕС. Проектът е инициран от Института за обществена политика - Румъния и включва също изследователски институти от Република Северна Македония, Полша и Хърватия. Той се финансира от Европейската комисия.

Нарасналото присъствие на мултинационални компании в Централна и Източна Европа през последните 15–20 години повдигна редица въпроси относно обхвата и как интересите на техните служители са представени и взети предвид в тяхната дейност. За тази цел е приета специална директива на ЕС. Съответно директивата е транспонирана в законодателството на държавите-членки на ЕС. Въпреки това, броят на европейските работнически съвети в този регион все още е малък. Няма достатъчно познания за възможностите на този механизъм за представителство и консултации на работниците и служителите. Съществуват и редица общи проблеми и трудности за участниците от Централна и Източна Европа в ЕРС. В този смисъл, проектът цели да запълни информационната празнина по отношение на ЕРС, добрите практики за използването им и спецификата на този инструмент.

Проектът включва значително количество сравнителна изследователска работа, обхващаща всички участващи държави. В съответствие с договорената методика между участниците, Центърът за икономическо развитие и Агенция ESTST организираха и проведеха две дискусии във фокус групи.

На тях присъстваха представители на работодателски организации и синдикати. Освен това, български представители на съответните ЕРС, работещи в поделенията на мултинационални компании в България, бяха поканени за

участие в 15 дълбочинни интервюта. Информацията, събрана чрез методите на качествените социологически проучвания, е обобщена и анализирана в настоящия доклад.

За изготвянето на доклада са използвани и публикации на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ за влиянието на мултинационалните компании върху индустриалните отношения в България, по-специално върху динамичното и ефективно представителство на работниците чрез ЕРС.

Последната фаза на проекта предвижда изготвянето и публикуването на Наръчник за ЕРС, който да се използва от всички заинтересовани страни. Той също така ще бъде представен и използван в две обучителни сесии по темата за представители на социалните партньори.

II. Общ преглед на ЕРС и тяхната добавена стойност към индустриалните отношения

Все по-голямата мобилност на компаниите в Европа и извън нея през 80-те и 90-те години доведоха до 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, нарастващият брой компании, опериращи на транснационално ниво, създадоха необходимостта да се изградят структури, които да служат като мост между корпоративното вземане на решения и работната сила в Европа, засегната от тези решения.

Глобализацията и европейската интеграция поставят сериозен натиск върху компаниите за преразглеждане на техните стратегии, в т.ч. 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 също да се адаптират, тъй като повечето от тях действат на основата на

националните права и практика, в т.ч. и по отношение на информирането и консултирането.

На този фон, през 1994 г. се приема Директива 94/95/ЕО за създаване на европейски работнически съвети /ЕРС/. Тя въвежда първата европейска институция за представителство на интересите на работниците, като част от общата рамка на социалния диалог и защита интересите на заетите в европейските мултинационални компании /МНК/.

III. Национален контекст (икономически, социален и законодателен)

Потребността от Закона за информиране и консултиране е свързана с транспонирането на директивите за информиране и консултиране в българското законодателство. Това бе твърде дълго отлагана като старт процедура, а е от значение за българските работници и служители и засяга МНК. Тя можеше да бъде иницирана доста по-рано в хода на подготовката за присъединяване към ЕС, но поради незаинтересованост на социалните партньори /по конкретно от страна на работодателите/ и немалки опасения на синдикатите, че по този начин някой може да изझे функции им и да ограничи тяхното влияние, се забави значително. Поради големия обем текстове, съдържащи се в четири европейски директиви и необходимостта от много промени във вече съществуващи законови текстове се наложи обособяването на този отделен закон. Той е разработен и приет през периода 2005-2006 г. В останалата си част текстовете се транспонират чрез промени в Кодекса на труда.

Тук става дума за Директива 94/95 на Европейския съвет от 22.09.1994 г. за създаване на ЕРС, която е допълнена с Директива 97/74 на Европейския съвет от 15.12.1997 г. Това е първата, приета в рамките на Маастрхския социален протокол директива. Тя има за цел да преодолее недостатъците на съществуващата практика и да създаде процедура за информиране и консултиране на заетите в предприятията и групите предприятия в ЕС. Тя изисква всяка мултинационална компания, която наема повече от 1000 души в ЕС, с над 150 заети в поне две страни-членки да изгради ЕРС. Европейската конфедерация на профсъюзите

/ЕКП/ разглежда изграждането на ЕРС като основополагащо за европеизацията на индустриалните отношения. Целта на изграждането на ЕРС е да се осъществи връзка между центъра за вземане на решения и представителите на работниците от всички подразделения, които са засегнати от тези решения.

Освен това чрез новия закон се транспонира и Директива на Съвета 2001/86/ЕО, допълваща Устава на Европейското търговско дружество по отношение на работниците, както и Директива на Съвета 2003/72/ЕО, допълваща Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците.

Тези три директиви, заедно с Директива 14/2002 са плод на дълга еволюция на възгледите на представителите на правителствата и гражданското общество на страните-членки на ЕС. Всяка следваща директива е резултат на напредък на общите виждания за правата на работниците и служителите на информиране и консултиране, както и на участие в управлението.

Структурата на отделните глави от закона следва структурата на съответните директиви, като включва основни части, съответстващи на разделите от директивите. Частите на трите основни глави – втора, трета и четвърта от закона са в следната последователност: избор на органи на представителство; създаване и функциониране на специален орган за преговори между представителите на работниците и служителите и централния орган за управление/органите за управление; преговори за сключване на споразумение; съдържание на споразуменията; стандартни правила и начини на тяхното приложение, в т.ч. стандартни правила за информиране и консултиране за всички видове предприятия и стандартни правила за участие в управлението на европейско търговско дружество и европейско кооперативно дружество. Като отделна обща глава за закона е изведена темата за поверителната информация /тя присъства като отделен раздел във всяка от транспониранияте директиви/.

Най-важното значение на разглеждания закон е за функциониращите в България клонове на многонационални компании/предприятия. Това е така

защото все още броят на регистрираните у нас многонационални предприятия и други международни компании е минимален.

Първоначално представителите на страните от Централна и Източна Европа /ЦИЕ/ са включени като наблюдатели в ЕРС. Впоследствие с присъединяването на тези държави към ЕС те стават пълноправни членове на ЕРС. Още на този ранен етап от своята работа за представителите на синдикатите от страните кандидатки, включването в ЕРС е най-ефективният и понякога единствен начин за тях да получат информация за операциите на МНК на европейско и глобално равнище.

Предимствата, които това им дава, са най-общо:

- осигуряване на достъп до централния мениджмънт
- възможност за обмен на информация с представители на работниците от други страни и за установяване на двустранни връзки с други синдикати
- получаване на информация, която може да служи за целите на колективното договаряне на местно равнище
- повишаване на разбирането на работниците за предприеманите от мениджмънта решения.

Трудностите, с които се сблъскват представителите на работниците от тези страни, са подобни на тези, с които се сблъскват и някои от западните им колеги:

- езикова бариера
- липса или недостатъчни комуникации между членовете на ЕРС във времето между провеждането на срещите на ЕРС
- необходимост от развитие на национална структура за представителство, която да осигури връзка между транснационалните информация и консултации и конкретните проблеми на работното място.

ВТОРА ЧАСТ

I. Нагласи на социалните партньори – работодатели и синдикати – дискусии във фокус групи.

1. Възприятието на социалните партньори – работодатели и синдикати – дискусии във фокус групи.

Кратко представяне на участниците в груповите дискусии

В рамките на качествено проучване бяха проведени две групови дискусии – една с представители на синдикатите и една с представители на работодателите. В груповата дискусия с браншовите работодателски организации бяха представени сектори и браншове, в които ключови пазарни играчи са мултинационални компании: металургия (чрез Българската асоциация на металургичната индустрия), химическа промишленост (чрез Българската камара на химическата промишленост), строителство (чрез Камарата на строителите в България) и безалкохолни напитки и минерални води (чрез Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки в България). В груповата дискусия със синдикатите взеха участие експерти и анализатори от двете национално представителни синдикални организации (Конфедерацията на труда „Подкрепа“ и Конфедерацията на независимите синдикати в България), както и представители на членуващите в тях синдикални федерации от пивоварната и хранително-вкусовата промишленост, леката промишленост, машиностроителната, металообработващата, електротехническата, електронната и други промишлености.

Общ поглед върху ангажираността на браншовите работодателски организации с индустриалните отношения

Индустриалните отношения и социалният диалог фигурират в дневния ред на изследваните браншови организации, но в различна степен и по различен начин. Изпълнителният директор на Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки в България определя ролята на организацията в осъществяването на социалния диалог като възлова. Изтъква се дългогодишната ангажираност в процеса по договаряне на минималните осигурителни прагове с

представителите на синдикалните организации. Сред компаниите, членуващи в Асоциацията, синдикалната плътност е ниска, но, по думите на изпълнителния директор, това не се дължи на опити от страна на работодателите да възпрепятстват сдружаването в синдикални и други форми на работническо представителство, а по-скоро на липсата на инициатива и желание у самите работници на фона на цялостно благоприятните условия на труд и високи възнаграждения, предлагани от компаниите в сектора. От Асоциацията описват своите членове като отговорни и открити работодатели, които спазват трудовото законодателство и внедряват добри практики на управление и взаимодействие с работниците, включително чрез различни инициативи с пряко тяхно участие.

Това не е защото има някакъв специален повод да се случва, а просто, специално по отношение на нашите членове, те развиват бизнесите си по изключително отговорен начин и работниците, явно, не виждат никаква необходимост да търсят други форми на сдружаване, защото ние, заедно с колегите от пивоварната индустрия, сме на най-високите нива на средни работни заплати в хранително-вкусовата промишленост. Нашите собственици, изпълнителни директори, мениджъри на най-високо ниво винаги ценят човешкия ресурс като основен двигател и фундамент за бъдещето на нашата индустрия, така че отношенията са релативно спокойни.

Много по-силно взаимодействие между работодателите и синдикатите е налице в металургичната индустрия. Секторът е доминиран от десетина големи металургични предприятия с национална собственост и висока синдикална плътност. Председателят на браншовата работодателска организация – Българска асоциация на металургичната индустрия – подчертава, че социалният диалог в сектора е на много високо ниво, привеждайки като пример ежегодно договаряните минимални работни заплати и успешно сключените колективни трудови договори. Подчертава се, че където съществуват синдикати, уважението към правата на работниците е по-силен, индустриалните отношения са добре развити, а информирането, консултирането и активното участие на служителите в управлението са обичайно прилагана практика. Индустриалните отношения в

металургията се развиват динамично, понякога конфликтно, със силното и активно участие както на синдикатите, така и на работодателската организация. Като пример за градивното взаимодействие между социалните партньори в металургичната индустрия се изтъкват съвместни проекти, фокусирани върху информирането и консултирането в контекста на продължаващите процеси на реструктуриране на индустрията.

Разбира се, с конфликти, без конфликти, с разрешаване...Работили сме по няколко проекта със синдикатите, точно по информиране и консултиране, тъй като металургичната индустрия претърпя доста голямо реструктуриране, включително и закриването на „Кремиковци“.

От камерата на строителите в България илюстрират своята роля в индустриалните отношения чрез участието си в тристранния диалог за колективното трудово договаряне в сектора, както и чрез съпричастността си към съвместни европейски проекти, насочени към изграждането на капацитет и доверие у представителите на индустрията за водене на социален диалог на европейско равнище. В процес на развитие и надграждане са индустриалните отношения и в химическия сектор според Българската камара на химическата промишленост. Като постижение се изтъква сключването на меморандум за социално сътрудничество и партньорство между Конфедерация на независимите синдикати в България, Българската камара на химическата промишленост и Българска национална асоциация „Етерични масла, парфюмерия и козметика“, който демонстрира желанието на тези три страни – две работодателски организации и един представител на синдикатите – да ускорят и задълбочат бипартитния социален диалог. Поради разнородността на компаниите-членове от гледна точка на структура на капитала, брой служители др., колективното трудово договаряне на секторно ниво се възприема като трудно постижимо. Като атестат за желанието да се развиват ефективни и ефикасни индустриални отношения се посочват практиките на корпоративна социална отговорност и по-конкретно членството на Камарата в световната инициатива „Отговорност и грижа“ за непрекъснато подобряване на здравословните и безопасни условия на труд и околната среда.

Членството в ЕС и ползите за индустриалните отношения

Силно застъпена в груповата дискусия с работодателските организации е тезата, че присъединяването към ЕС е допринесло положително за развитието и задълбочаването на социалния диалог и оттам за укрепването на индустриалните отношения. От Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки в България определят ползите от членството в Европейския съюз за индустриалните отношения като „безспорни, защото се налагат стандарти и рамки, които са изключително прогресивни по отношение на диалога и сигурността и от двете страни“. Отчита се положителното развитие, настъпило вследствие хармонизирането на трудовото законодателство на фона на трансформацията на целия обществен и социален живот през последните десетилетия. Нещо повече – навлизането на европейски и други чуждестранни инвеститори се осмисля като фактор, изиграл ключова роля в развитието на индустриалните отношения чрез прилагането на нови добри практики, в това число на управление на човешките ресурси и нови подходи към социалния диалог.

Бих казала, че специално в контекста на безалкохолната индустрия, мултинационалните компании, които са установени и дългогодишно работят в старите държави членки на ЕС, пренесоха в България едно мислене, едни практики, които трайно изграждат култура...И е роля на нашата браншова асоциация да поведем по-малките компании, които не могат в пълнота да изпълнят тези практики, но да намерят нещото, което е за тях приложимо.

Подобна теза защитават и от Камерата на строителите, които изтъкват ползите от участието в разнообразни наднационални мрежи за обмен на информация и опит от страни с по-добре развити системи на индустриални отношения и социален диалог. Както от Камарата на строителите, така и от Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки поставят силен акцент върху възможностите за наднационално партньорство, оформянето на общи позиции и оказването на въздействие при формирането на политики, засягащи сектора на европейско ниво, напр. чрез участието в обединения като Европейската

строителна федерация, FoodDrinkEurope и др. Изтъква се, че често работодателските и синдикалните организации работят сплотено, за да влияят на европейските институции при вземането на важни за съответния сектор решения, свързани с широк спектър от въпроси от социален и трудов характер.

...По ключови теми, които са важни за индустрията, постигат много пъти общи становища и позиции и по-скоро се обединяват работниците и работодателите, за да „бутат“ Европейската комисия към едно или друго решение в диалога.

От Българската асоциация на металургичната индустрия оценяват ефекта от членството ни в ЕС върху индустриалните отношения по-нюансирано. Отчита се, че високото ниво на индустриалните отношения в сектора се корени в традициите, установени преди присъединяването към ЕС и се отбелязва, че приемането на европейските норми като директивата за Европейските работнически съвети, както и за информиране и консултиране на работниците е важно, но тяхното практическо прилагане не е равномерно и безпрепятствено. Проблематизира се и схващането, че в по-развитите европейски страни социалният диалог е непременно на по-високо ниво от това в останалите. Като важно изменение в динамиката и характера на индустриалните отношения се отчита отслабването на ролята и функциите на синдикатите в резултат на „либерализирането“ на икономиката и интегрирането ѝ в свободния европейски пазар.

Първо, трябва да кажа, че в проектите, които правим и с европейски страни, по някой път сме в социалния диалог на по-високо ниво. Ние сме брани с много традиции и синдикатите бяха много важна функция в старата планова икономика. Те участваха в дирекционните съвети, във всички експертни съвети, свързани с приемане на проекти. Сега ни научиха на повече либерализъм и нашите синдикати виждат как не са толкова ангажирани с неща, които те биха искали да запазят като функции.

Синдикалните представители открояват като съществен принос на европейското членство за „сравняване на правилата на индустриалните отношения“ между държавите-членки, в това число правилата за информиране и

консултиране на работниците и служителите в многонационалните компании. Според тях е налице процес на развитие на социалния диалог на европейско равнище, поне що се отнася до нормативното регламентиране на възможностите за представяване на интересите на работниците и служителите от различните поделения на многонационалните компании. Подобно на работодателските организации, някои от синдикалистите изтъкват също, че в процеса на европейската икономическа интеграция и с появата на все повече многонационални компании са възникнали множество нови форми и структури за обмен на информация и опит между социалните партньори, пренесли са се добри практики на корпоративна социална отговорност и управление на човешките ресурси и са се реализирали немалко инициативи с цялостно благоприятен ефект върху индустриалните отношения. За пример се дава глобалното рамково споразумение, подписано между световната организация на всички синдикати от преработващата промишленост и популярни международни брандове като Асос, Ейч енд Ем, Индитекс и др. В рамките на споразумението се засягат ключови аспекти на индустриалните отношения, включително основните трудови стандарти в цялата верига за доставки, подобряването на условията на труд, правата на колективно трудово договаряне, на сдружаване, колективните преговори и информирането и консултирането. Представителят на Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост уточнява, че в рамките на това партньорство синдикалните организации са натоварени с важната задача да координират спазването на споразумението по места. Иновация в пивоварния бранш, възприета също чрез обмяната на опит между местните синдикати и европейски партньори от другите страни-членки, касае изграждането на екипи за управление на промяната (ЕУП) в предприятията и активното включване на служители-синдикалисти в тях. Тези екипи играят основна роля във формирането на целите и културата на предприятията и оказват съществено влияние върху кариерно развитие на служителите и качеството на трудовия живот в контекста на глобализацията, цифровизиранята и демографските промени.

Прилагане на европейските политики за индустриалните отношения и Европейските работнически съвети

Изследваните работодателски организации са частично запознати с ключовите европейски правни актове, отнасящи се до индустриалните отношения, в това число за директивите за информиране и консултиране, за Европейските работнически съвети, за прозрачни и предвидими условия на труд, за безопасността и здравето при работа и др. Нивото на участие и ангажираност в процеса на транспонирането на европейското законодателство, отнасящо се до индустриалните отношения, обаче може да бъде описано като по-скоро ограничено. От Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки споделят, че съществена слабост е забавянето, с което протичат процесите на консултации и обсъждане на национално ниво. Посочва се също, че органите на държавната администрация обикновено не привличат заинтересованите страни на ниво „проект на нормативен акт“, а доста по-късно в процеса, придавайки по-скоро „символичен“ и „формален“ характер на допитванията. Останалите работодателски организации не споделят за участие в процеса на транспониране на европейското законодателство, касаещо индустриалните отношения.

Регистрира се по-скоро ниско ниво на активност от страна на самите работодателски организации при организирането на дейности и мероприятия, насочени към повишаване на осведомеността сред членовете им относно европейските правни актове, засягащи индустриалните отношения и възможностите за водене на транснационален социален диалог. От Асоциацията на производителите на безалкохолни напитки споделят, че провеждат ежегодни семинари, в които членовете им и други компании от бранша биват информирани за развитието на законодателството с пряк ефект върху индустрията. От Камерата на строителите пък отчитат, че подобни събития са по-скоро рядкост и в голяма степен са предопределени от това дали организацията получава проектно европейско финансиране.

Макар да са наясно, че в част от членуващите в тях мултинационални компании има изградени Европейски работнически съвети (ЕРС), изследваните работодателски организации не познават дейността на тези структури и не могат

да оценят какво е въздействието им върху индустриалните отношения. При дискутирането на ЕРС от Българската асоциация на металургичната индустрия обръщат внимание на това, че където тези тази структура я има, тя е доминирана от представители на синдикатите. Що се отнася до системите за информиране и консултиране, представителите на работодателите изразяват оптимизъм, че в големите компании, в това число многонационалните компании от представяваните от тях браншове, такива са изградени и функционират адекватно. Акцент се поставя на разнообразието от инструменти на индустриалните отношения по-скоро на локално ниво – представители за информиране и консултиране, комитети по здравословни и безопасни условия на труд, общи събрания на работниците и други, които са налице най-вече в големите предприятия. По отношение на по-малките предприятия, представителите на работодателите са на мнение, че там информираността и участието са неразривна част от работната среда, тъй като контактът между ръководството и служителите е пряк.

При проведената групова дискусия с представителите на синдикатите се регистрира по-високо ниво на запознатост и ангажираност с европейските правни актове и политики на индустриалните отношения. Във фокуса на дискусията попада най-вече прилагането на директивата за Европейските работнически съвети и процедурите за информиране и консултиране на работниците и служителите в мултинационални компании. Представителите излагат примери за мултинационални компании с официално седалище или клон в България, където съществуват Европейски работнически съвети с българско представителство в тях, в това число Идеал Стандарт Интернешънъл, Солвей Груп, Карлсберг, Хайнекен, Амилум, КАИ Груп и др. Дават се примери и за компании, където са започнали процедура по изграждане на ЕРС – Молсън Коорс, Малтери Суфлеи др. Участниците отбелязват, че невинаги българските представители в ЕРС са синдикални членове. Това се дължи на отсъствието на синдикални организации в българските поделения на някои многонационални компании или на недостатъчната синдикална плътност, която да подпомогне избора на представител от синдикалните среди. Отбелязва се, че когато членовете на ЕРС са

мениджърски кадри, близки до работодателите, естеството на отношенията между двете работнически представителства – ЕРС и синдикалната организация – би могло да създаде трудности за индустриалните отношения.

Синдикалните представители отчитат, че липсата на чуждоезикови компетенции и недостатъчната икономическа грамотност са някои от факторите, които могат да демотивират издигането на кандидатури за участие в съветите. Зависимостта от преводач на срещите на ЕРС, както и неподготвеността по важни икономически и трудово правни въпроси на практика могат да ограничат възможностите за пълноценно участие в структурата. Обръща се внимание на ключовата роля на синдикатите и на мениджърите с ресор „човешки ресурси“ за повишаване на осведомеността относно възможностите, които предоставят ЕРС като допълнителен канал за представителство и защита на интересите на работниците и служителите в наднационален контекст. Синдикалистите подчертават и наложителността да се изгради капацитет у служителите в компаниите за пълноценно участие в ЕРС чрез различни обучения.

Застъпена в дискусиата е тезата, че ЕРС като инструмент на европейските индустриални отношения не се използва достатъчно и все още не присъства в някои мултинационални компании иначе попадащи в обхвата на съответната директива. Някои от участниците споделят също, че тези структури за наднационално представителство на интересите на заетите не са непременно гарант за градивни европейски индустриални отношения – те могат да съществуват чисто формално, без добавена стойност за трансграничния социален диалог.

За мен европейския работнически съвет е един такъв ефективен инструмент за насърчаване на транснационалния диалог, но още не изпълнява тези си функции...не играят тази роля, която ние искаме да играят – да бъдем информирани какви са стандартите там, да знаем ние какво ще договаряме в колективните трудови договори. Тук куцаме много, а смятам, че това е основната функция, за да имаме транснационален социален диалог.

Синдикалистите открояват няколко проблемни аспекта, затрудняващи работата и отслабващи ефективността на ЕРС. Сред тях са честотата на провеждане на срещите (в повечето случаи едва веднъж годишно), слабото разпространяване на информация преди и след проведените срещи (като дневен ред, изразени становища и др.), понякога неоснователно строгите правила за поверителност, както и липсата на ефективно консултиране, характеризиращо се с търсенето на обратна връзка от работниците и активна двустранна комуникация. Актуален според тях остава въпросът в каква степен ЕРС са просто форум за обмяна на становища и гледни точки или истински представителен орган на работещите.

Един проблем на ефективността на европейския работнически съвет е, че трудно ни информират – ненавременна е информацията, непълна, закъсняла...Едно е да бъдем информирани, а след това ние да си дадем нашето мнение, нашето становище – това е един двустранен процес. Нас ни информира работодателят, а ние под формата на обратната комуникация, го консултираме.

Нашият представител не смееше да събере хората да им каже какво е станало на заседанието, какви решения са взети. Там са им казали, че това е конфиденциално...

Показателна за често „символичната“ роля на някои от действащите ЕРС според един от синдикалистите е неуспехът на българските представители в съветите на две мултинационални компании от пивоварната индустрия да получат достъп до информация за условията на труд в другите поделения на компаниите. Синдикалистът посочва, че една от основните мотивации за създаването на ЕРС е бил стремежът към доближаване на стандартите между поделенията на компанията, обменът на добри практики и улесняването на наднационалния социален диалог. Противно на това, опитът на някои от синдикалните организации показва, че някои мултинационални компании с вече изградени ЕРС третираат индустриалните отношения като изключително национална тема и отговорност. В този смисъл, дискусиата разкрива и друг сложен аспект на дебата за транснационалните индустриални отношения –

същността на взаимоотношенията между различните клонове на многонационалните компании, неизбежно възникващата дилема „сътрудничество или конкуренция“ и практиките на противопоставяне на работниците от различните поделения.

Искам да ви кажа, че синдикатите, които сме членове на европейския работнически съвет – всеки си дърпа към него чергата...Когато стане на въпрос, че тук трябва да се закрие предприятие или тук се мести, става страшна работа в европейския работнически съвет.

Това е манталитетът на европейския работнически съвет – „Вие си имате национално ниво, имате национално законодателство, национални стандарти – много ви моля, спазвайте си ги тях“.

На фона на очертаните проблеми в работата на ЕРС, представителите на синдикатите са по-скоро критични и към собствената си ангажираност с проблематиката на европейския социален диалог и индустриални отношения. Те определят взаимодействието с българските представители в ЕРС като недостатъчно, но споделят за бъдещи планове за работни срещи и дискусии с членове на съветите, които са част от синдикалните организации.

В рамките на дискусията със синдикалните представители се обръща особено внимание и на разпространението и ефикасността на системите за информиране и консултиране в мултинационални компании, където няма изградени ЕРС. Изразява се мнението, че прилагането на тези системи е откъслечно и неефективно, зад което може да се крие все още непълното осъзнаване на смисъла и същността на процедурите за информиране и консултиране, както и непознаването на правните основания за изграждането на тези системи, в случаите, когато те отсъстват напълно. Един от синдикалистите подчертава, че системите за информиране и консултиране работят по-добре, когато ръководствата на синдикалните организации определят представителите в тях и изтъква като съществено водещата роля на синдикатите в тези системи да бъде регламентирана и фиксирана чрез колективните трудови договори. Тази теза кореспондира със споделеното от представителите на работодателите

впечатление, че допълнителните форми на работническо представителство, като процедурите за информиране и консултиране и ЕРС, могат да бъдат повод за тревога у синдикатите именно заради риска от „кооптиране“ на новите структури от близки до управлението на компанията служители и противопоставянето им на синдикалните организации в предприятията.

Мога да ви кажа, че е много нисък относителният дял на използващите системата за информиране и консултиране. При десетки предприятия, ако не са и половината, ако е изградена системата, те вече са я забравили...За да е ефективно, трябва да се обърнат към проблемите на хората и да спазват Директивата. Според мен на практика не е така.

Анализът на резултатите от двете групови дискусии налага цялостния извод, че е в ход процес на „европеизация“ на индустриалните отношения, но той е далеч от завършен. Европейското членство и европейската икономическа интеграция неминуемо са довели до зараждането и задълбочаването на взаимодействието между социалните партньори на европейско равнище, генерирайки нова динамика в индустриалните отношения и надграждайки тяхното чисто локално/национално измерение. Духът и същността на европейските политики за насърчаване на социален диалог и хармонични транснационални индустриални отношения обаче са все още недобре разбрани. Това компрометира прилагането и подкопава ефективността на два жизненоважни инструмента на европейските индустриални отношения – Европейските работнически съвети и системите за информиране и консултиране. За устойчивото развитие на многонационалните компании, повишаването на тяхното социално отговорно поведение и поддържането на качествен транснационален социален диалог е необходимо както по-широко познаване и прилагане на тези инструменти, така и по-дълбока осъзнатост за потребността и ползите от тях.

2. Резултати от дълбочинните интервюта, проведени с представители на социалните партньори с преки наблюдения над работата на Европейските работнически съвети в няколко многонационални компании със седалище или клон на територията на България.

В тази част на проучването се включиха (шест) български представители в Европейски работнически съвети, както и (един) представител на синдикатите. Целта на дълбочинните интервюта беше да се определи степента на „европеизация“ на индустриалните отношения, като се приведат практически примери за приноса и ефективността на Европейските работнически съвети и се открият препоръки за преодоляване на някои от идентифицираните слабости и бариери в работата им. Представеният анализ обхваща Европейските работнически съвети, изградени в седем многонационални компании от различни сектори и отрасли, включващи: Ideal Standard International BVBA (производство на санитарна керамика), Aurubis Group (производство и преработка на мед), Solvay Sodi AD (химическа промишленост), Mondelez International (производство на сладкиши и захарни изделия), EVN AG (производство на енергия и енергоснабдяване), ČEZ Group (производство на енергия и енергоснабдяване) и A1 Austria Telekom Group (телекомуникации).

Мащаби и измерения на „европеизацията“ на индустриалните отношения

Участниците отчитат сериозно развитие на социалния диалог на европейско равнище, проявяващо се най-вече с възникването на механизми за наднационално представителство на труда и капитала и нови канали за взаимодействие между тях. Според тях приносът на европейската интеграция по отношение на индустриалните отношения е безспорен, особено що се отнася до приемането и транспонирането на знакови правни актове. Отношенията „работодател – работници“ в европейския контекст биват разбирани като строго институционално регулирани и движени от принципите за информиране, консултиране и участие на работните служители. Общосподелено е схващането, че с най-голям принос към развитието на европейския социален диалог е

приемането и транспонирането на директивата за Европейските работнически съвети и процедурите за информиране и консултиране. В този смисъл, европеизацията на индустриалните отношения се осмисля основно през призмата на ЕРС и тяхната роля на „мост“ между работната сила в Европа и централното управление на многонационалните компании, както и на „катализатор“ на трансформативно наднационално социално сътрудничество.

Положително влияние от присъединяване ни като пълноправен член към ЕС ни отвори възможностите за пълноценно участие в процесите на информиране и консултиране на ниво компания и по-лесен достъп до колегите от останалите държави в които компаниите развиват дейност.

/член на ЕРС на Ideal Standard International BVBA/

ЕРС даде възможност на работниците да бъдат навременно информирани за решения, засягащи България, взети на европейско и глобално ниво. Например, реструктурирането на бизнеса на Компанията (по това време „Крафт Фуудс“) в Югоизточна Европа през 2008 г., при което беше затворено производственото звено на Компанията в Румъния („Брашов“) и производствените мощности бяха преместени в завода в Своге.

/член на ЕРС на Mondelez International/

Налице е относително припокриване в разбирането на участниците относно измеренията на процеса на европеизация на индустриалните отношения, чиито цели и характеристики, според тях, включват: насърчаването на конкурентоспособността на предприятията чрез създаването на подходящи рамкови условия; устойчиво развитие, основаващо се на балансиран икономически растеж; икономика с висока заетост и социален напредък; опазване на околната среда; насърчаване на научно-техническия прогрес; зачитане на богатото културно и езиково многообразие на Европа. Като най-значима цел, а и вече наблюдавано положително следствие от задълбочаващата се европеизация

на индустриалните отношения участниците категорично открояват икономическото, социалното и териториалното сближаване между държавите членки и стремежът към уравнивяване на условията и стандартите на труд сред различните клонове на многонационалните компании.

Ролята на ЕРС е глобалните единни правила да се транспонират локално и да се налага единен европейски стандарт в индустриалните отношения, както и за пряка линия между работниците и мениджмънта на компанията.

/член на ЕРС на Solvay Sodi AD/

При нас се усети с това, че това, което беше в Австрия, в компанията ЕВН, започна всичко да се прилага в България, постепенно. Стана една адаптация, нормативно и организационно – нормативната база, условията на труд, безопасността на труда, работното облекло, почивките, социалните придобивки. Но най-вече безопасните условия на труд и социални придобивки.

/член на ЕРС на EVN AG/

В интервютата се привеждат много и различни примери за градивен и стабилен наднационален социален диалог, постигнат благодарение на дейността на Европейските работнически съвети. Представителят в ЕРС на Ideal Standard International BVBA, например, изтъква активното участие на съвета при вземането на решения за тежки и непопулярни мерки, в това число за затваряне на заводи, освобождаване на персонал и преместване на производства в контекста на поредицата от реструктурирания, през които е преминала компанията през последните няколко години. Като друго положително проявление на транснационалните индустриални отношения участниците открояват разнообразните рамкови споразумения и меморандуми, сключени между работните служители и централния мениджмънт на компанията чрез инициативността и ангажираността на ЕРС. Представителят в ЕРС на A1 Austria Telekom Group обяснява за приноса на наскоро подписан меморандум за

сътрудничество, който определя като недопустими всички форми на дискриминация в клоновете на многонационалната компания, както и на меморандум за кооперативна социална отговорност, ориентиран към балансирането на икономическите, социалните и екологичните аспекти на дейността на компанията. Представителят в ЕРС на A1 Austria Telekom Group определя като съществени заслугите на съвета и за създаването на реални перспективи за успешно колективно трудово договаряне в българския клон на компанията в близкото бъдеще.

С доводи и протакане, вече 7 години не можем да подпишем колективен трудов договор с работодателя...Преди 2 години, след среща на ЕРС, направихме първата малка стъпка преди подписването на колективен трудов договор. Това е един меморандум между синдикалната организация в А1 България и мениджмънта, в който се урегулират няколко основни фактора относно заплащане, здравеопазване и т.н. Тук ясно личат ползите от ЕРС – натиск от ЕРС към топ мениджмънта, и оттам обратно към мениджмънта в България, доведе до подписването на този меморандум.

/член на ЕРС на A1 Austria Telekom Group/

Преки наблюдения над конкретни ЕРС и някои оперативни аспекти

Събраните посредством дълбочинните интервюта данни дават възможност да се открият някои важни оперативни аспекти на дейността на ЕРС, в това число тяхната ресурсна обезпеченост, честотата на заседаване, темите, които се обсъждат, начините за свеждане на информацията до работниците и други. Следващата част от анализа обобщава някои от по-интересните регистрирани наблюдения.

Годишна честота на заседанията

Доминиращо сред изследваните ЕРС е събирането за заседания веднъж или два пъти в годината. В широк формат (всички членове на ЕРС) съветите на Ideal

Standard International BVBA и EVN AG се срещат веднъж годишно, на Aurubis Group, GEZ Group, A1 Austria Telekom Group и Solvay Sodi AD – два пъти годишно, а от Mondelez International споделят за шест дистанционни и една присъстване среща в рамките на годината. Заседанията в тесен формат (т.е. на комитета в стеснен формат) са с по-висока чистота.

Ресурсна обезпеченост

Част от интервюираните участници представят информация и за ресурсната обезпеченост на ЕРС. Представителят на ЕРС на Aurubis Group споделя, че всички необходими разходи, като напр. за превод на заседанията на съвета, както и за обучения на членовете се поемат от централата на компанията. Фирмата, в която е назначен представителят на работниците и служителите, поема пътните разноски, разноските за нощувка и други съгласувани странични разноски, свързани с дейността на ЕРС. Представителите на работниците и служителите могат по време на заседание да ползват и консултантските услуги на експерт с доказана компетентност, доколкото това е необходимо за изпълнението на техните задачи. От ЕРС на Solvay Sodi AD и EVN AG споделят, че имат утвърден бюджет, покриващ всички разходи по дейността на съвета, включително обученията. На база споделеното от интервюираните, ресурсната обезпеченост не може да бъде откритоена като силно проблемен аспект за функционирането на ЕРС.

Обсъждани теми

Преобладаващо, интервюираните ЕРС обсъждат въпроси от транснационално значение (т.е., касаещи две или повече държави членки), както и въпроси, които без оглед на броя въввлечени в тях държави, са от значение за европейската работна сила. Представителят в ЕРС на Mondelez International споделя, че на заседанията на ЕРС се обсъждат актуални въпроси, свързани с реструктуриране, географско релокиране на производства/продукти в рамките на компанията, съкращения, изплащане на възнаграждения и др. Най-общо – дискутират се решения, взети на висше управленско ниво, които имат конкретни измерения в заводите на компанията на територията на Европейското икономическо пространство. Обект на обсъждане са и конкретни въпроси,

поставени от работническите представители, на които ЕРС може да потърси отговор от висшия централен мениджмънт. Представителят на Solvay Sodi AD споделя, че често поставяни за обсъждани на срещите на ЕРС са теми като заетост, доходи, условия на труд и почивка, обучения, мотивация, социални мерки и други. Тематичен обхват с по-изразен фокус върху представянето и стратегическото развитие на компанията е налице при заседанията на ЕРС на CEZ Group – актуално състояние на компанията, оценка на отделните чуждестранни придобивания и прогноза за тяхното развитие, енергийни услуги и тяхното развитие в Чехия и Европа, стопански резултати на CEZ Group, политика по заетостта и персонала, проблематика на квалифицирания персонал и др.

Канали за комуникиране на резултатите от работата на ЕРС

В изследваните ЕРС са изградени разнообразни канали за свеждане на решенията и други аспекти на работата на ЕРС до останалите работници. Представителят в ЕРС на Ideal Standard International BVBA обяснява, че информирането на работниците е отговорност на членовете на ЕРС от съответната държава или на комитета с намален състав. Нещо повече, тъй като националните представителни органи на работниците и служителите също се насърчават да предложат теми, които да бъдат разгледани от ЕРС, съществуват добри условия за ефективна двустранна комуникация. Представителят в ЕРС на Mondelez International уточнява, че решенията на съвета се протоколират и публикуват на определено място във фирмената електронна мрежа. Конкретно в българския клон (в гр. Своге) решенията на ЕРС се комуникират до работниците по всички достъпни начини, по имейл, чрез информационните табла и чрез синдикалните събрания, организирани от представителите на двата синдиката във фабриката. Представителят в ЕРС на Solvay Sodi споделя за наличието на механизми за информиране/консултиране преди и след заседанията, в които участват представители на работниците и служителите за информиране и консултиране и синдикалните представители на профсъюзите от всички дружества. Чрез провеждането на такива срещи работниците получават информация за дневния ред, възможност да зададат въпроси, които да бъдат обсъдени на заседанията на ЕРС, както и отчет за проведеното заседание, изразените становища и

результатите. Практика на ЕРС на CEZ Group е решенията от заседанията на съвета да се комуникират чрез синдикатите. В ЕРС на A1 Austria Telekom Group решенията, които се вземат на събиранията, пък се обявяват чрез информационен бюлетин, изгоряван в централата на компанията в Австрия, в което се описват целите на заседанието, както и изразените становища и взетите решения. Списанието се публикува в хартиен формат и онлайн, като бива разпространявано и в специално посветена на работата на ЕРС страница („Work Council News“) във фирменото фейсбук пространство.

ЕРС и взаимоотношенията между социалните партньори

Частично застъпено сред интервюираните е мнението, че когато членовете на ЕРС не са представители на синдикалните структури възниква риск от противопоставяне и конфронтация между двете отделни структури на работническото представителства, а това може да компрометира качеството както на локалния, така и на европейския социален диалог. Преобладаващо, интервюираните представители на ЕРС определят отношенията между структурата и синдикатите като положителни, конструктивни и надграждащи местната синдикална дейност.

Стараяем се да поддържаме добри отношения и да работим заедно с представителите на синдикатите в отстояването на интересите на работниците и служителите. Опитваме се да събираме от тях актуални въпроси, които да обсъждаме на срещите на ЕРС и да връщаме обратна връзка за наученото от срещите.

/член на ЕРС на Ideal Standard International BVBA/

Бих казала, че Mondelez, и по-специално Фабриката за шоколадави изделия Своге, е един отличен пример за ползотворното сътрудничество между двата представени във фабриката синдиката и ЕРС. Моята лична история като представител е свързана със синдикалната работа. Представителите в ЕРС се избират от представителите на работниците, много от които са синдикални членове, но решенията се комуникират до всички. Синдикалните представители участват в

решаването на проблемите на ниво фабрика, а при възникване на нужда от съдействие на едно по-високо ниво се намесва представителя в ЕРС. В този смисъл, представителството в ЕРС надгражда местната синдикална дейност.

/член на ЕРС на Mondelez International/

Представителят в ЕРС на A1 Austria Telekom Group е по-критичен в своите възгледи, отчитайки че в някои постсоциалистически държави, в това число и в България, все още често срещана практика е управлението на компанията да номинира за членове на ЕРС „свои кандидати“ с цел „присвояване“ на този инструмент за работническо представителство. Представителят е на мнение, че възможността за „кооптиране“ на ЕРС е породена от несъвършенства в националната правна рамка и често води до недоброто функциониране на структурата и до противопоставянето на две организирани представителства на работниците, само едно от които на практика е автентично.

Реално в повечето европейски държави няма разделение между синдикалната принадлежност и участието в работническите съвети. В България има несъвършенство в закона и реално се противопоставят две организации – синдикалната, която идва от избрани от работниците хора срещу работническите съвети, които могат да са „посочени“ няколко души от мениджмънта...Това се опитаха да го направят в България, но тъй като имахме изграден ясен канал със синдикалните организации във Виена, ние го очаквахме този натиск. Знам, че в други компании точно така е направен ЕРС – представителите от работническите съвети са от HR департамента. Този съвет на би функционирал нормално.

/член на ЕРС на A1 Austria Telekom Group/

Естеството на взаимоотношенията с представителите на други филиали на многонационалните компании са също дискутирани в рамките на дълбочинните интервюта. Преобладаващо е схващането, че в основата на взаимодействието

между различните представители в ЕРС стоят солидарност, колективен дух и желание за взаимна подкрепа. На този фон се регистрира и осъзнатост, че макар различия между социалните системи, стандартите и условията на труд сред поделенията на многонационалните компании да продължават да съществуват, задълбочаващият се транснационален социален диалог категорично подпомага общия процес на сближаване на различните „локални“ реалности.

Всеки представител е там, за да презентира своята страна по възможно най-добрия начин, но се спазва еталон в общуването и „социален феърплей“. Отношенията между участниците са изцяло подчинени на солидарност, партньорство и подкрепа.

/член на ЕРС на Aurubis Group/

В досегашната ми работа в ЕРС не съм се сблъсквал с противопоставяне от страна на представителите на други страни. Напротив, получавал съм пълната подкрепа на всички представители, дори по въпроси за доходите, които могат да бъдат интерпретирани от останалите като „социален дъмпинг“.

/член на ЕРС на Solvay Sodi AD/

Основата на контакта с колегите от другите държави е солидарност, може би защото участниците в ЕРС идват изцяло от техните синдикални структури.

/член на ЕРС на A1 Austria Telekom Group/

Цялостно положителни са коментарите на респондентите и по отношение на взаимодействието между ЕРС и мениджмънта на централно ниво. Представителят в ЕРС на Ideal Standard International BVBA отчита, че в комуникацията с висшия мениджмънт се открива взаимно уважение и стремеж към открит диалог по важните теми от дневния ред. Налице са редица примери, в които от ЕРС са получавали повече от предвидената по споразумение и законова рамка информация. Представителят в ЕРС на A1 Austria Telekom Group по сходен начин подчертава професионалното и кооперативно отношение и задълбочена ангажираност на централното управление при срещите с ЕРС. Отчита се, че зад

този колаборативен подход стоят знание и осъзнатост за европейската правна рамка на индустриалните отношения, централната роля на ЕРС в нея и възможните последици при „заобикалянето“ на тази жизненоважна структура на транснационално работническо представителство.

Цялостна оценка на ефективността на ЕРС, пропуски и препоръки

Интервюираните представители единодушно оценяват ефективността на ЕРС като инструмент на индустриалните отношения с оценка 4 по петобалната скала (където 5 означава максимално удовлетворение, а 1 – минимално удовлетворение). Приносът и добавената стойност на ЕРС в цялостен план участниците илюстрират с постигнати подобрения и развитие в нивото на индустриалните отношения, в това число обединяването на икономическите и социалните цели в рамките на единния пазар, намаляване на „социалния дъмпинг“, повишаване на съблюдаването на основните трудови стандарти, нарастване на конкурентоспособността на компаниите на международните пазари, подобряване на условията на труда и заплащането на работниците и създаването на нови канали за решаване на трудовите спорове и оказване на „натиск“ върху управлението.

ЕРС осигуряват средата за провеждане на онзи диалог, който осигурява социалния мир в многонационалните компании и дава на работниците увереност че интересите им са компетентно защитени. Те представляват съществен елемент на европейския социален модел като допринасят за приобщаването на работниците към управлението на компанията чрез институционалната организация на работническото представителство на транснационално равнище.

/член на ЕРС на Mondelez International/

Европейските работнически съвети създават условия за осъществяване на добър трансграничен социален диалог и подходяща среда за честни и открити дискусии между служителите и техните работодатели.

Участниците открояват и някои несъвършенства в българската практика за работа в ЕРС. Представителят в ЕРС на Ideal Standard International BVBA отчита, че поради липсата на достатъчна практика и опит често българските участници в ЕРС са недотам подготвени за пълноценно участие в процеса – „те се учат в движение“, сблъсквайки се с високите очаквания за участието им от по-опитните членове в ЕРС. В този смисъл, като препоръчително се посочва осигуряването на повече ресурси и експертна подкрепа за подпомагане на работата на членовете на ЕРС. В допълнение, членовете на ЕРС от своя страна също трябва да проявяват по-висока самоинициатива, що се отнася до тяхната собствена осведоменост за текущото състояние на компанията и належащите въпроси и проблеми, превъзможвайки понякога наблюдавания подход на „активизиране на членовете“ само непосредствено преди срещите на съвета.

Представителят в ЕРС на Mondelez определя като недостатъчно взаимодействието между българските представители в съвета. Тя изтъква, че освен необходимост от повече сътрудничество между българските колеги, членуващи в съвета, е необходимо по-интензивно предлагане на възможности за обучение и професионална подготовка. Представителят в ЕРС на Aurubis Group поставя акцент и на необходимостта от повишаване на цялостната осведоменост сред служителите и мениджмънта на компаниите за ЕРС като структура за наднационално работническо представителство, за определящите я принципи, както и функциите и правомощията, с които разполага. Застъпена е тезата, че информирането и консултирането като основни концепции на ЕРС се нуждаят от допълнително развитие на ниво внедряването им в практиката в много компании в страната.

Някои от участниците посочват, че прилагането на ЕРС и цялостното подобряване на процесите по информиране и консултиране изисква известни промени в националното законодателство, особено по отношение на разделението на функциите на работническите представители по информиране и консултиране от тези на синдикатите. Представителят в ЕРС на A1 Austria Telekom Group акцентира на необходимостта от усъвършенстване на националната правна рамка

най-вече във връзка с порочната практика на номиниране на „кандидати на мениджърите“ за членове на ЕРС, което на практика компрометира работническата представителност на структурата. На този фон представителят на ЕРС на Ideal Standard International BVBA изразява мнението, че правната рамка не би могла да гарантира успеха на ЕРС като механизъм за наднационален социален диалог, ако в компаниите отсъстват осъзнатост за неговата полезност и подхранваща го организационна култура.

Личното ми мнение е, че никоя правна рамка не би могла и не е достатъчна сама по себе си да направи инструмента работещ, ако няма добра фирмена култура, желание за диалог и осъзната отговорност от всички участващи страни.

/член на ЕРС на Ideal Standard International BVBA/

II. Изводи и препоръки

Проучването на ЕРС в България показва, че има нужда от засилване и задълбочаване на дебата за ролята на ЕРС в системата на европейските индустриални отношения. Също така ще бъде ценно да се идентифицират практики, които са се оказали полезни. Необходимо е да се премине към укрепване на моделите на индустриални отношения, където процесите по информиране и консултиране на представителите на работниците са интегрирани в цялостната стратегия на трансграничното синдикално сътрудничество, насочена към осигуряване на силно социално измерение на стратегическите решения на МНК. Само по този начин дилемата „конкуренция или солидарност“ между работниците в трансграничните европейски компании може да бъде решена в полза на солидарността.

За да се използва пълноценно механизмът на ЕРС, могат да се направят някои по-конкретни препоръки.

1. Проучването ясно подчерта важността на въвеждащото и продължаващото обучение за членовете на ЕРС. В много случаи се предоставя обучение за

избор на член на ЕРС, но това не трябва да се ограничава до тези усилия. Те трябва да бъдат последователни и надградени, за да се постигне пълно представителство на работниците. Препоръката е насочена към синдикатите на ниво отраслови федерации и национални конфедерации. Понякога те са придружени от специализирани образователни структури, които могат да разработват стандартизирани учебни материали за нуждите на членовете на ЕРС.

2. Друг важен въпрос е формализмът в работата на ЕРС, който някои от членовете им споделят. Допускат се случаи на закъснение на информиране за вече взети съществени решения на най-високото ниво на компаниите. Най-често това е само информация и много по-рядко — консултация с представители на служителите. Дейността по избор на участник в ЕРС, не среща разбирането и подкрепата на ръководството на компанията. Тази препоръка е насочена към работодателите, за да се обърне необходимото внимание на инструмента на ЕРС, за да се възползват от възможностите, които той предлага за координиране и вземане на взаимно приемливи решения.
3. Самите членове на ЕРС трябва да бъдат по-активни и да настояват за изпълнение на поетите ангажименти, за да избегнат обвиненията на колегите си в лоша работа и в участие в тайно споразумение.



Тази публикация е част от следния проект: „Подобряване на качеството и нивото на представителство на работниците и служителите чрез организационно усвояване и ефикасно използване на инструмента на ЕРС от страните, заинтересована от индустриалните отношения” реф. VS/2020/0040, който получи финансова подкрепа от Европейската комисия чрез ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

Информацията, съдържаща се в тази публикация не отразява непременно официалната позиция на Европейската комисия.