



3A\$E

**ЕВОЛЮЦИЯТА НА ПРОЦЕСИТЕ НА
ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ:
КАК ДА СЕ СПРАВИМ С ТОВА?**



Еволюцията на процесите на информация и консултиране: как да ги управляваме?

Финален доклад на европейския проект BASE

Редактиран от SindNova

Европейски проект, осъществен от



в сътрудничество с



с финансовата подкрепа на Европейската комисия



и участието на



graphic & design изготвен от Gianluca Innocenzi

януари 2024 г

Научен и координационен комитет

Франческа Станцани
Паола Андреани
Марианджела Зито
SindNova, Италия

Валерио Д'Ало
Барбара Арсиени
Fim Cisl, Италия

Джовани Ризуто
Алесандра Толентино
Femsa Cisl, Италия

Хесус Крусес Агилера
Луис де ла Фуенте
Алисия Мартинес
Фондация „1 май“ Испания

Иоанис Партениотис
Йордан Йорданов
Пламена Партениотис
Ф „СИБ“ „Подкрепа“, България

Миле Бошков
Боян Тодоровски
БКМ, Северна Македония

Златко Цветковски
Слободан Трентафилов
ССМ, Северна Македония

Боряна Белчева
Емил Рогов
ССИ, България

Други приноси на: Клара Лоренс Серано, професор в Автономния университет в Барселона, Даниел Фолгадо Рисуеньо, Аха EWC, Бруно Сера, ръководител международни и национални индустриални отношения за енергетика и други сектори в Eni, Марсела Скилиери ръководител на международни индустриални отношения в Eni, Франко Ферия, Ferrero EPC.

Специална благодарност на синдикалните представители, на делегатите на EPC, на представителите на компаниите и на ръководителите на многонационални дружества, които се съгласиха да бъдат интервюирани по време на проучването и които участваха активно в събитията и дейностите, организирани в рамките на проекта.

Съдържание

Резюме

Права на информация и консултации в мултинационални компании: актуализиран преглед
Алисия Мартинес Поза, Луис де ла Фуенте Санс

Как работят ЕСW на транснационално ниво: насоки за членовете на EWC
Алисия Мартинес Поза, Луис де ла Фуенте Санс

Как работят ЕСW на транснационално ниво: насоки за HR и IR мениджъри
Марианджела Зито

ЕРС, изправени пред предизвикателството на дигиталната трансформация на транснационалните компании
Алисия Мартинес Поза, Луис де ла Фуенте Санс

Психосоциални рискове и организация на труда
Клара Лоренс Серано

Здраве, безопасност и околна среда: от пандемията на Covid-19 до добрите практики на участие
Валерио Д'Ало

Здраве и безопасност при работа. Фокус върху българското национално здраве и програма за безопасност при работа 2022-2024 г
Емил Рогов

Нови следпандемични практики по отношение на безопасността на труда и здравни мерки. Случаят със северномакедонските фирми
Миле Бошков

Как европейските политики и законодателство за устойчивост и циркулярността засягат правата за информиране и консултиране в ЕРС
Луис де ла Фуенте Санс, Хесус Крусес Агилера

Зелен дневен ред за Западните Балкани
Божан Тодоровски

АХА и процесите на обмен на информация между групата и EWC по време на пандемията Covid-19
Даниел Фолгадо Рисуеньо

Моделът на индустриалните отношения на Епi в подкрепа на енергийния преход
Бруно Сера, Марчела Скилиери

EWC Ferrero: дългогодишен опит
Франко Ферия

Резюме

Проектът „BASE: от основни познания до напреднали умения за членове на европейски работнически съвети и специалисти по човешки ресурси и индустриални отношения“ е предназначен с основна цел да развие "участието на служителите в предприятията [...] чрез повишаване на осведомеността и принос към прилагането на правото и политиките на ЕС в тази област", съгласно приоритетите, изброени в поканата за представяне на предложения SOCPL-2021-INFO-REPR. За да се гарантира пълното участие на работниците в предприятията, е важно също така, освен да им се предоставят необходимите знания и умения, членовете на ЕРС/представителите на работниците да могат да водят ползотворен диалог със своя партньор: многонационалните дружества.

Правото на работниците на информация и консултации представляват основни европейски социални права, които спомагат за разрешаването на конфликти, създават атмосфера на сътрудничество на работното място и дори повишават конкурентоспособността на предприятията. За тази цел фокусът на проекта BASE е да даде ключова информация за действащото законодателство и специфични компетенции за консолидиране на правата за информиране и консултиране на работниците и на членовете на отдел "Човешки ресурси" и членовете на отдел "Индустриални отношения" на мултинационални компании. Заетостта и индустриалните отношения пострадаха от последиците от пандемията от Covid-19. В този сценарий, характеризиращ се с промени в света на труда (работа от разстояние/интелигентна работа и други нови форми на работа, въпроси, свързани с опазването на здравето и безопасността на работното място и психосоциалните рискове, значението да се инвестира в организационното благосъстояние), се промени и ролята на специалистите по човешки ресурси и ИЧ. Всъщност те трябва да създадат с работниците и техния представител среда на доверие, установявайки дългосрочно сътрудничество, а подобряването на упражняването на информацията, консултациите и участието в правата на работниците е ключът.

Три са целите, които трябва да бъдат постигнати:

- а) насърчаване на транснационалното сътрудничество между социалните партньори, като им се предоставят инструменти и умения за насърчаване на реалното участие на работниците в предвиждането и управлението на промените, както и развитието в контекста на новите форми на труд и в разработването и изпълнението на действия за справяне с въздействието на мерките във връзка с Covid-19 върху работната сила; Тази цел може да бъде постигната само ако и двете страни в социалния диалог разполагат с еднакви инструменти и ключове за тълкуване. Транснационалното сътрудничество е гарантирано чрез участието на четири държави с различни системи на индустриални отношения, за трансграничен анализ и действия, насочени към

обмен на най-добри практики и насърчаване на прилагането на тяхната правна рамка и процедури. Констатациите от проекта ще бъдат разпространени на европейско ниво и над националната граница чрез Заключителната конференция, която ще се проведе в Рим;

б) насърчаване сред членовете на ЕРС и специалистите по човешки ресурси/ИР на разбирането и компетентността с европейското законодателство относно правата на информиране и консултиране, по-специално европейските стандарти и произтичащите от тях национални правила относно функционирането на ЕРС, и подобряване на знанията на членовете на ЕРС и отделите за човешки ресурси/ИР, за да се улеснят дискусиите по следните теми: развитието на процесите на реструктуриране и стратегическото позициониране на мултинационалните компании, чрез анализ на икономическите и финансовите резултати на компаниите и мултинационалните компании; здравето и безопасността по отношение на рисковете, свързани с пандемията от Covid-19; предизвикателствата, свързани с новите форми на работа (напр. дигитализация, дистанционна работа) и новите форми на организационно благосъстояние. Тази цел може да бъде постигната, като се гарантира ролята на членовете на ЕРС, като им се позволи да участват активно във вземането на решения в компанията и се създаде същата и солидна основа, която да позволи ползотворен диалог със специалистите по човешки ресурси / ИР. Участието на работниците в мултинационалните компании чрез ЕРС е от първостепенно значение, когато става въпрос за предвиждане на промените по социално отговорен начин. Тази цел е гарантирана от трите курса за обучение, предоставени на членовете на ЕРС/представителите на работниците и специалистите по човешки ресурси/ИР от различни националности и индустрии. Тези събития са важни за създаването на европейска мрежа за насърчаване на европейския социален диалог и за улесняване на сътрудничеството и отношенията в ерата на пандемията от Covid-19;

в) насърчаване на обмена, по-широкото разпространение на знания и добри практики между страните от ЕС (като Италия, Испания и България) и страните кандидатки (като Република Северна Македония), участващи в проекта BASE, чрез съвместни действия и мерки за обучение, включващи представители в тези страни, за насърчаване на транснационалното сътрудничество между социалните партньори и за засилване на участието на работниците в компании от различни сектори (текстил, химическата, енергийната, строителната и металургичната промишленост). След трите обучителни курса, благодарение на заключителната конференция, проведена в Рим и публикуването на окончателния доклад, консорциумът е в състояние да разпространи резултатите и резултатите от проекта BASE, споделяйки опита от съвместни програми за обучение и действия, включващи както членовете/представителите на работниците на ЕРС, така и специалистите по

човешки ресурси/IR. Благодарение на анализа на представителните практики на работниците и работодателите за социален диалог на ниво предприятие и процедурата за индустриални отношения, най-добрите практики бяха избрани от страните, участващи в проекта, за да се сравнят практическите ефекти от участието на работниците в МНК, процедурите и инструментите / знанията, свързани с правата на информиране и консултиране, с участието на работодателите, както на национално, така и на транснационално ниво.

По време на обучителните курсове бяха разгледани три основни макротемати: i) еволюцията на процесите на реструктуриране и стратегическото позициониране на мултинационалните компании; ii) нови форми на организация на труда; iii) екологичната и социалната устойчивост и новите форми на производство. Най-добрите практики бяха избрани в рамките на страните, участващи в проекта, като се наблегна на националните правни рамки по отношение на участието на работниците в предприятията и членовете на синдикатите / представителите на работниците / ЕРС и специалистите по човешки ресурси / IR относно правата за информиране и консултиране, както и съответните практики в участващите МНК. Резултатите от фазата на проучване и информацията, събрана, разработена, споделена и сравнена по време на трите международни събития, са фокусирани върху окончателния доклад, достъпен на пет езика и в лесен за използване цифров формат, който да бъде разпространен сред заинтересованите страни в анализирания страни, с цел да се сравнят практическите ефекти от участието на работниците в МНК, както на национално, така и на транснационално ниво. Транснационалното измерение на проекта BASE е гарантирано от транснационалния състав на консорциума, идващ от Италия, Испания, България и Северна Македония. Страните бяха избрани заради различните им системи на индустриални отношения за задълбочен анализ на различните практики на системите за индустриални отношения и участието на работниците чрез упражняване на правата на информация и консултации. Транснационалното измерение е гарантирано и от участието на мултинационални компании, базирани в тези страни и разселени в световен мащаб, от участието на избрани членове на ЕРС, идващи от различни страни, и от подбор на специалисти по човешки ресурси и IR, идващи от централите на съответните компании. Основният резултат от транснационалния характер на проекта BASE е разширяването и обогатяването на постоянна европейска мрежа, която ще продължи да отразява и споделя най-добрите практики.

И накрая, в допълнение към съвместното участие на работодателя и синдиката, друга добавена стойност на проекта BASE е участието на страната кандидатка за членство в ЕС Северна Македония като партньор по проекта. По този начин беше предвидено да се даде възможност на представителите на синдикатите и работодателите да придобият знания за европейското законодателство и различните национални системи за правата на информиране и консултиране на работниците в мултинационалните компании, като се възползват от

възможността за обмен и обсъждане на теми, свързани със социалните партньори, и в резултат на това да бъдат поставени в състояние да формулират предложения за укрепване на тези права и тяхното съдържание, включване на всички заинтересовани участници на различни равнища.

Права за информиране и консултиране в мултинационални дружества: актуализиран преглед

Alicia Martínez Poza, Luis de la Fuente Sanz

Този текст предоставя преглед на правата за информиране и консултиране в мултинационалните дружества и европейските работнически съвети (ЕРС), както е посочено в европейската директива (2009/38/ЕО), както и някои елементи, за които се счита, че представляват интерес за бъдещо преразглеждане на тази директива.

Права на информиране и консултиране в ЕС

Правата за информиране и консултиране са законовите и регулаторни разпоредби, които гарантират на служителите правото да бъдат информирани и консултирани. Тези права се прилагат по различни въпроси: икономическото и финансовото състояние на дружеството или решения, които могат да окажат въздействие върху заетостта.

Тези права са залегнали в различни харти, договори и директиви. Първо, те са признати в Договора за функционирането на Европейския съюз от 1957 г., член 154, както и в Хартата на основните права на ЕС (2000 г.), член 27.

Конкретни позовавания на тези права има и в Хартата на Общността за основните социални права (1989 г.), членове 17 и 18, които включват по-конкретни критерии и как те следва да се прилагат

В Европейската социална харта, ревизирана през 1996 г., се споменават и правата на информация и консултации и тяхното прилагане в процедурите за колективни уволнения (членове 21 и 29). В него се посочва, че информацията трябва да се предоставя редовно или своевременно и разбираемо. В него също така се посочва, че работниците и техните представители имат право да бъдат консултирани относно решения, които биха могли да засегнат техните интереси, особено решения за избягване или намаляване на въздействието на колективните уволнения. В този случай трябва да се предостави информация преди прилагането на мерките.

Право на информиране и консултиране в ЕРС

През 1994 г. Европейската комисия публикува Директива 94/95/ЕО за създаване на ЕРС и процедури за информиране и консултиране с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия с общностно измерение, която беше заменена с Директива 2009/38/ЕО по същия въпрос, с цел модернизиране на законодателството на Общността относно информирането и консултирането и осигуряване на ефективност на тези права.

В тази обновена директива се уточнява, наред с другото, че упражняването на правата на информация дава възможност да се предвидят промените в организациите и че създаването на Европейски работнически съвети е един от инструментите, които дават възможност за упражняване на правата на информация и консултации от работниците и служителите на дружества или групи от дружества, които работят в няколко държави. Според директивата самите страни-членки трябва да определят как се избират тези представители на работниците и служителите на европейско ниво и да насърчават балансирано представителство на различните категории работници, ако сметнат за уместно.

В настоящата директива информацията се определя като *"предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, за да им се даде възможност да се запознаят с предмета и да го проучат; информацията се предоставя по такова време, по такъв начин и със съдържание, че да е подходящо, за да се даде възможност на представителите на работниците и служителите да направят задълбочена оценка на възможното въздействие и, когато е уместно, да се подготвят за консултации с компетентния орган на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение.*

Консултацията се определя като *"установяване на диалог и обмен на мнения между представителите на работниците и служителите и централното управление или всяко по-подходящо ниво на управление, по такова време, по такъв начин и със съдържание, че да дава възможност на представителите на работниците и служителите да изразят мнение въз основа на предоставената информация относно предложените мерки, с които е свързана консултацията, без да се засягат отговорностите на ръководството и в разумен срок, който може да бъде взет предвид в предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение".*

Директивата включва поредица от процедури за информиране и консултиране, за да се приведат в действие правата:

- правото да провежда годишна среща с централното управление на дружеството или групата дружества, за да бъде информирано и консултирано относно развитието и перспективите на дейността на дружеството или групата дружества, тази консултация трябва да се основава на доклад, изготвен от централното управление;
- **специалният комитет** или, при липса на такъв, ЕРС като цяло, трябва да бъде информиран в случай на извънредни обстоятелства или решения, които значително засягат интересите на работниците и служителите, по-специално в случай на преместване или закриване на предприятия и/или клонове, както и на колективни уволнения;
- правото на ЕРС да може да се среща **преди** всяка среща с централното управление, без съответното управление да присъства;

- правото на ЕРС да бъде съветван от експерти, избрани от ЕРС;
- поемането на разходите от дружеството за оперативните разходи (организиране на срещи, устен превод, настаняване или пътуване) на този ЕРС, както и на специалния комитет.

Членовете на ЕРС трябва да информират представителите на местните работници или, ако това е невъзможно, работната сила като цяло за съдържанието и резултатите от установените процедури за информиране и консултиране.

Членовете на ЕРС НЯМАТ право да разкриват на трети страни информация, която дружеството им е съобщило на поверителна основа. По същия начин дружеството не е задължено да разкрива информация, която според обективни критерии е вероятно да създаде големи пречки за функционирането на предприятието.

Един от релевантните аспекти, когато се определя дали ЕРС трябва да бъде информиран и/или консултиран по даден въпрос, е, че ЕРС трябва да бъде информиран и консултиран по въпроси от **транснационален характер**. За да се определи какво представлява транснационален въпрос, трябва да се направи позоваване на съображенията от Директива 2009/38/ЕО, където са изложени различни реалности, които придават транснационално значение. Даден въпрос ще се счита за транснационален, когато решенията, взети в една държава членка, засягат и оказват въздействие върху работниците в друга държава членка. В този смисъл е необходимо да се оцени обхватът на потенциалните ефекти от решенията, както и нивата на управление и синдикално представителство, които участват в зависимост от обхвата. Въпроси, които засягат цялата компания или група или поне две държави-членки, също се считат за транснационални. Въпросите, които са от значение за европейските работници, също се считат за транснационални по обхват, независимо от броя на участващите държави членки. И накрая, решенията, свързани с прехвърлянето на дейности между държавите-членки, също се считат за транснационални.

Има различни въпроси, обхванати от европейската директива, по които има задължение за предоставяне на информация. Трябва да се предостави информация за структурата на дружеството или групата, икономическото и финансовото състояние на дружеството или групата и развитието на производството и продажбите. Освен това съществува набор от въпроси, по които съществува задължение за информиране и консултиране, като например промени в организацията, състоянието и тенденциите в заетостта, инвестиции, нови производствени методи, премествания, колективни уволнения или съкращения и закривания.

Накратко, правата на информация и консултации, определени в Директивата за създаване и развитие на Европейски работнически съвети (2009/38/ЕО), са многобройни и сложни. Тази директива е транспонирана от страните от ЕС, което я прави задължителна за всички компании в целия ЕС в Европейския съюз. Въпреки това, транспонирането, извършено от всяка от държавите, може да е било

различно, затова се препоръчва да се направи позоваване на националните разпоредби за транспониране на всяка от държавите.

Предложения за подобряване на правата и процедурите

Поради сложността и обхвата на правата, признати от настоящата директива, съществуват множество инициативи и публикации, които насърчават по-доброто разбиране на правата за информиране и консултиране, признати на членовете на ЕРС (ETUI, Syndex, EFBWW, за да назовем само няколко).

Тези инициативи и публикации имат за цел да изяснят кога трябва да бъде предоставена информация (в разумен срок, винаги преди заседание на ЕРС), как тази информация трябва да бъде предоставена (по пълен и разбираем начин, преведена на родния език на всеки член, след установяване на критерии за поверителност), със стратегическо, подходящо и определено съдържание (съгласно международните стандарти, като GRI), с подходяща честота (през цялата година, в зависимост от условията, определени в споразумението), периода от време, обхванат от информацията (обикновено годишен), или приетия географски обхват (глобален, европейски или местен/национален).

Също така се предлага да се започне процес на информиране и консултиране по допълнителни въпроси към установените в директивата, като например здравословни и безопасни условия на труд, защита на данните, обучение, равновесие между професионалния и личния живот, работно време, равенство, корпоративна отговорност, веригата за създаване на стойност, синдикални права, научноизследователска и развойна дейност и околна среда, наред с другото.

От друга страна, Европейската комисия и Европейският парламент установиха редица подобрения в директивата и започнаха процедури за консултации с европейските социални партньори, за да се пристъпи към реформа на директивата. Целите са да се укрепят ЕРС и техният капацитет за ефективно упражняване на правата на информиране и консултиране, както и да се увеличи броят на ЕРС, като се вземат предвид различните системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки.

Препратки

Консолидирана версия на Договора за функционирането на Европейския съюз (2016 г.). [Онлайн](#).

Харта на основните права на Европейския съюз (2016 г.). [Онлайн](#).

Европейска социална харта (ревизирана) (1996 г.). [Онлайн](#).

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 общност. [Онлайн](#).

Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците

и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение. (Не е в сила). [Онлайн](#).

Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение. (преработен текст). [Онлайн](#).

Как работят ЕРС на транснационално ниво

Alicia Martínez Poza, Luis de la Fuente Sanz

По-долу е показано нивото на развитие на ЕРС в Европа, функционирането на ЕРС, подобряването на разбирането и предвиждането на промените в ЕРС и мерките за ефективно справяне с промяната въз основа на Европейската директива за европейските работнически съвети (2009/38/ЕО) и различни публикации и ръководства за членовете на ЕРС.

Нивото на развитие на ЕРС в Европа

Нивото на разработване и прилагане на ЕРС се различава в зависимост от секторите и държавите, в които се намира централата. По този начин, според статистическите данни, разработени от ETUI за ЕРС¹, ЕРС са по-утвърдени в металургията, услугите и химическата промишленост, с повече от 200 ЕРС във всеки от тези сектори. То обаче е много по-ниско в други сектори като транспорта, текстилната промишленост или обществените услуги, като във всеки от тези сектори са установени по-малко от 50 ЕРС. По същия начин има разлики според страните, в които се намират седалищата на компаниите: Германия, следвана от САЩ, Франция и Обединеното кралство са страните, в които са създадени най-голям брой ЕРС. Във всеки случай тази реалност е отражение на страните, в които се намират седалищата на мултинационалните компании.

Създаване на ЕРС

Съгласно европейското законодателство (Директива 2009/38/ЕО) ЕРС може да се създава в дружества с общностно измерение или групи от дружества с общностно измерение. За дружества с общностно измерение се считат тези, в които работят 1000 или повече служители в държавите-членки, които се намират в най-малко две различни държави-членки и наемат най-малко 150 работници и служители във всяко от своите местоположения.

ЕРС се състои от служители на предприятия с общностно измерение или групи предприятия. Неговите членове са лица, избрани или назначени от и измежду представителите на работниците и служителите или, ако това не е възможно, от работниците и служителите като цяло.

Ръководството на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение трябва да започне преговори за създаване на ЕРС по своя собствена инициатива или по писмено искане на най-малко 100 работници и

¹ <https://www.ewcdb.eu/>

служители или техни представители от две предприятия или клонове, разположени в две различни държави.

За тази цел се създава **специална група** за преговори, чиито членове се избират или назначават пропорционално на броя на работниците и служителите във всяка държава-членка. По този начин ще има по един член за всяка държава-членка, чиято работна сила представлява 10% от броя на заетите във всички държави-членки или част от този процент. Членовете на специалната група за преговори се избират по начин, избран от всяка държава-членка.

Централното управление и специалната група за преговори трябва да преговарят в дух на сътрудничество със стремежа за постигане на споразумение. Резултатът следва да бъде писмено споразумение, определящо обхвата, състава, правомощията и продължителността на мандата на ЕРС или условията за прилагане на процедура за информиране и консултиране на работниците.

Сред минималното съдържание, което полученото споразумение трябва да съдържа, Директива 2009/38/ЕО гласи:

- дружествата или учрежденията на дружеството, засегнати от споразумението;
- ъстава на ЕРС, броя на членовете и тяхното разпределение, като се отчита, доколкото е възможно, балансираното представителство на работниците според техните дейности, категории, пол и срок на мандата;
- функциите и процедурата за информиране и консултиране, както и реда и условията за свързване на информацията и консултациите с Европейския работнически съвет и националните представителни органи на работниците и служителите;
- мястото, честотата и продължителността на срещите;
- състава на специалния комитет в рамките на ЕРС, неговите функции, процедурата за неговото назначаване, ако има такава;
- финансови и материални ресурси, които да бъдат отпуснати на ЕРС;
- датата на влизане в сила на споразумението, неговия срок, условията за изменение и прекратяване, както и процедурите по предоговаряне, включително когато има промени в структурата на дружеството или групата дружества

Изборът на членове на **ЕРС** се извършва в съответствие с националното законодателство и/или практика. Членовете на ЕРС се избират въз основа на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка, така че един член се избира от държава-членка за всяка група работници и служители от тази държава, представляващи 10 % от общия брой на заетите лица във всички държави-членки или част от него. Има и **специален комитет**, избран измежду членовете на ЕРС, чийто размер не надвишава 5 членове.

Функциониране на ЕРС

ЕРС има право да провежда най-малко **една среща годишно** с централното управление, за да бъде информиран и консултиран, въз основа на доклад, изготвен от централното управление, относно развитието и перспективите на дейностите на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, както и да информира местните ръководства за това.

Освен това, при **изключителни обстоятелства**, които засягат работната сила, по-специално в случай на прехвърляне на предприятия, закриване на клонове или предприятия, или колективни уволнения, специалният комитет, или, ако няма такъв, ЕРС, има право да се срещне с ръководството или с централното управление, или с най-подходящото управленско равнище в предприятието, което е компетентно да взема самостоятелни решения. На тези срещи ЕРС има право на информация и консултации.

ЕРС или, когато е уместно, специалният комитет имат право да заседават преди всяко заседание с централното управление, без да присъства съответното ръководство.

В случай на среща между специалния комитет и централното управление, тези членове на ЕРС, които представляват учрежденията/дружествата, пряко засегнати от решенията, които ще бъдат обсъдени на заседанието, също имат право да участват.

Информирането и консултирането на такива срещи предполага също така, че ръководството изготвя доклад в разумен срок, така че специалният комитет или ЕРС, в зависимост от случая, да може да даде становище в края на заседанието или в рамките на разумен период от време. По същия начин специалният комитет докладва редовно на ЕРС за своята дейност и за резултатите от заседанията с централното управление.

Ресурси на ЕРС

Директива 2009/38/ЕО предвижда, че централното управление отговаря за текущите разходи на ЕРС. Централното управление е това, което осигурява на членовете на ЕРС финансовите и материалните ресурси, необходими за правилното изпълнение на техните задачи.

По-специално, централното управление поема, освен ако не е договорено друго, разходите за организиране на заседанията и устния превод, както и разходите за настаняване и пътни разходи на членовете на ЕРС и неговия специален комитет.

ЕРС или специалният комитет може, когато това е необходимо за изпълнението на неговите задачи, да потърси мнението на експерти, избрани от него. Държавите-членки могат да определят правила за финансирането на дейността на ЕРС и по-специално могат да ограничат финансирането до един експерт.

За да могат пълноценно да упражняват своята роля и да направят ЕРС полезен, представителите на служителите трябва да се отчитат пред служителите, които представляват, и да могат да получат обучението, от което се нуждаят.

При изпълнение на своите задължения членовете на ЕРС се ползват от защита и гаранции, подобни на тези, предвидени за представителството на работниците съгласно националното законодателство или практика в страната, в която са наети на работа. Когато е необходимо за упражняването на представителната им функция в международна среда, членовете на ЕРС и ЕРС получават обучение без загуба на заплащане.

Стратегии за подобряване на разбирането и предвиждането

ЕРС има право да получава информация за структурата, икономическото и финансовото състояние, вероятното развитие на дейностите, производството и продажбите на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение. Освен това той има право да бъде информиран и консултиран относно положението и вероятното развитие на заетостта, инвестициите, съществените промени, засягащи организацията, въвеждането на нови методи на работа или нови производствени методи, преместването на производството, сливанията, намаляването на размера или закриването на предприятия, клонове или важни части от тях, както и колективните уволнения.

За да подобри разбирането и предвиждането на тези въпроси, Европейската федерация на асоциациите на строителите и дърводелците (2019) разработи набор от въпроси за членовете на ЕРС при планирането на събирането и получаването на информация от компанията.

Следователно във връзка със структурата на групата би било полезно да се знае към кого принадлежи компанията, как е организирана, какви са нейните професии или дейности или какво е нейното международно развитие? Или какво е неговото международно развитие? Сред другите въпроси. По отношение на дейността, производството и продажбите е важно да се знае как се развива дейността, как се извършва производството и как се доставят пазарите. Що се отнася до икономическото и финансовото състояние, членовете на ЕРС трябва да знаят как се развиват резултатите на Групата и нейните субекти или дали приемствеността на Групата или на определени звена е застрашена. За да разберат състоянието и развитието на заетостта, те трябва да са наясно как се развива заетостта, каква е социалната политика или какви са предизвикателствата, свързани с аутсорсинга. По отношение на здравословните и безопасни условия на труд и условията на труд те биха могли да са наясно с работното време, процента на злоупотребите, анализа на риска или процента на работниците, обхванати от колективното договаряне (EFBW, 2019).

Съвети за срещи

Европейският синдикален институт (ETUI, 2012) изготви наръчник за това как срещите да станат по-успешни. Настоящото ръководство повдига редица въпроси, които трябва да бъдат взети предвид преди заседанията, при подготовката на дневния ред, при подготовката и провеждането на заседанията и при последващите действия във връзка със заседанията.

Преди срещите се препоръчва да се помни, че всяка държава-членка има свои собствени права за информиране и консултиране, така че е важно да се излезе извън националната рамка и да се разгледат общи точки с другите членове на ЕРС. Освен това, когато се търси информация за компанията, могат да се вземат предвид различни източници на информация, като например представителства на местните работници, специализирана преса или дори търсения за компанията в интернет търсачките. И накрая, препоръчва се да има плавна и непрекъсната комуникация с другите членове на ЕРС.

Във връзка със съставянето на дневния ред се предлага да се направи справка и да се използва споразумението за конституцията на ЕРС, за да се провери евентуалното предложение за точки от дневния ред или периода, който следва да бъде обхванат от предоставената информация. Предлага се също така поемането на инициативата в случай на транснационален въпрос да бъде включено в заседанието като точка от дневния ред.

При подготовката и провеждането на срещите се предлага ЕРС да определи говорители, така че членовете на ЕРС да говорят с уникален глас, като е важно да се избягват вътрешни спорове в пленарните заседания с ръководството. Освен това е важно предварително да се подготвят интервенциите, така че въпросите, които ще бъдат повдигнати, да имат подкрепата на мнозинството от представителите на ЕРС, да се търсят солидни аргументи и да се предложат алтернативи на мерките, с подкрепата на експерти и лица за контакт в синдикатите и секторните европейски федерации.

По време на последващите последващи действия във връзка със срещите е важно да се направи преглед на получените отговори и дали все още има отворени въпроси. Могат да се създават работни групи, които да обсъждат по-задълбочено най-важните или неотложни въпроси и при необходимост да изискват извънредни заседания. Важно е резултатите от срещите с ръководството да бъдат съобщени на националните представителства по подходящ начин. Могат да се търсят различни канали за комуникация по отношение на националните представителства или персонал, независимо или съвместна комуникация с ръководството, пространство за публикуване в интранет, асамблеи или социални мрежи, но най-добре е да се постигне споразумение с ръководството на европейско ниво, където да се гарантира достъп до информация за различните центрове.

Значение на комуникационните потоци

Европейският синдикален институт (ETUI, 2015) изготви ръководство за това как да се организира комуникационната мрежа. В това ръководство се посочва, че поддържането на активна комуникационна мрежа между годишните срещи е от решаващо значение за активното поддържане на ЕРС.

Важно е определени права на членовете на ЕРС да бъдат гарантирани в споразумението за създаване на ЕРС, като например наличието на необходимите средства за комуникация, включително инструменти (електронна поща, телефон и т.н.), мобилност (достъп до работни места) и ангажиране с време, наред с други въпроси.

Сред различните съществуващи комуникационни потоци може да се направи разграничение между потоците в европейски мащаб и информационните потоци в национален мащаб. При анализа на тези информационни потоци е важно да се провери дали информационните канали се поддържат отворени и са ефективно организирани, или ако не, да се търсят начини за подобряване на тяхната ефективност.

Информационните потоци на европейско равнище са тези между членовете в рамките на ЕРС или между ЕРС и други заинтересовани страни на европейско равнище, като например работната сила, централното управление, специалния комитет, представителите на работниците и служителите в управителните органи на дружествата (в държавите, в които това е разрешено от закона), съответната секторна Европейска федерация на профсъюзите или Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП). Информационните потоци на национално ниво включват взаимоотношенията между членовете на ЕРС в една и съща държава, отношенията между членовете на ЕРС в дадена страна и представителството на служителите на местно ниво, с националните синдикати или с местното ръководство.

Ролята на ЕРС в преструктурирането

Европейският синдикален институт е изготвил ръководство (ETUI, 2018) за това как да се справят с промените в компанията от ЕРС. Ръководството определя типичните форми на преструктуриране на дружествата, включително премествания, възлагане на дейности на външни изпълнители, закриване на местни обекти, сливания, поглъщания или вътрешни реорганизации. Следва да се отбележи, че ключов аспект е дали преструктурирането се счита за транснационален въпрос. Ограничително съображение е, че то трябва да засегне цялата компания или поне повече от една държава. Въпреки това въпросите, произтичащи от решения, взети в друга държава-членка или от ниво на управление над националното равнище, също следва да се считат за транснационални.

Преди преструктурирането ЕРС следва да са наясно с ролята, която ЕРС могат да играят при преструктурирането. Следните роли на ЕРС в процесите на преструктуриране са подчертани в ръководството, разработено от ETUI:

- тя следва да спомогне за координиране на реакциите на работниците по отношение на преструктурирането и да действа като катализатор за създаването на европейска стратегия или действие;
- трябва да се използва за получаване на повече информация и печелене на време, което би могло да бъде полезно на местно ниво, където могат да се договарят социални планове;
- може да се възползва от необходимия експертен опит, за да помогне за оценката на плановите на дружествата и да предложи алтернативи;
- може също така да подкрепя местни стратегии, като влияе върху управлението на европейско равнище.

По подобен начин съществуват редица въпроси, които ЕРС могат да развият преди преструктурирането, като например опознаване на корпоративната култура на компанията, разбиране на транснационалния процес на вземане на решения в компанията, осъзнаване на силните страни на ЕРС в процесите на социален диалог на фирмено ниво, както и слабостите, които трябва да бъдат подобрени или да им се обърне повече внимание. Също така е важно да се има предвид фактът, че ефектите от преструктурирането винаги са местни по обхват, тъй като преструктурирането засяга предимно работните места и условията на труд на хората на засегнатите работни места, така че стратегиите на ЕРС и местното представителство трябва да се допълват взаимно.

За да се справи с промените **по проактивен начин**, ЕРС трябва да разбере ситуацията, в която се намира компанията, като получи информация за икономическата ситуация и проблемите, мотивиращи промяната, както и целите и мотивите на ръководството за тези промени. За да се подобри разбирането на тази ситуация, ЕРС може да поиска от ръководството подробно обяснение на причините и целите, обосноваващи планирания проект, и защо планираните мерки са подходящи за постигане на определените цели.

По същия начин ЕРС може да играе активна роля при определянето на дневния ред на срещите с ръководството и да бъде наясно каква информация се очаква да предостави. Информацията следва да се предоставя достатъчно подробно, с позоваване на предходни години за сравнения и тенденции, както и с допълнителна информация за текущото развитие и планове и намерения за бъдещето.

Освен това ЕРС може да използва алтернативни канали за получаване на информация извън тази, предоставена от ръководството. По този начин ETUI предлага творческо събиране на информация и кръстосана проверка. Например предлага се да се събира информация, предоставена от корпоративни годишни доклади, съобщения за пресата или интервюта с представители на висшето ръководство. Също така се предлага да разберете каква информация трябва да

публикува компанията според законовите изисквания в случай на листване на фондова борса или реструктуриране. Важно е да се знае дали планът за реструктуриране е убедителна стратегия и допринася за стабилизирането на работните места, приходите и приемствеността на дружеството.

При изготвянето на пътната карта за справяне с промените е важно да се включи местното представителство на служителите в разработването на плана за реструктуриране, като се надхвърли простото предаване на информация, това участие е необходимо за приемането на дейностите на ЕРС от персонала. Ето защо следва да се разработи стратегия за съвместни действия, включваща преглед на ролите и отговорностите на основните участници: ЕРС, Специалния комитет, местните представители на работниците и служителите, синдикатите, Европейската федерация на профсъюзите и експертите.

След реструктурирането ЕРС следва да оцени ролята на реструктурирането и да обмисли поуките, извлечени от процеса, като определи какво може да се направи в бъдеще, за да се подобри участието му в реструктурирането и да се избегнат допуснати грешки.

Стратегии за управление на конфликти

Академичната литература обстойно анализира управлението на индустриалните спорове. Една статия (De Dreu, et al, 2001) отразява различните роли в управлението на индустриалните конфликти. Въз основа на тези роли е представен модел от пет стратегии, в които могат да бъдат вградени различните роли на европейските работнически съвети. Следва да се отбележи, че са описани пет примерни ролеви стратегии и че ЕРС биха могли да извършват действия, които попадат в няколко роли едновременно.

- Стратегия за решаване на проблеми: състои се в отчитане на стремежите на другата страна, за да се намери взаимно задоволително решение.
- Стратегия на примиряване (самоприспособяване): включва подчинение на желанията на другата страна. Това може да се случи в ЕРС, който приема клауза за поверителност, наложена (правилно или погрешно) от централното управление. В повечето случаи едната страна очаква другата да предложи нещо в замяна.
- Стратегия на избягване: Това включва отдалечаване от проблема, причиняващ конфликта, и участие в дискусия, фокусирана върху други въпроси. Това може да означава, че ЕРС решава да изключи въпроса от бъдещи дискусии.
- Форсираща стратегия: включва директна конфронтация или опит за налагане на гледна точка. При използването на тази стратегия ЕРС може да постави под въпрос поверителността на информацията и да поиска тя да бъде свободно предавана.
- Стратегия за компромис: включва правенето на отстъпки, за да се намери обща основа по средата на пътя. Например ръководството и

представителите на служителите могат да решат коя информация вече няма да бъде поверителна и коя информация ще остане поверителна..

Препратки

Де Дрьо, С; Еверсм А.; Беерсма, Б.; Kluwer, E & Nata, A. (2001). Теоретично базирана мярка за стратегии за управление на конфликти на работното място. Дневник на организационното поведение. 22. 645-668.

Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (преработена).[Онлайн](#).

EFBWW (2019): Практическо ръководство за ЕРС за информиране и консултиране. [Онлайн](#).

ETUI (2012). Как да направите срещите си по-успешни. [Онлайн](#).

ETUI (2015): Как да организирате комуникационната си мрежа. [Онлайн](#).

ETUI (2018): Как да се подготвим за промяна на компанията. [Онлайн](#)

Как ЕРС работят на транснационално ниво: насоки за HR и IR мениджъри

Mariangela Zito

За разлика от другите фази на управление на човешките ресурси, обикновено по-лесни за внедряване в корпоративното управление, индустриалните отношения трудно могат да бъдат интегрирани в голяма групова структура. Много често бизнесът на мултинационалните групи има едни и същи характеристики по отношение на промишлените процеси: в инженерния сектор или в химическия, фармацевтичния и енергийния сектор технологичната част на промишления процес е хомогенна или има тенденция да бъде еднаква. По отношение на колективното договаряне и регулирането на трудовите отношения, законодателството е специфично за всяка страна. Това означава, че както специалистите на HR и IR звената, така и представителите на работниците са призовани да намерят решения и инструменти за управление на компанията в национална, а също и транснационална перспектива.

В този контекст ЕРС са от голямо значение от гледна точка на европейските индустриални отношения, тъй като те представляват първият истински и институционализиран европейски орган за представителство на интересите на работниците и служителите на ниво предприятие, регулиран от директивите на ЕРС (преработена Директива 2009/38/ЕО относно ЕРС, директиви 2001/86/ЕО и 2003/72/ЕО относно участието на работниците и служителите в Европейското дружество и Европейското кооперативно дружество, както и Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на правата на работниците и служителите в Европейския съюз). Това е силен стимул за местните ръководства да работят заедно, да се опознаят и да изградят европейски социален диалог чрез взаимно опознаване между страните, в които работи една и съща компания и за които е необходимо да се създадат фактори за интеграция, въз основа на прерогативите на ЕРС.

Практиките, въведени в различни компании, показват, че управлението на корпоративните политики на транснационално групово ниво или управлението на процеси, изискващи адаптивни действия, като тези, необходими за справяне с кризи - независимо дали са икономически, геополитически или свързани със здравето - е по-осъществимо, ако ЕРС и ръководството имат непрекъснат диалог и ефективно сътрудничество, без да се ограничават до годишните срещи, посочени в споразумението. Макар и от съществено значение като официално назначение, още по-важно е между ръководството и поне между специалния комитет и председателя на ЕРС да има ефективен непрекъснат обмен. Това са органи, които имат възможност да опознаят по-бързо намеренията на ръководството, проектите, които възнамеряват да преследват, и по този начин имат възможност да знаят предварително корпоративните решения, да изразят

мнение и след това да го разпространят до останалите членове на ЕРС и представените работници. Такъв сценарий дава възможност съвместно да има както незабавна обратна връзка, така и не непременно взаимно, когато не е оценена (т.е. в случай на процеси на реструктуриране); и защото стабилните и консолидирани отношения дават възможност да се смекчат най-трудните въздействия и да се гарантира, че страните са на едно и също ниво на осведоменост. Споделено осъзнаване на случващото се, всъщност в друг ключов елемент, и за да го постигнем, е от решаващо значение да имаме правилните инструменти и умения и да знаем как да ги прилагаме. В тази връзка друг ключов елемент е съвместното обучение.

Съвместното обучение е различен и допълнителен момент, в който партньорите се срещат на форуми, различни от преговори и преговори, или по време на стандартната процедура за информиране и консултиране, но става въпрос за обучение, дори съвместно провеждане, по теми, които както компанията, така и представителите на работниците считат за важни. Сред темите, които трябва да бъдат подчертани като подходящи в обучението, предоставяно на мениджърите на отделите за човешки ресурси и IR, като представители на компаниите в диалог с представителите на труда, и като се има предвид, че този вид експертиза често липсва в професионалния опит на фигурите, които заемат тези роли, има четене и тълкуване на финансови данни или доклади за устойчивост. Да може да научи как се съставя баланс, да чете и интерпретира резултатите, за да разбере каква е тенденцията, какви са показателите на компанията, дали компанията е солидна или не, и след това да може да представи тези данни на контрагента, често неспособен да го разбере в същото време. За мениджърите също е важно да бъдат актуализирани с цел задълбочаване и изграждане на споделен език с техните колеги в зелени и цифрови преходи, свързани с процесите на индустриална трансформация. Това са толкова сложни явления, че с тях не може да се борави по стандартизиран начин, но изграждането на общо разбиране за справяне с нови и действителни обстоятелства е добавена стойност и за двете страни, за представителите на дружествата и за представителите на работниците.

Следователно капацитет за интеграция, капацитет за растеж и повишаване на общата осведоменост, но също така и капацитет за създаване на мрежа между представителите на работниците, а също и на фирмено равнище, със сдруженията на работодателите, без да се ограничава до редовните срещи, нито до тези, предвидени в споразумението за ЕРС, нито до официалните срещи с дружеството, и експлоатиране на двете страни чрез собствените им организации и принадлежности, всички възможни мрежи на всички нива. Съществуването на мрежи е жизненоважно за компаниите, които не са в състояние само с представители на работниците да водят справедливия преход и без подкрепата на институциите и местните общности. Такава подкрепа често се предоставя от синдикалните федерации и сдруженията на работодателите, благодарение на проектите, които изпълняват, които не винаги са известни или разпространени.

Проектите и обучителните дейности са полезни поради ехото, което имат в различните страни и следователно за много различни компании, за да се разбере как да се подходи към фирменото обучение, какви професионални умения се очакват в бъдеще, как да се преквалифицират работници, дори и тези, които вече не са млади и които може да са свикнали да работят с технологии и процеси, които вече не се актуализират.

Това е огромна задача за социалните партньори: вместо да съкращават работни места, да обявяват съкращения или да стимулират хората над 50 години да напуснат, опитвайки се да ги запазят работоспособни. Измерението на пригодността за заетост и създаването на условия за по-добро управление на уменията във всеки сектор, както и управлението на прехода, биха били пътищата, по които трябва да се ориентира социалният диалог, превръщайки се в новите субекти на колективното договаряне на национално ниво.

Поддържането на актуална информация е важно на ниво компания, като служител или представители на служителите, както и като мениджър и представител на компанията. Поради това обучителните сесии са от съществено значение за тези, които са на нова длъжност или за тези, които са обхванали остаряла позиция в рамките на установени механизми за информиране и консултиране на фирмено ниво и които служат за преосмисляне и преквалификация на професионалния опит въз основа на регулаторни актуализации. Поради тази причина правилното функциониране на националното, европейското и глобалното равнище на социалния диалог, на местните клонове по отношение на централното управление на мултинационалните и на местното равнище по отношение на централното управление на многонационалните и на националните съюзни федерации с европейските федерации е една от основните цели, към които социалните партньори следва да се стремят да постигнат. ЕРС е орган, представляващ по еднакъв начин всички служители на групата на европейско равнище, колкото повече се развива системата за интеграция, непрекъснатата комуникация и информационните потоци, отвъд редовните заседания или конкретните заседания на избрани комисии, играейки координираща, синтезираща и дори обединяваща роля, която липсва на националните представители на работниците.

Друг механизъм, който придобива значение за интегрирането на различните равнища на социалния диалог, са съвместните комитети, форма на участие на работниците, която е по-широкообхватна от нормалната процедура за информиране и консултиране. Важни както на национално равнище, така и на ниво заводи, а също и на европейско равнище, съвместните комитети са съвместни работни групи по различни релевантни теми, които правят предложения за подобряване на съществуващите политики или финализират приемането на подобри инструменти. Освен това, когато съвместният комитет предлага на централното ръководство съвместна препоръка, такова предложение не само е формулирано от тези, които се занимават с индустриални отношения, тъй като различните тематични работни групи, включващи и експертите на компанията по

обсъжданите въпроси, така са и препоръки, които вече са разработени, знаейки позицията на компанията. Това означава, че ако съвместна препоръка убеди централното ръководство, тя може да бъде интегрирана като фирмена политика или да подобри съществуващите, чрез смислен принос и споделяне на представители на служителите. Ако обаче мултинационалната компания няма колективни органи за представителство на работниците на наднационално ниво, в някои случаи се случва ръководството на отделите за устойчивост да инициира инициативи за ангажиране, на първи етап с отделите за човешки ресурси и индустриални отношения, впоследствие с представители на работниците, за да експериментира средства за сътрудничество в разработването, прегледа и прилагането на корпоративните политики и практиките за устойчивост. Също така, в интерес на задълбочаване на диалога между ръководствата на компанията и оборудване на компанията с подходящи и съвместими механизми по отношение на националните и европейските регламенти и международни изявления.

В заключение, правата на информиране и консултиране на европейско равнище представляват истинска парадигма на функционирането на предприятието, в смисъл, че в регулаторната схема на правото на Европейския съюз предприятието трябва да взаимодейства със синдикатите, но и с избраните представители на работното място, като ги информира предварително за промените в предприятието. Европейският социален модел е модел на демократични отношения между служителите и представителите на компаниите и се подхранва от конструктивната интеграция между национално, европейско и глобално ниво. Интегрирането на трите нива на социален диалог е от съществено значение за транснационалната група, чиито предприятия и операции, инвестиции и промишлени планове се разширяват извън Европа. Работата в Европа за мултинационални групи включва забележителни икономически ангажименти по отношение на разходите за труд. Оставайки обаче фокусирана само върху това, което наистина струва на една компания, компанията ще има все по-малко стимул да инвестира в индустриални отношения и да установява трайни и взискателни отношения със синдикалната страна. В този контекст социалните партньори - както на национално, така и на европейско ниво - поемат и друга роля: изграждане на управленския етос, за да се разглеждат разходите за трудови отношения не просто като разходи, а като дългосрочна инвестиция за ефективното функциониране на цялата машина.

ЕРС, изправени пред предизвикателството на цифровата трансформация на транснационалните компании

Alicia Martínez Poza, Luis de la Fuente Sanz

Какво е дигитализацията?

В широк смисъл, приложена към социалните системи или организации, цифровизацията се отнася до трансформациите, предизвикани от широкото използване на цифрови технологии.

Процесът на дигитална трансформация на компаниите също е в действителност донякъде дифузно понятие: това е процес на адаптация и организация, който съчетава различни цифрови технологични процеси в компаниите и който има за цел да увеличи производителността, да организира ефективно работата и да включи нови бизнес формули.

Това предполага, от една страна, че аналоговите данни и процеси и физическите обекти се преобразуват в машинно или четима от устройството информация. От друга страна, се използват цифрови технологии и данни. С взаимосвързаността, която това позволява, има съответни промени в съществуващите икономически дейности и също така ще бъдат създадени нови икономически дейности.

Развитието на дигитализацията е разнородно. Това означава, че в някои сектори тя е много по-развита, отколкото в други. Може обаче да се каже, че цифровата трансформация не познава граници и че много задачи в различни сектори се дигитализират. Това оказва влияние върху производството и заетостта. Освен това с въвеждането на изкуствения интелект това въздействие има обхват, който все още не сме в състояние да оценим.

Какви нови технологии са навлезли, за да променят реалността на производствените процеси?

Дигитализацията включва включването на различни технологии в производствените процеси. Тези процеси включват **роботика и автоматизация на процесите**. Тези технологии включват замяната на човешкия труд с машини, задвижвани от големи данни. Тези нови машини се използват главно за изпълнение на рутинни задачи, независимо дали са физически или интелектуални. Друга технология, която се разработва, е мрежа, при която се установяват постоянни връзки между различни устройства, които установяват гъвкави обменни връзки между машини или между машини и хора. В този смисъл се включват работи, или колаборативни работи, които работят с хора, или автоматизирани работи, които използват алгоритми, за да "копират" действията

на дадено човешко същество, например при извършване на административни или управленски дейности.

Дигитализацията включва включването на различни технологии в производствените процеси. Тези процеси включват роботика и автоматизация на процесите. Тези технологии включват замяната на човешкия труд с машини, задвижвани от големи данни. Тези нови машини се използват главно за изпълнение на рутинни задачи, независимо дали са физически или интелектуални. Друга технология, която се разработва, е мрежа, при която се установяват постоянни връзки между различни устройства, които установяват гъвкави обменни връзки между машини или между машини и хора. В този смисъл се включват работи, или колаборативни работи, които работят с хора, или автоматизирани работи, които използват алгоритми, за да "копират" действията на дадено човешко същество, например при извършване на административни или управленски дейности.

Друга сфера на развитие на дигитализацията е внедряването на дигитални работни платформи. Тези платформи са място за срещи между работниците, които предлагат услуги, и клиентите, които изискват тези услуги. По този начин работниците изпълняват задачи за клиентите в замяна на пари, а цифровите платформи за труд използват алгоритмични системи за организиране и управление на хората, които извършват работата чрез своите приложения или уебсайтове. Дигиталните работни платформи могат да бъдат намерени в различни сектори: таксите, услуги за доставка, вътрешни услуги, счетоводни услуги, творческа работа на свободна практика и др.

Накратко, начинът, по който произвеждаме стоки и услуги и средата, в която работим, се променя. И това има икономически и социални ефекти: променя начина, по който се отнасяме един към друг и живеем заедно в свързано и компютърно контролирано общество.

Какво означава дигитализация?

Включването на тези технологии предполага висока свързаност, с голямо въздействие върху работата, с различна интензивност и обхват и със социални, икономически и екологични въздействия. Те включват висока свързаност, защото позволяват бърза и гъвкава комуникация между хора и машини чрез инфраструктури и оборудване, които да бъдат свързани и постоянно актуализирани. Те също така имат голямо въздействие върху заетостта, работните процеси, професиите и условията на труд.

Тези процеси не са нито балансирани, нито хомогенни; Те имат различна интензивност и обхват, които са обусловени от бизнес стратегии, от продуктивни инвестиции, от позицията на компанията във веригата на стойността, но и от ролята на социалните партньори, и тук ролята, която социалният диалог и колективното договаряне могат да играят, е важна..

До какви промени води дигитализацията на работното място?

Автоматизацията на задачите излага на риск някои работни места поради евентуалното изчезване на работни места. Вярно е, че някои работни места са по-податливи на автоматизация, но все повече се набляга на факта, че вместо работни места, това са задачи, които могат да бъдат автоматизирани. Това означава, че съдържанието на работните места се променя и че преквалификацията на хората е от ключово значение.

Второ, има ясно въздействие върху условията на труд. Трябва да се има предвид, че ефектите често са амбивалентни и се различават в работническата класа като цяло. Има много елементи, от професия, професионална категория, социално-професионални профили, квалификация и т.н., но също така и способността на колективното договаряне да се възползва от предимствата на новите технологии и ограничаването на отрицателните въздействия.

И накрая, новите рискове, които се отварят с използването на алгоритмично управление за автоматизирано вземане на решения в човешките ресурси. Това означава, че програмираните машини ще отговарят за подбора и набирането на персонал, наблюдението и наблюдението на работата или организацията на работата, като за справка се вземат много данни за професионалните профили, изпълнението на работата или дори биометричните измервания.

Въздействие върху условията на труд

Многобройни проучвания сочат въздействието на цифровизацията върху условията на труд, включително въздействието върху: времето и мястото на работа, професионалното здраве, нуждите от умения и професионално обучение, трудовата мобилност и преквалификацията, промените в структурата на заплащане, пропуските в използването на технологиите, равенството и недискриминацията, защитата на данните и правата на неприкосновеност на личния живот.

Дистанционната работа като нова форма на организация на труда

Работата от разстояние беше един от основните инструменти на организацията на работата, за да може да продължи да предоставя услуги по време на пандемията от Covid-19 и последвалите ограничения на движението. Тази форма на организация на труда намалява в процентно изражение оттогава, както в случай на чисто дистанционна работа, така и в случай на смесени или хибридни формули. На европейско равнище са проведени редица проучвания и проучвания на дистанционната работа. Особено забележителна е тази, извършена от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд

(EUROFOUND), която отразява опита на работниците в работата от разстояние, оценявайки рисковете и предимствата. Сред предимствата, посочени от работниците, може да се подчертае подобряването на баланса между професионалния и личния живот или намаляването на времето за пътуване до офиса. От друга страна, недостатъците включват изолация, по-дълго работно време или увреждане на здравето, причинено от неподходящи работни места, или поради ергономични проблеми, или поради липса на условия на околната среда като шум, осветление или климатизация.

Последици от алгоритмичното управление на работата

Доклад на Международната организация на труда (МОТ, 2022 г.) определя алгоритмичното управление на работата като "използването на компютърно програмирани процедури за координиране на вложения труд в дадена организация". Въз основа на тази дефиниция, алгоритмите са набор от предварително определени правила, които, когато се следват последователно, позволяват решаването на проблема. Този набор от автоматизирани правила за решаване на проблем все повече се прилага в управлението на бизнеса, като управлението на човешките ресурси е една от областите, в които се осъществява това внедряване.

Прилагането на алгоритмично управление на работата, т.е. вземане на решения за управление на работната сила въз основа на набор от автоматизирани правила, се разширява до все повече сектори и до вече съществуващи форми на организация на работата. Дигиталните работни платформи обаче са областта, в която прилагането му е най-развито. Областите, в които се използва алгоритмично управление, включват набиране, оценка и повишаване на персонала. Практиките за алгоритмично управление, във всеки случай, се комбинират с предишните и с предишните организационни характеристики на компаниите, така че предишната бизнес култура прониква в обхвата и характеристиките на управлението в компанията, когато се включат алгоритми и изкуствен интелект.

Тази промяна в управлението предполага промени в организацията на работата, като централизация на контрола, предефиниране на задачите и ролите или размиване на организационните граници. То също така предполага въздействие върху качеството на работните места, като например интензифициране на работата, влошаване на качеството на работното време, увреждане на социалната среда вследствие на загубата на човешки взаимоотношения и повишена несигурност на работното място в резултат на непрекъснатата оценка и мониторинг.

Каква е ролята на социалния диалог и колективното договаряне в дигиталната трансформация?

С цел балансиране на въздействието на дигитализацията върху работните места, социалните партньори на европейско равнище постигнаха рамково споразумение относно цифровизацията (Business Europe et al, 2020), с цел адаптирането ѝ към колективното договаряне и социалния диалог на по-ниски равнища. Целта на това рамково споразумение е да постави основите на процес на сътрудничество в областта на цифровизацията между различните страни.

Сред ангажиментите, поети от социалните партньори на европейско равнище, може да се отбележи, че са необходими съвместни действия по отношение на организацията на труда, работното съдържание и уменията, индустриалните отношения и условията на труд. Сред въпросите, които трябва да бъдат разгледани, са: цифровите умения и пригодността за заетост, начините на свързване и изключване, изкуственият интелект и гарантирането на принципа на човешкия контрол или зачитането на човешкото достойнство и наблюдение.

В рамковото споразумение относно цифровизацията се предлага това сътрудничество да се осъществи в набор от последователни етапи: Първата фаза е свързана с проучване, повишаване на осведомеността и създаване на климат на взаимно доверие, за да се обсъдят цифровизацията и въздействията. Втората включва съвместно изпълнение, което разглежда ползите и възможностите от мерките, както и рисковете и предизвикателствата. Третата фаза, наречена наблюдение на ситуацията и приемане на стратегията, е резултат от предишните и има за цел да осигури споделено разбиране за възможностите, предизвикателствата и рисковете от мерките за цифровизация. Четвъртата фаза е приемането на подходящи мерки и действия, основани на тестово или пилотно изпълнение, с цел определяне на приоритетите, синхронизиране на мерките, които трябва да бъдат предприети, определяне на ролите и отговорностите на ръководството, служителите и техните представители, както и ресурсите, които да бъдат отделени за тези мерки за цифровизация и други допълнителни мерки, като например експертна подкрепа. Петата и последна фаза е тази на редовен съвместен мониторинг, основан на взаимно учене от установените мерки.

Участие на ЕРС в дигитализацията: плюсове и минуси

Трябва ли европейските работнически съвети да участват в процесите на промяна към цифровизация в мултинационалните компании? Социалните партньори (дружества и представители на служителите) могат да бъдат двигатели или спирачки за цифровизацията на дружествата, поради което ефектите от цифровизацията не са предопределени, а зависят от участието на партньорите. Съществуват обаче някои неясноти относно уместността или неадекватността на участието на ЕРС в този процес. По-долу ще посочим някои елементи, за и против.

Сред плюсовете може да се подчертае транснационалният характер на цифровата трансформация, което я прави елемент, който може да бъде разгледан от ЕРС. Освен това ЕРС може да се разглежда като много полезен инструмент за достъп до стратегическа информация в рамките на транснационалната група, играещ ключова роля, която може да бъде разработена съвместно с представителството на служителите в управителните съвети в дружествата, в които такова представителство е законово упълномощено. От друга страна, цифровите трансформации са постоянни процеси и поради това следва да се ръководят от постоянен транснационален социален диалог.

Сред аргументите срещу участието на ЕРС в тези процеси основният е, че дигиталната трансформация би се считала за неразделна част от стратегията на компанията и затова е прерогатив на ръководството да я развива. Освен това липсва ясна връзка между ЕРС и вътрешните и/или външните екипи, отговарящи за иновационните процеси. Може също така да се добави, че членовете на ЕРС не биха могли да бъдат достатъчно обучени в областта на цифровите иновации. Освен това ЕРС, като централен представителен орган, често е далеч от областта, в която се проявяват ефектите, и може да има лоши отношения с националните представители. Понякога дигиталната трансформация е само един от многото въпроси в дневния ред или е засенчена от други по-належащи въпроси. И накрая, може да има недостатъчно сближаване между европейските членове на ЕК, за да се отговори на процеса по единен начин.

Всичко това са елементи за оценка на плюсовете и минусите на съгласуваното управление на очакването на промяната и винаги е препоръчително това управление да се извършва в хармония с и с участието на местното представителство.

Сред темите и подходите, които могат да бъдат възприети в това споделено управление, са теми, които трябва да бъдат разгледани от дългосрочна гледна точка, които могат да бъдат ориентирани към намиране на решения на въпроси като: как да се организира връзката между AI и човешките същества в компанията; как можем да гарантираме конкурентно предимство на хората пред машините в интерес на компанията и нейните служители; как можем да осигурим конкурентно предимство на хората пред машините в интерес на компанията и нейните служители; Освен това трябва да се вземат предвид широк кръг от въпроси, които са засегнати от процеса на цифрова промяна: обучение, пригодност за заетост, работно време, баланс между професионалния и личния живот, обратен трансфер на знания между поколенията (от по-млади към по-възрастни) или управление на работното натоварване. Към начина, по който е организиран подходът към тези въпроси, може да се подходи на няколко етапа. На първо място, трябва да се договори кой поема инициативата за участие, независимо дали е ръководство, представителство на служителите или и двете. Също така е важно да се положат основите за диалог, със съвместни работни сесии и обмен на информация, както и обучение на членовете на ЕРС. Следва да се оцени адекватността на ресурсите,

отпуснати на ЕРС, или дали трябва да бъдат поискани нови ресурси. Съвместна диагноза може да се извърши с проучвания в рамките на работната група и чрез включване на служителите в споделено управление.

Очакваните резултати от това управление могат да включват съвместно ръководство на трансформацията (под формата на съвместни инициативи, транснационални споразумения или насоки), мониторинг на изпълнението на цифровата трансформация от участващите участници и стимулиране и подкрепа на социалния диалог на местно ниво.

Какво може да се направи от страна на ЕРС?

Първо, необходимо е да се разберат процесите на цифровизация, които протичат или се очаква да се случат в бъдеще. За тази цел следва да се събира информация за внедряването на нови технологии, например чрез провеждане на проучване. В рамките на ЕРС могат да се провеждат работни групи, за да се получи споделено разбиране за промените. Второ, може да бъде поискано специализирано обучение относно предизвикателствата и въздействието на цифровизацията върху компанията. Освен това е положително да се проследи разгръщането на проекта за трансформация, като процесите на информиране и консултиране са достатъчно богати и плътни, за да се получи реално участие на ЕРС с течение на времето. ЕРС може да подкрепя и наблюдава местния социален диалог, като поддържа редовен обмен на информация с ръководството на групата относно развитието, засягащи транснационалната група, и предава тази информация на местното представителство, доколкото е възможно. Развитието на социалния диалог на децентрализирано равнище също може да бъде насърчено. И накрая, препоръките на европейските социални партньори могат да се използват за разработването на съвместни инициативи или транснационални споразумения за цифровизация, за да се определи и формулира набор от ключови принципи, свързани с различни области, особено свързани с цифровизацията.

В обобщение, ЕРС може да играе важна роля в процесите на цифровизация. Като се има предвид, че цифровизацията е дифузно понятие, което се идентифицира с различни реалности, чрез диалог може да се постигне консенсус относно нейната интензивност и обхват. Освен това не може да се пренебрегне, че процесът на цифровизация в мултинационалните компании има очевидно въздействие върху условията на труд, автоматизацията на производствените процеси и алгоритмичното управление на работата, ефекти с ясен транснационален компонент. Освен това съществува рамково споразумение между европейските социални партньори, което може да служи като лост за насочване на преговорите на по-ниски равнища. ЕРС могат да насочват и подкрепят местния социален диалог относно цифровизацията, тъй като въпросът за цифровизацията може да бъде разгледан на различни нива.

Препратки

ASTREES (2019): Европейските работнически съвети и предизвикателството на цифровата трансформация в рамките на мултинационалните компании. Наръчник за участниците, ангажирани в европейския социален диалог на фирмено равнище. [Онлайн](#)

Business Europe, SME United, CEEP & ETUC (2020): Споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията [Онлайн](#).

MOT (2022): Алгоритмичното управление на работата и неговите последици в различни контексти. [Онлайн](#).

Промяна на практиките за управление на труда за намаляване на психичните и сърдечно-съдовите здравословни проблеми на работното място

Clara Llorens Serrano

Заетостта като социален определящ фактор за здравето: свързани с работата психосоциални рискове

Заетостта може да бъде защитен фактор за психичното здраве, но също така може да допринесе за развитието на заболявания. Психичните разстройства или сърдечно-съдовите заболявания имат множествен произход, те са многофакторни, което означава, че могат да се предприемат действия в няколко области за предотвратяването им. Един от тях е работата. Този принос се фокусира върху посочването само на част от това, което е известно за това как заетостта влияе върху психичните и сърдечно-съдовите разстройства, като се фокусира върху психосоциалните рискове от работата на заплата.

Научните доказателства в подкрепа на психосоциалните рискове като характеристики на организацията на труда, които могат да бъдат вредни за здравето, са плодотворни и с високо качество. Това са или лонгитудинални проучвания (следващи първоначално здрави работници през част от трудовия им живот), или изследвания, базирани на големи бази данни (на повече от 100 000 работници, от европейски страни, САЩ или Япония) и чиито техники за анализ позволяват надеждно да се изключи случайността и други известни детерминанти на изследваните здравни разстройства. От изследванията на Сели през 30-те години на миналия век са формулирани различни обяснителни модели за връзката между тези рискове и здравето. Въпреки това, измеренията, които най-често се използват за изследване на тази връзка, тези с най-много научни доказателства и с най-високо качество, са тези на модела "контрол на търсенето-социална подкрепа" на Карасек, Джонсън и Хол и тези на модела "усилие-награда" на Siegrist, поради което те се използват тук. Разглеждането на този тип доказателства, според Niedhammer, Bertrais и Witt, отговорни за последния преглед на литературата с мета-анализ, публикуван през 2021 г., излагане на високи количествени изисквания (повече натоварване, отколкото може да се поеме по време на работния ден) и нисък контрол (неспособност да се прилагат собствени умения и знания при извършване на работата или да се научат нови или да се повлияе на начина, по който се прави) увеличава шансовете за развитие на депресия със 77%; Излагането на висока несигурност (притеснение за загуба на работа и намиране на друга) увеличава шансовете за тревожност с 61%. По същия начин, ниският контрол и ниската подкрепа от колеги и началници са свързани

със самоубийство и психотропна употреба. През 2022 г. екипът на Jean-François Chastang изчислява, че от всички диагнози на депресия в Европейския съюз (35 държави) частта, дължаща се на експозицията на психосоциални рискове, свързани с работата, е 17% за работа в условия на високо напрежение (с високи количествени изисквания и нисък контрол), 9% за висока несигурност на работното място и 6% за дисбаланс между усилията и възнаграждението (с високи изисквания и ниско признание).

Въз основа на този вид доказателства може надеждно да се гарантира, че излагането на психосоциални рискове на работното място, сред социалните (т.е. променливи), причини за психични и сърдечно-съдови заболявания и смъртни случаи. Следователно СЗО, преодолявайки биологичната парадигма, разглежда тези рискове като социални детерминанти на здравето от 2008 г. насам. Тази позиция се запазва и в последния й глобален доклад за психичното здраве през 2022 г., в който действията на работното място се считат за един от трите приоритета за интервенция за подобряване на психичното здраве, посочвайки промените в условията на труд чрез организационни интервенции, които намаляват свързаните с работата психосоциални рискове.

"Пием хапчета, когато имаме тревожност. Идва от страха от санкции за всякакви глупости, страх от оряждане на заплатата ти и няма да успееш, защото ти намаляват часовете, когато умре старейшина... Никой курс или психолог не може да ви отнеме това" (асистент по гериатрия, 2023).

Промяна на организацията на работа, за да се сведат до минимум здравословните проблеми в компанията

Освен това, всички тези изследвания показват широк спектър от цели за организационни интервенции, насочени към минимизиране на здравните проблеми на работното място: намаляване на количествените изисквания, увеличаване на влиянието и възможностите за прилагане на умения и знания и научаване на нови, увеличаване на инструменталната подкрепа от колеги и началници или повишаване на сигурността и признанието на работното място. Това изследване потвърждава, че тези здравословни проблеми могат да бъдат сведени до минимум при източника им, на работното място, чрез намаляване на експозициите, въз основа на промените в практиките за управление на труда. В европейския контекст това е право, основано на европейската директива от 1984 г. (член 6.2), която е транспонирана и е в сила в страните от ЕС. Тази правна рамка дава приоритет на превантивните действия при източника за намаляване на професионалните рискове, така че промените в организацията на работа за тази цел да се превърнат в право на работниците да бъдат упражнявани в компанията и които не могат да бъдат абдикирани, ако здравословните проблеми трябва да бъдат ограничени. Фокусът е да се поставят под въпрос от гледна точка на

професионалното здраве практиките на компаниите, които правят заетостта и условията на труд несигурни и нездравословни. Има много други правни ангажименти, които задължават работодателите да действат по този начин, например членове 3 и 31 от Хартата на основните права на ЕС, отнасящи се съответно до правото на физическа и психическа неприкосновеност на лицата и правото на достоен и безопасен труд. Също така принцип 5 от Европейския стълб на социалните права, отнасящ се до необходимостта от избягване на несигурни трудови правоотношения и условия на труд, или до Осмата цел за устойчиво развитие относно достойния труд и икономическия растеж, включена в Програмата на ООН до 2030 г.

Това действие би позволило също така намаляване на неравенствата, тъй като излагането на тези рискове е неравносложно, в съответствие със сегментирания пазар на труда, произтичащ от нееднаквото прилагане на практиките за управление на труда. Мъжете и жените на заплата на ръководни длъжности (оператори, камериерки, касиери и др.) имат по-голямо разпространение на излагане на психосоциални рискове, отколкото тези на технически и професионални позиции (консултанти, компютърни специалисти, учители и др.), неравенство, което продължава през последните 20 години, според публикацията на екипа на Siegrist през 2021 г. с данни на ЕС. И въпреки че доказателствата относно неравенството между половете при излагане на тези рискове са непоследователни, защото са недостатъчно проучени, може да се потвърди, че жените са по-изложени на нисък контрол и висока несигурност, а мъжете на ниска подкрепа и дисбаланс между усилията и възнаграждението. Освен това разпространението на експозицията не е ниско в ЕС. Според данните, получени в Европейското проучване на условията на труд (EWCS-2015), най-новите налични преди пандемията, сред населението на заплата в ЕС-28 разпространението на излагане на високи количествени изисквания и нисък контрол (ниски възможности за влияние, за прилагане на умения и знания и за придобиване на нови при изпълнението на задачите) е 25,16%, за висока несигурност на работното място е 15,71%, а за високи количествени изисквания и ниски възнаграждения е 9,7%. Тези цифри за Испания са по-високи съответно 33,68%, 25,51% и 13,86%, за разлика от Дания, чиито данни са сравнително ниски 19,19%, 11,8% и 6,07% (Niedhammer et al. 2022) .

Що се отнася до връщането на работа, е необходима и първична превенция. След като работникът бъде излекуван, ако се върне в работна среда, в която условията на труд, които са го разболели, не са се променили, той или тя ще рецидивира. По този начин основният въпрос за работното място е да се осигурят здравословни условия на труд. Задължението на бизнеса е да се променят практиките за управление на труда, за да се намали излагането на психосоциални рискове, свързани с работата, и чрез избягване или намаляване на психосоциалния риск да се премахне възможността за разболяване на работното място.

Целите са:

-
- The diagram illustrates a causal pathway from social and organizational factors to health outcomes. It is structured as follows:
- Social Segregation** (class, gender, age, ethnic) is the starting point on the left.
 - A green dashed circle encloses the first two columns of factors:
 - Labour Management Practices:** Work methods (Taylorism, direct participation, functional mobility...), Working time (length, schedules, availability demands, adaptation possibilities), Recruitment (staffing, contract types, replacement, seniority), Pay (income, pay structure).
 - Psychosocial Exposures:** High Demands, Low Control (low skill direction and low decision authority), Low social support (colleagues, supervisors...), Low rewards (high insecurity, low recognition...), High work/family conflict, marginal hope...
 - Red arrows point from the Labour Management Practices column to the Psychosocial Exposures column, and from the Psychosocial Exposures column to the Health Outcomes column.
 - Health Outcomes** are listed in a grey box on the right: CVD, Depression, MSD, and Much more...
 - At the bottom, a green dashed circle labeled **Social Inequalities** spans across the Labour Management Practices and Psychosocial Exposures columns, indicating a moderating or mediating effect.

За да се приложат тези конкретни мерки в компаниите, е необходима колективна работа на няколко фронта, извън работното място. От една страна, от съществено значение е да продължим да напредваме по пътя на социалния диалог, който трябва да се превърне в регулаторна рамка в държавите, или чрез законодателни промени, или чрез колективни трудови договори, за да се променят практиките за управление на труда, които пораждаат тези рискове, като се намали експозицията и по този начин се намалят свързаните с тях психични разстройства.

В това отношение европейското равнище също е от първостепенно значение, както вече беше споменато по отношение на Директивата за безопасност и здраве при работа. Въпреки това, в този смисъл, неотдавнашното становище на Европейския икономически и социален комитет Становище SOC/745-EESC-2023 (<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>), изготвено по искане на испанското правителство, признава несигурната работа като социален определящ фактор за психичното здраве, както е установено от Световната здравна организация (СЗО), и идентифицира работниците на ръководни длъжности, жените, младите хора и имигрантите като тези, които Страдайте най-много. В становището също така се признава, че научните доказателства, на които се основава връзката между несигурността на работното място и психичното здраве, са солидни. Според становището несигурният труд включва форми на заетост, които не отговарят на националните, международните и европейските стандарти и закони или които не осигуряват достатъчно ресурси за достоен живот или адекватна социална защита. Становището на ЕИСК настоятелно призовава дружествата и институциите да оценят свързаните с работата психосоциални рискове и да въведат механизми за предотвратяването им при източника чрез промяна на несигурните условия на труд. Той също така предлага европейските и националните институции да осъществят различни действия, като например разработването на специална европейска директива относно свързаните с работата психосоциални рискове - която беше насърчена от Европейската конфедерация на профсъюзите и подкрепена от Европейския парламент - или разработването на европейска и национална промишлена политика с цел създаване на качествени работни места с достойни и здравословни условия на труд. Също така настоятелно призовава да се гарантира прилагането на европейското и националното законодателство, което установява изискването за качествени и здравословни практики за управление на труда, позволяващи достоен живот; да предостави достатъчно ресурси на компетентния публичен орган, за да упражнява надзор върху него; да прилагат адекватни икономически санкции в случай на неспазване на тези закони; и да се забрани на фирми и организации, които не предоставят гаранции за спазване на тези разпоредби, да участват в търгове за обществени поръчки и публични помощи.

По-конкретно, по отношение на съдържанието, което би могло да бъде разработено в евентуална директива относно първичната превенция на свързаните с работата психосоциални рискове с организационен и колективен подход, в становището се предлага да се включат а) изисквания за качество на методите за оценка (валидирани със здравни данни, измерване на свързаните с работата психосоциални рискове, установени с научни доказателства, визуализиране на неравенствата и др.); б) Когато е необходимо, създаването, планирането и прилагането на превантивни мерки за елиминиране или минимизиране на тези рискове: 1) реагиране на резултатите от оценката на психосоциалните рискове,

свързани с работата; 2) промяна при източника на условията на труд, които са били диагностицирани като вредни, използване на организационни интервенции, за да се избегнат превантивни мерки, фокусирани само върху обучението и рехабилитацията. Примерите включват: подобряване на технологиите и процесите и увеличаване на нивата на персонала с цел намаляване на търсенето; гарантиране, че организацията на работния ден е съвместима с работата по полагане на грижи за семейството; насърчаване на използването на методи на работа с участие и сътрудничество, за да се избегне липсата на влияние и да се увеличи функционалната подкрепа сред колегите и от началниците; установяване на справедливи процедури за набиране на персонал, възлагане на задачи, обучение и повишение с цел подобряване на качеството на ръководството; проектиране на обогатени задачи, за да се даде възможност за прилагане на умения и знания и усвояване на нови; насърчаване на стабилността на заетостта и условията на труд и предвидимост на промените, които трябва да бъдат обосновани и разумни, за да се избегне несигурността на работното място; и адекватно заплащане, което трябва да позволява достоен живот в съответствие с приложимото законодателство, социалния диалог и колективните трудови договори. Всички тези мерки биха допринесли за намаляване на несигурната работа и защита на психичното здраве; г) насърчаване на ефективното управление на тези рискове, като се избягват само бюрократични преоценки; д) да се основава на участието на работниците и техните представители на работното място през цялото време на превантивния процес. В тази връзка следва да се припомни, че европейската директива за здравословни и безопасни условия на труд от 1984 г. вече признава правото им на консултации и участие (чл. 11.1. и 11.3).

Необходимостта от засилване на спазването и развитието на законодателството, както е обявено досега, се доказва от факта, че в ЕС трите основни причини, мотивиращи бизнеса да се занимава със здравословните и безопасни условия на труд в своите предприятия, са: спазване на законодателството (89,2 %), наказателни действия от страна на компетентния орган по труда (79,4 %) и исканията на работниците и техните представители (81,8 %), според различните издания на проучването на EU-OSHA преди пандемията ESENER (<https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/datavisualisation/2019>)

Тези промени биха намалили вредните практики за управление на труда и по този начин свързаните с работата психосоциални рискове и по този начин вероятността от развитие на заболявания, свързани с тях, като сърдечно-съдови заболявания и психични заболявания. Накратко, да се конфигурират практиките за управление на труда, които водят до достойна заетост и условия на труд, позволява да се избегнат и намалят патологиите, произтичащи от работата.

Препратки

Donkin, A., Allen, M., Allen, J., Bell, R., & Marmot, M. (2014) Социални детерминанти на здравето и населението в трудоспособна възраст. In S. Leka & R. Sinclair (Eds.), *Съвременна психология на професионалното здраве: глобални перспективи за изследване и практика* (том 3, стр. 1–17). <https://doi.org/10.1002/9781118713860.CH1> Karasek

Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Експозиции на психосоциална работа и здравни резултати: мета-преглед на 72 литературни прегледа с мета-анализ. *Скандинавски вестник на труда, околната среда и здравето*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>

Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Parent-Thirion, A., & Chastang, J. F. (2022). Актуализиране на фракциите на сърдечно-съдовите заболявания и психичните разстройства, дължащи се на психосоциалните фактори на работата в Европа. *Международен архив на здравето на работното място и околната среда*, 95(1), 233–247. <https://doi.org/10.1007/S00420-021-01737-4>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Нараства ли стресът на работното място? Сравнителен анализ на тенденциите в стресовите фактори на работното място с помощта на европейското проучване на условията на труд. *Международен архив на здравето на работното място и околната среда*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/S00420-020-01593-8>

Здраве, безопасност и околна среда: от пандемията Covid-19 до добри практики на участие

Valerio D'Alò

Ако има нещо добро, което драматичният опит от пандемията ни остави, това беше доказателството за благоприятните резултати, произтичащи от участието на работното място между компаниите и представителите на работниците. Горещо припомняме страха, рязкото вземане на решения, постоянно развиващата се регулаторна рамка и императива светът на труда да се приспособи към безпрецедентната реалност.

Като синдикати ние поискахме в някои случаи закриването на несъществени производствени дейности (като здравето е определено като приоритет). Ние обаче бяхме и в челните редици на прилагането на COVID протоколи, за да гарантираме, че тези компании могат да рестартират безопасно, с минимални рискове за работниците.

Това доведе до създаването на комитети на COVID компании, в които представителите на работниците (RLS, RSU / RSA) и компаниите си сътрудничиха по начин на участие и сътрудничество за идентифициране и прилагане на различни индивидуални мерки за безопасност. Тези мерки включваха използването на ЛПС/маски, управление на работните пространства, разпределение на времето в завода и заводите, включваха осъществяването на дистанционна работа.

Комитетите изиграха решаваща роля в разработването на протоколи за управление на фирмените столове, като гарантираха, че минималните стандарти за достойнство на работниците се запазват, особено по време на хранене.

По този начин участието в здравословните и безопасни условия на труд се превърна в приоритет, който трябва да се преследва, а опитът на комитетите по Covid беше използван и в решенията, взети по време на подновяването на Националния колективен трудов договор (CCNL), където беше засилено участието на RSU (представители на синдикатите), а не само на RLS (представители по безопасността на работниците).

Съвместното обучение между RLS и RSPP (Услуги за превенция и защита), почивките за обучение и моментите на участие, в които "близките пропуски" се анализират заедно, служат като примери за това как съюзът подчертава и се фокусира върху споделянето на фазите от живота на компаниите и работниците, които могат да бъдат разгледани колективно.

Признаваме, че след пандемията действията на синдикатите значително се фокусираха върху преходите. Енергийните преходи, цифровите преходи, принудиха съюза да обмисли нови нужди, изисквания и защиты в променящия се свят на труда.

Някои аспекти на тези преходи, според нас, трябва задължително да бъдат разгледани съвместно от работници, предприятия и институции и само чрез перфектна синергия можем да постигнем целта за "справедлив" преход, който не оставя никого зад себе си.

Общата цел, на първо място, между работниците и предприятията е да се реализират процесите на "повишаване на квалификацията" и "преквалификация", които участващите работници ще изискват. Промяната в продукта (като например производството на двигатели към производството на електрически велосипеди) или промяната в производствените цикли (като цифровизацията на производствените процеси) изисква нови умения за преодоляване на получената "пропасть".

Тази необходимост не може да бъде разгледана еднакво, тъй като фактори като възрастта на работниците и техният опит през целия им трудов живот също ще повлияят и ще изискват индивидуални решения. В тази връзка активните политики ще трябва да включват местните институции.

Ангажиментът на Fim Cisl е да насърчава уменията точно така, че нашите синдикални делегати да бъдат първите, които ще бъдат обучени и ще притежават правилните "умения" за участие в нови процеси на договаряне.

Ние се стремим да насърчаваме създаването на преходни комисии в рамките на фирмените преговори, където работниците, чрез своите представители, могат да обсъждат инвестиции, стратегии и цели, като същевременно поддържат цялостен поглед върху нуждите на компанията.

Директивата на ЕС за изготвяне на доклади за устойчивост, която налага участието на синдикатите в нейното прилагане, несъмнено ще даде положителен тласък на нашата цел. Ние признаваме, че опазването на околната среда чрез ежедневни действия на работното място, икономията на енергия и кръговата икономика са ценности и цели, които могат да бъдат постигнати чрез подходи на участие.

В фирмените споразумения нашите делегати вече започнаха да включват показатели, които отчитат целите на ESG (екологични, социални и управленски) при изчисляването на бонусите за изпълнение. Известни компании и големи групи като Fincantieri, Tenaris, Saccir, Tifast, разпръснати из цялата страна, са част от това развитие.

Следователно, нашите синдикални действия напредват към целите, които сме си поставили::

- повишаване на осведомеността, иницирано преди четири години и все още продължаващо чрез зелени семинари, където обсъждаме прехода и необходимата подготовка;
- обучение, проведено чрез "Семинари за договаряне", където анализираме постиженията в споразуменията и съществуващите добри практики в различни региони;

- договаряне, фазата, в която нашите делегати, заедно с компаниите, конкретно реализират идеята, която преследваме, обобщена във фразата "заедно, преходът е възможен".'

Пътят напред няма да бъде лесен и ще изисква способна политическа класа, която да управлява промяната с далновидни индустриални политики, които дават приоритет на дългосрочните ползи пред настоящия консенсус. Точно тук влиза в действие предложението на CISL за закон за участие и ние активно ще се ангажираме в областта през следващите месеци.

Здраве и безопасност при работа. Фокус върху българската национална програма за здраве и безопасност при работа 2022-2024 г

Емил Рогов

На 28 юни 2021 г. Европейската комисия официално стартира своята амбициозна нова „Стратегическа рамка на ЕС за здраве и безопасност при работа 2021-2027 г. – Безопасност и здраве при работа в променящия се свят на труда“. Рамката се фокусира върху три приоритетни области: предвиждане и управление на промяната, подобряване на превенцията на свързаните с работата злополуки и професионални заболявания и повишаване на готовността за потенциални бъдещи здравни кризи. Тъй като COVID-19, цифровизацията и преходът към зелена икономика водят до безпрецедентни промени в естеството на работата, както и в местата и начините за извършването ѝ, новата рамка има за цел да мобилизира институциите на ЕС, държавите-членки, социалните партньори и други заинтересовани страни около изпълнението на тези ключови приоритети. В тази връзка сред основните цели на българската Национална програма за безопасност и здраве при работа 2022-2024 г. е да се идентифицират действия за подобряване на здравето и безопасността на работниците в контекста на възстановяване от пандемията от COVID-19, зелен и дигитален преход, икономически и демографски предизвикателства и променящи се възприятия за традиционната работна среда. Програмата е стратегически документ, с който правителството на Република България определя приоритетите за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Той очертава ангажиментите и насочва усилията на държавните органи, организациите на работодателите и работниците и другите неправителствени организации за осигуряване на безопасни и сигурни условия на труд, като се вземат предвид промените на работното място и появата на нови професионални рискове

Състояние и тенденции в началото на 2022 г

Макроикономически показатели

През 2021 г. се наблюдава нормализиране на икономическата активност в световен мащаб след началото на кризата, причинена от пандемията от COVID-19. Въпреки положителните признаци за европейската и световната икономика в началото на 2022 г., нахлуването в Украйна от Руската федерация влоши очакванията за икономически растеж. По-конкретно в България вървеше икономическо възстановяване от кризата с COVID-19. Брутният вътрешен продукт нарасна с 4,2%, очакваната цифра за 2022 г. е 2,6%, а бюджетната

прогноза за следващите 3 години се основава на очакван растеж от 3-3,5% годишно. През 2021 г. заетостта в българската икономика преустанови низходящия процес, регистриран през 2020 г. в резултат на ограниченията върху определени икономически сектори за ограничаване на разпространението на COVID-19. Средногодишният брой на заетите през 2021 г. е около 3,5 млн. и на практика остава на нивото си от 2020 г. Равнището на безработицата в страната остава ниско през 2021 г. (5,3%), като България остава сред десетте страни от ЕС27 с най-ниски нива на безработица в ЕС. Броят на регистрираните безработни е намалял значително, като някои от летните месеци на 2021 г. регистрират исторически ниски нива в серията на показателя до момента. Очаква се нивото на безработица да следва стабилна низходяща тенденция през периода 2022-2025 г. Предвижда се да бъде 5,0% през 2022 г. и да спадне до 4,2% през 2025 г.

Демографски тенденции

Данните от преброяването показват, че към 31.12.2020 г. населението на България е 6 916 548 души, като 48.4% са мъже и 51.6% жени, или на 1 000 мъже се падат 1 065 жени. Процесът на застаряване на населението продължава. Към края на 2020 г. хората на 65 и повече години ще бъдат над 1,5 млн. или 21,8% от населението на страната. Застаряването на населението води до увеличаване на средната му възраст, която нараства от 40,4 години през 2001 г. на 44,0 години в края на 2020 г. Процесът на застаряване се наблюдава както в селските, така и в градските райони, като средната възраст на населението е 43,1 години в градовете и 46,6 години в селата. Тенденцията за застаряване на населението води и до промени в основната му възрастова структура - под, в и над трудоспособна възраст. Както застаряването на населението, така и законодателните промени при определяне на пределната възраст за пенсиониране оказват влияние върху населението в трудоспособна и над възрастта. Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2020 г. е 4 139 хил. души, или 59.8% от населението на страната. Над трудоспособна възраст са 1 713 хил. души, или 24.8%, а под трудоспособна възраст - 1 064 хил. души, или 15.4% от населението на страната.

Образователна и квалификационна структура на работната сила.

Развитието на пазара на труда се определя до голяма степен от нивото на образование и квалификация на работната сила. През 2020 г. по-голямата част от работната сила ще бъдат хора със средно образование 56%. От общата работна сила 33% имат висше образование, а 11% имат основно или по-ниско образование. Налице е незначително подобрение в образователната структура на работната сила през 5-годишния период, като се увеличава дялът на висшистите, но намалява дялът на работещите със средно образование и леко се увеличава дялът на тези с основно образование и по-ниско.

Погледнато от друг ъгъл , през 2020 г. коефициентът на заетост на тези с висше образование е 73,2%, на тези със средно образование е 57,5%, на тези с основно образование е 23,8% и на тези с основно образование и по-ниско е 22,0%.

Условията на труд

През 2021 г. от контролните органи на Главна инспекция по труда са извършени общо 40 788 проверки, с което е изпълнен планираният брой проверки за годината, въпреки затрудненията в контролната дейност поради пандемията от COVID-19. Проверени са общо 33 177 обекта, от които 3 747 за първи път. Разпределението на броя на проверените предприятия според техния размер е както следва:

- микропредприятия - 60%;
- малки предприятия - 27%;
- средни предприятия - 10%;
- големи предприятия - 3%.

За отстраняване на констатираните нарушения на нормативните изисквания по здравословни и безопасни условия на труд и трудовите правоотношения, контролните органи са наложили различни принудителни административни мерки, като:

- 97 % от предписанията на работодателите са задължителни;
- спрени машини, съоръжения, работни места и участъци -2%;
- служители, отстранени от работа поради липса на необходимата квалификация;
- специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност;

През 2021 г. Инспекцията по труда ще продължи да извършва засилен контрол, свързан с действията на работодателите за ограничаване и намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работните места. През годината 57% от всички проверки са били конкретно насочени към установяване на действията на работодателите за прилагане на протиепидемичните мерки и действията, свързани с епидемичната извънредна ситуация. Тези проверки констатираха, че работодателите като цяло изпълняват задълженията си по трудовото законодателство за опазване живота и здравето на работещите. Само в 1% от проверените обекти персоналът не е запознат с мерките, предприети в обекта за защита от COVID-19. При около 6% от проверките е установено, че не са поставени табели и информационни материали относно основните мерки за предотвратяване на заразата, а при 5% не е събрана предварителна информация за здравословното състояние на работещите.

Според резултатите от мониторинговите дейности големите и средните предприятия спазват в по-голяма степен основните изисквания за осигуряване на ЗБУТ на работещите в сравнение с микро и малките предприятия. Предприемат се превантивни мерки за предотвратяване на професионалните вредности, които могат да доведат до трудови злополуки и професионални заболявания в процеса на работа. Големите предприятия имат изградена политика за обучение за

повишаване на квалификацията на персонала. Въпреки трудностите, които срещат поради епидемичната обстановка, компаниите осигуряват средства за извършване на профилактични прегледи на всички работещи.

Определени ключови предизвикателства

Тенденциите, промените и предизвикателствата, наложени от здравната криза, зеления преход, технологичното развитие и демографията върху естеството и организацията на работата както на европейско, така и на национално ниво. Всички тези предизвикателства дават основание да се говори за възникващи или променящи се професионални рискове на работното място. Пандемията от COVID-19 се отрази отрицателно на почти всички бизнеси и постави сложни предизвикателства пред работодателите в множество направления на дейност. Наред с нарастващата загриженост за защита на живота и здравето на работниците поради нарастващия брой на заразените с вируса, трябваше да се обмислят мерки по отношение на повторното отваряне на бизнеса по начин, който гарантира, че връщането на работа няма да доведе до по-нататъшно разпространение на вируса. С ускорената дигитализация и желанието да трансформират света към „зелено“ бъдеще, компаниите успяха бързо да се преориентират. Бизнес лидерите успяха бързо да разработят различни процеси и процедури, за да въведат най-добри практики за справяне със ситуации на COVID-19. Много от компаниите преминаха на дистанционен режим на работа, други въведоха различни работни графици, за да избегнат масово заразяване на служители с COVID-19. Други причини освен пандемията, които оказват натиск за реструктуриране на моделите на заетост и работа, включват увеличаването на конкуренцията и икономическия натиск. Много компании се реструктурират и съкращават или изнасят определени дейности, включително в чужбина. Последствията от тези процеси за работниците включват несигурност на работата и интензификация на работата. Естеството на много задачи, модели на работа и работни места се променя. В резултат на екологичния и цифровия преход се появиха работни места, които не съществуваха преди десет години. Европейският зелен пакт, цифровата стратегия на ЕС и новата индустриална стратегия за Европа заедно ще генерират значителни инвестиции; допринасят за растежа, иновациите и създаването на работни места; предоставят гъвкавост и възможности за работници, предприятия и самостоятелно заети лица.

Тези фактори също имат значително влияние върху методите на производство и организацията на работа, което води до постепенен преход от относително стандартизирани модели на организация на труда и работното време към по-сложни и диверсифицирани структури. От началото на този век броят на работещите в нетипични форми на заетост (срочни договори, самостоятелна заетост, работници, наети чрез агенции за временна заетост) се е увеличил

значително и този процес ще продължи и през следващите години. Глобализацията, както и пандемията, дадоха тласък на развитието на нови технологии, по-специално на информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Според Европейската комисия в резултат на пандемията близо 40% от работниците са започнали да работят дистанционно на пълен работен ден. Бързото разпространение на ИКТ и интернет променя начина, по който компаниите организират производството и води до промени в условията на труд и организацията. Напредъкът в технологиите може да предостави нови възможности за работниците на всички етапи от техния живот и кариера.

Цифровите технологии могат да осигурят на работниците, включително работници с увреждания или по-възрастни, и техните работодатели цифрови решения, които поддържат тяхното здраве и благополучие. Този напредък в технологиите може да предостави по-големи възможности за подобряване на баланса между професионалния и личния живот както за жените, така и за мъжете и да подпомогне прилагането на БЗР чрез достъпни инструменти, повишена осведоменост и по-ефективен контрол. Роботизацията, използването на изкуствен интелект и нарастващото разпространение на дистанционната работа намаляват рисковете от опасни задачи, като тези в силно замърсена среда. Новите технологии обаче създават и редица предизвикателства поради по-голямата нередовност по отношение на времето и мястото на работа и рисковете, свързани с новите инструменти и машини. ИКТ допринесоха за развитието на икономика 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата, която изисква приемането на гъвкави работни условия, висока степен на гъвкавост на работното време и почти постоянна наличност за работа. Нарастващото използване на компютри и автоматизирани системи на работното място също води до увеличаване на случаите на заседнала работа и физическа неподвижност на работното място, което е свързано с повишени рискове за здравето като коронарна болест на сърцето, някои видове рак и психологически проблеми като напр. депресия и тревожност. Структурните, организационните и технологичните промени в работната среда водят до увеличаване на въздействието върху баланса между професионалния и личния живот. Източниците на въздействие включват фактори като повишен информационен натиск, необходимост от бърза реакция, високи изисквания към качеството на обслужването на клиентите и свързаните с това изисквания работниците да бъдат постоянно на разположение и бързия темп на промяна. Съществува необходимост от оценка на въздействието на новите модели на заетост и работа, различните форми на гъвкавост и въвеждането на нови технологии (напр. мобилна работа с помощта на ИКТ) върху баланса между професионалния и личния живот и здравето и благосъстоянието на работното място. Настоящият преход към икономика на знанието и услугите подчертава значението на секторите на услугите за населението и гражданите. Тези сектори осигуряват нарастващ брой висококвалифицирани работни места, например в секторите на ИКТ и маркетинга, но също така и нарастващ брой

нискоквалифицирани и нископлатени работни места, често характеризиращи се с нестандартни условия на труд и социално неприемливо работно време. По-специално в секторите на образованието, здравеопазването и социалните услуги работниците са изложени на неблагоприятни условия на труд, съчетани с високо емоционално напрежение, увеличаващи се случаи на насилие и тормоз на работното място. В някои от тези сектори пандемията и свързаните с нея здравни кризи с циклични увеличения на нивата на инфекция също създават допълнителен натиск.

Разнообразието на работната сила е друга характеристика на съвременните корпоративни процеси и предизвикателство за политиката и програмите за БЗР. Пенсионната реформа увеличи продължителността на активния трудов живот, което, заедно с общото застаряване на населението, води до увеличаване на дела на възрастните работници в предприятията. От друга страна, чрез политиките и програмите за младежка заетост, както и съвременните форми на професионално обучение, се очаква увеличаване на младите хора, постъпващи за първи път в предприятията. Не се очаква намаляване и на жените в работната сила, тъй като действащото трудово законодателство създава добри условия за съчетаване на майчинството и професионалния живот. Очакванията са за нарастваща роля и участие на жените, включително в традиционно „мъжки“ професии и отрасли. Миграционните процеси в цяла Европа също ще окажат влияние върху състава на работната сила, включително и в България, чрез увеличаване на броя на работниците мигранти. Образователното и квалификационно ниво на работната сила също е подчертано разнообразно на всички нива, от сектора до ниво отделно предприятие. Всичко това означава, че политиката и управлението на БЗР от национално ниво до ниво отделно предприятие трябва да отчитат различията в тези групи работници, като предлагат мерки, съобразени с техните специфики и нужди. Друго настоящо предизвикателство е необходимостта от действия за предотвратяване на мускулно-скелетни увреждания, които не водят до смърт, но засягат милиони работници на ниво ЕС и обикновено не са свързани с една единствена причина, а с комбинация от физически, психосоциални, организационни и индивидуални фактори. Широко разпространено здравно съзнание сред работниците може да бъде постигнато само ако има широко разпространена култура на превенция в предприятията, която позволява проблемите на здравето и безопасността да присъстват систематично във всички аспекти на работата на предприятието. По този начин ръководството на предприятието има решаващо влияние върху корпоративната култура и дава тласък за промяна на поведението на работниците.

Стратегически цели и оперативни цели

Въз основа на анализа на състоянието и тенденциите в развитието на икономиката и дефинираните предизвикателства, Националната програма за безопасност и

здраве при работа 2022-2024 г. поставя 2 основни стратегически цели, за постигането на които са разработени пакети от оперативни задачи. планирано, както следва:

Управление на промяната в новия свят на работа, предизвикан от зелени, цифрови и демографски преходи - Хармонизиране на националното законодателство за БЗР в съответствие с измененията на Директивата за минималните изисквания за здраве и безопасност при работа; - Хармонизиране на националното законодателство за БЗР в съответствие с измененията на Директивата за минималните изисквания за здраве и безопасност при използване на дисплейно оборудване;

- Оптимизиране на капацитета за предоставяне и документиране на брифинги по БЗР в контекста на цифровия преход

; - Усъвършенстване на нормативната уредба за дистанционната работа - Гарантиране на правата на страните по трудовото правоотношение, включително по отношение на условията на труд при дистанционна работа, в съответствие с европейските стандарти;

- Прилагане на нови и гъвкави форми на инспекционна и мониторингова дейност - включително чрез анкетни карти за самоконтрол и чрез повишаване на активността на синдикатите по отношение на техните сигнални функции;

- Обработка и систематизиране на статистическа и оперативна информация за трудовите злоупотреби, професионалните заболявания и временната неработоспособност с оглед идентифициране на нови тенденции;

Подобряване на превенцията на свързаните с работата заболявания и злоупотреби:

- Подпомагане на практиките за борба със сивата икономика и недекларирания труд в предприятията;

- Разработване на насоки за ранно идентифициране на свързани с работата мускулно-скелетни наранявания и за тяхната превенция, заедно със събития за представяне на информация за специфични рискове и превенция на свързани с работата мускулно-скелетни наранявания;

- Повишаване на осведомеността относно рисковете за БЗР в контекста на дигитализацията - провеждане на мероприятия за здраве и безопасност на работното място в цифровата ера и представяне на информация за специфични рискове, свързани с ИТ.

- Действия за модернизиране на работното оборудване и технологии в предприятията, включително стимули за предоставянето на такива при дистанционна работа;

- Повишаване компетентността на ръководители и работници за разширяване на социалния диалог при прилагане на законодателството по БЗР - обучение по безопасност и здраве при работа на представители на социалните партньори;

- Провеждане на изследвания и анализи на психосоциалните рискове при изпълнение на служебните задължения и повишаване на компетентността на работодателите и служителите за управление на психосоциалните рискове;
- Подобряване на готовността за справяне с възможни бъдещи здравни кризи чрез разработване на препоръки, планове и програми.

Нови следпандемични практики по отношение на мерките за безопасност и здраве при работа: случаят с фирми от Северна Македония

Mile Boshkov

Съвременният свят беше значително променен от пандемията Covid-19 и това трансформиращо влияние се простира и в сферата на работното място. В този контекст е важно компаниите да се адаптират към нова реалност, в която практиките за БЗР са станали първостепенни за опазване на благосъстоянието на служителите и поддържане на оперативна непрекъснатост, изследвайки как компаниите в Северна Македония не само са се приспособили, но и проактивно са се развили в отговор на продължаващите предизвикателства, представени от пандемията.

Преглед на постпандемичния пейзаж

Пандемията от Covid-19 драматично промени приоритетите на организациите, принуждавайки ги да се ориентират в деликатен баланс между производителността и опазването на здравето на служителите, което налага непрекъснато адаптиране и отзивчивост от страна на бизнеса. В тази връзка бизнесът трябва да остане в течение на непрекъснато развиващите се разпоредби за БЗР и регулаторни промени и изисквания за съответствие, към които компаниите в Северна Македония трябва да се придържат усърдно, след въвеждането на нови насоки и стандарти, които обхващат аспекти като социално дистанциране, лична хигиена, и дистанционна работа. Въпреки че необходимата трансформация на работните места, дължаща се на бързото и широко разпространено приемане на политиките за дигитална и дистанционна работа, имаше присъщи ползи, като например смекчаване на рисковете от предаване и гъвкавост за служителите, тя също така изведе на преден план потенциални предизвикателства, особено с по отношение на психичното здраве на служителите и наложителната необходимост от прозрачни насоки за дистанционна работа.

Оттук и изключителното значение на непрекъснатото обучение за здраве и безопасност на служителите, чиято роля е от решаващо значение за осигуряване на спазването на новите мерки за БЗР, както по отношение на предаването на вируси, санитарните условия на работното място, така и подходящото използване на лични предпазни средства (ЛПС). Успоредно с това компаниите имат

основната задача да насърчават култура на безопасност и здраве сред своите служители, като по този начин възпитават чувство за колективна отговорност. Обръща се внимание и на психично-здравното измерение на БЗР в епохата след пандемията и дълбокото въздействие на продължителния стрес и несигурността върху психичното благополучие на служителите. Още веднъж е необходимо компаниите да признаят своето морално и законово задължение да предоставят подкрепа за психично здраве и ресурси, като консултантски услуги и програми за управление на стреса, които служат на служителите като инструменти за справяне със сложните предизвикателства на баланса между професионалния и личния живот.

Концепциите за гъвкаво планиране и хибридни методи на работа се налагат в македонските компании. Модели, които трябва да бъдат персонализирани от компаниите, за да бъдат изгодни, съобразявайки ги със специфичните нужди на тяхната работна сила. Ползите, свързани с организационен модел, който благоприятства гъвкавото работно време и хибридната работа, включват:

- Повишено удовлетворение на служителите, което им позволява да избират кога и къде да работят и води до по-добър баланс между професионалния и личния живот и подобро общо благосъстояние.
- Повишена производителност, тъй като гъвкавостта в работните договорености не означава непременно намалена производителност. Много македонски компании са преживели увеличение на производителността като ефект от автономността на служителите да работят през най-продуктивните часове или в удобна среда.
- Спестяване на разходи: прилагането на гъвкаво планиране и хибридни модели на работа често води до спестяване на разходи. Намалените офис площи, разходите за комунални услуги и разходите за поддръжка могат значително да повишат крайните резултати на организациите.
- Привличане и задържане на кадри: способността да се предлагат гъвкави графици и опции за дистанционна работа може да бъде основен фактор за привличане и задържане на най-добрите кадри. Компаниите, които възприемат тези модели, често намират за по-лесно да наемат и задържат квалифицирани специалисти.

В същото време използването на хибридни и гъвкави организационни модели може да породят следните предизвикателства и съображения:

- Комуникация и сътрудничество: поддържането на ефективна комуникация и сътрудничество в рамките на екипи може да бъде предизвикателство, когато служителите работят от разстояние или по различни графици. Компаниите трябва да инвестират в технологии и процеси, за да улеснят работата в екип.

- Съображения за сигурност: в ерата на дистанционната работа сигурността на данните става по-критична грижа и стабилните мерки за киберсигурност трябва да защитят чувствителната фирмена информация.
- Психично здраве и изолация: не всички служители се чувстват комфортно в отдалечени работни условия. Изолацията и потенциалните проблеми с психичното здраве могат да бъдат проблем. Следователно компаниите трябва да имат предвид тези предизвикателства и да предоставят подкрепа и ресурси.
- Справедливост и приобщаване: приемането на гъвкави графици и дистанционна работа трябва да се извършва с приобщаващо мислене; компаниите трябва да гарантират, че всички служители, независимо от техните роли, имат равен достъп до тези работни условия.

Основната роля на технологиите в съвременните мерки за БЗР беше повтаряща се тема в анализа на мерките след пандемията. Използването на технологично ориентирани инструменти, като приложения за проследяване на контакти и преносими устройства, подчертаващи техния потенциал за наблюдение и управление на потенциални огнища на работното място. Етичните и практическите съображения за прилагане на такава технология бяха задълбочено проучени в компаниите в Северна Македония, особено по отношение на поверителността на служителите и първостепенната необходимост от информирано съгласие. Накратко, има нужда компаниите да поставят благосъстоянието на служителите на първо място, като същевременно поддържат прагове на производителност, като ги насърчават да започнат активно пътуване на преоценка и адаптиране на своите практики за БЗР, разработване на стратегии в съответствие с променящите се нужди от епохата след пандемията. В Северна Македония сценарият за безопасност и здраве при работа непрекъснато се развива. Анализиранияте практики подчертаха настоящите предизвикателства, но, което е по-важно, предложиха осезаеми и осъществими решения за компаниите в Северна Македония.

Как европейските политики и законодателство относно устойчивостта и циркулярността засягат правата за информиране и консултиране в ЕРС

Luis de la Fuente Sanz, Jesús Cruces Aguilera

Започвайки с екологичното предизвикателство, пред което е изправен светът, този текст обобщава реакцията на европейската политика в обобщена форма, със специален акцент върху въздействието върху света на труда, ролята на социалния диалог и индустриалните отношения на ниво компания.

Екологично предизвикателство

Бизнесът в момента е изправен или наскоро е изправен пред различни рискове като пандемията от Covid-19, цикли на висока инфлация, високи енергийни разходи поради руската инвазия в Украйна, цифровизация и изменение на климата. По-конкретно по отношение на изменението на климата, Междуправителственият панел по изменение на климата (IPCC) изготви няколко доклада, анализиращи изменението на климата, причините за него, възможните въздействия върху планетата и населението и възможните стратегии за реагиране. Докладът, изготвен през 2023 г. (IPCC, 2023 г.), показва, че средната глобална температура през десетилетието между 2011-2020 г. е била с 1,1 градуса по Целзий по-висока, отколкото през периода 1850-1900 г. и че ако настоящата тенденция на емисиите на CO₂ продължи, прагът от 1,5 градуса по Целзий на глобалното затопляне ще бъдат надвишени за по-малко от 10 години. Това глобално затопляне ще доведе до климатични и неклиматични рискове, произтичащи от регионалните промени в климата чрез увеличаване на екстремните метеорологични явления. Според тази група експерти, за да се ограничи глобалното затопляне до целта от 1,5°C, глобалните емисии на парникови газове трябва да достигнат своя връх най-късно до 2025 г. и да бъдат намалени с 43% най-късно до 2030 г. Що се отнася до емисиите на CO₂, за да постигнем тази цел от 1,5°C, трябва да достигнем глобални нетни емисии на въглероден диоксид до началото на 2050 г.; за 2°C, до началото на 2070 г. Тази цел от 1,5°C предполага, че глобалните парникови емисии трябва да се намаляват със 7,6% всяка година през десетилетието между 2020 г. и 2030 г. Годишната на пандемията от COVID-19 е единствената година, в която е регистриран подобен спад. Въздействието на изменението на климата включва по-високи температури, по-мощни бури, увеличени суши, покачване на нивото на океаните и затопляне на водата, загуба на биоразнообразие, рискове за човешкото здраве, недостиг на храна, бедност и климатична миграция.

Как това предизвикателство се отразява на света на труда?

Компаниите, секторите и държавите са засегнати от цифрови и екологични преходи, които трансформират начините на производство, заетост и потребление. В сферата на труда отрицателните въздействия на тези преходи върху работниците, компаниите и засегнатите общности трябва да бъдат разгледани в ранните етапи на процесите на трансформация. В Европейския съюз социалните партньори и следователно компаниите и представителите на работниците се насърчават да играят важна роля в предвиждането и справянето със социалните последици и последиците за заетостта от тези двойни преходи: екологичен и цифров. По-конкретно, Европейската комисия направи предложение за препоръка до Съвета на Европейския съюз за укрепване на социалния диалог и колективното договаряне както на национално, така и на европейско ниво (Европейска комисия, 2023.а).

Как реагира Европа?

Европа отговаря на тези предизвикателства чрез две инициативи, които формулират действията на ЕС: Green Deal (2019) и Re-Power-EU (2022). Първата от тези инициативи има за цел да отдели икономическия растеж от използването на природните ресурси, като включи регионите и гражданите в социално справедливи преходи, така че никой човек или територия да не бъдат изоставени. Втората инициатива цели достъпна, сигурна и устойчива енергия за Европа. След руската инвазия в Украйна, целта е да се пести енергия, да се произвежда чиста енергия и да се диверсифицират нейните енергийни доставки. Въз основа на тези инициативи ЕС пое набор от ангажименти (Регламент ЕС 2021/1119), включващи прогресивно и необратимо намаляване на причинените от човека емисии на парникови газове. Намаляването на емисиите с 55% в сравнение с 1990 г. до 2030 г. и приемането на климатична неутралност до 2050 г. и отрицателни емисии след това. Тези ангажименти са превърнати в различни инициативи, правила и разпоредби:

- Директива за отчитане на устойчивостта (ЕС 2022/2464)

- Стандарти за отчитане на устойчивостта (2023 г., непубликувани)

- Регламент за таксономията на устойчивостта (EU/2020/852)

- Бъдеща директива относно надлежната проверка (национални законодателства)

- Директива относно КИП в ЕРС (Директива 2009/38/ЕО)

- Директива за прозрачни условия на труд (EU/2019/1152)

- Директива за прозрачно заплащане и равно заплащане за труд с равна стойност (EU/2023/970)

Директивата за отчитане на корпоративната устойчивост (ЕС 2022/2464), известна като CSRD, изисква големите компании и малките и средни предприятия, с изключение на микропредприятията, които са от обществен

интерес, да докладват за устойчивост (екологична, социална и управление). Има диференциран график в зависимост от техния размер, така че по-големите компании и групи от компании, регистрирани на фондовите пазари, които обикновено включват мултинационални компании, трябва да публикуват тази информация до януари 2024 г.

Установен е период за други компании, който постепенно се удължава, в зависимост по определени въпроси, за тази публикация на нефинансова информация. Същата директива определя въпросите, които трябва да бъдат оповестени, и начина, по който те трябва да бъдат докладвани. Сред проблемите, които трябва да бъдат отчитани, са следните:

- кратко описание на бизнес модела и стратегията на компанията по отношение на устойчивостта;
- описание на целите, свързани с проблемите на устойчивостта, като се описва времеви хоризонт за тези цели (като се вземат предвид целите за 55% намаляване на емисиите до 2030 г. и неутралност на емисиите до 2050 г.);
- описание на ролята на административните, управленските и надзорните органи по отношение на въпросите на устойчивостта, като се посочва дали тези лица имат специфични знания и умения в областта на отговорност;
- описание на политиките на компанията по отношение на проблемите на устойчивостта;
- информация за съществуването на схеми за стимулиране, свързани с проблемите на устойчивостта;
- описание на: процедури за надлежна проверка по въпроси, свързани с устойчивостта, действителни или потенциални отрицателни въздействия на самия бизнес и веригата на стойността и мерки, предприети за откриване и наблюдение, мерки, предприети за предотвратяване, смекчаване, отстраняване и прекратяване на въздействията; - описание на основните рискове по въпроси, свързани с устойчивостта и тяхното управление;
- съответни отчетни показатели по горните въпроси

По същия начин Европейската комисия прие през юли 2023 г. европейските стандарти за отчитане на устойчивостта (ESRS), тези стандарти са направени като делегиран регламент на комисията, който допълва директива 2013/34/ЕС относно финансовите отчети на компаниите, но това е все още не е публикувано в официалния бюлетин на ЕС, така че няма да бъде задължително до тази публикация. Този документ е резултат от модификация на документа, изготвен от Европейската консултативна група за финансови отчети (EFRAG).

Този документ (Европейска комисия, 2023.b) показва, че компаниите трябва да публикуват тази информация, следвайки международните стандарти, които ще бъдат задължителни за тези компании, принудени да публикуват тази информация, и други специфични стандарти по екологични, социални и управленски въпроси, които ще бъдат опции според размер на фирмата и според

оценката за същественост. Сред международните стандарти може да се направи разграничение между общи изисквания и общи оповестявания. Специфичните стандарти изискват компаниите да докладват за изменението на климата, замърсяването, водните и морските ресурси, биоразнообразието и екосистемите, използването на ресурсите и кръговата икономика, собствената работна сила, работниците във веригата на стойността, засегнатите общности, потребителите и крайните потребители и бизнес поведението. Сред тези въпроси са предвидени някои временни изключения за въпроси, свързани с работната сила, веригите на стойността и проблемите на околната среда, както и за компании с по-малко от 750 служители.

По-конкретно по въпроси, свързани със собствената работна сила, въпросите, по които трябва да се отчита, могат да бъдат групирани в три основни групи: условия на труд, равно третиране и равни възможности за всички и други права, съгласно следния списък (трябва да се отбележи, че въпросите за докладване относно работниците във веригата на стойността са сходни с изключение на правата на информация, консултация и участие и присъствие при договаряне в компанията; към които трябва да се добавят правата, свързани с водата и здравето, в раздела за други права):

- Условия на труд: сигурност на работното място, работно време, адекватно заплащане, социален диалог, свобода на сдружаване, съществуване на работнически съвети и информация, консултация и права на участие, колективно договаряне, включително процент на работниците, засегнати от колективните трудови договори, баланс между професионалния и личния живот, здраве и безопасност;
- Равно третиране и възможности за всички: Равенство между половете и равно заплащане за труд с еднаква стойност, обучение и развитие на уменията, заетост и включване на хора с увреждания, мерки срещу насилието и тормоза на работното място, многообразие;
- Други права, свързани с работата: детски и принудителен труд, подходящо настаняване, личен живот.

В допълнение към тези въпроси, свързани със собствената работна сила и работната сила по веригата на доставките, ЕС разработи регламент (EU/2020/852), в който е разработена таксономия на екологичните въпроси, по които компанията трябва да отчита. Тези цели трябва да следват критериите за не нанасяне на значителна вреда (DNSH). Сред тези екологични цели компаниите и групите от компании трябва да отчитат за мерките, които извършват или планират да извършат, за да допринесат за смекчаване на изменението на климата, адаптиране към изменението на климата, устойчиво използване и защита на водните и морските ресурси, прехода към кръгова икономика, предотвратяване и контрол на замърсяването или защита и възстановяване на биоразнообразието и екосистемите.

Налице е нарастващ фокус върху проблемите на устойчивостта по цялата верига на стойността на компаниите. Национално законодателство за надлежна проверка е прието в няколко страни (Франция, Германия, Холандия или Норвегия) и е в процес в други. По подобен начин европейското законодателство относно надлежната проверка е в процес на изготвяне. Механизмите за надлежна проверка са известни като тези, които идентифицират, предотвратяват, смекчават и отчитат възникващите външни вреди от неблагоприятни въздействия върху човешките права и околната среда. Тези въздействия могат да бъдат причинени от собствените операции на компанията или от нейните дъщерни дружества или подизпълнители във веригата на доставките.

В допълнение към законодателството за устойчивост има две скорошни директиви, едната е свързана с прозрачни условия на труд (EU 2019/1152), а другата е свързана с равно заплащане и прозрачност на заплащането (EU 2023/970). Тези директиви имат отражение върху социалния диалог и колективното договаряне на национално ниво, но интересът надхвърля транснационалното ниво, тъй като те водят до промени в корпоративната култура и са или ще бъдат задължителни, след транспонирането им от държавите-членки, за цялата общност. Директивата относно прозрачните условия на труд (ЕС 2019/1152), която трябваше да бъде транспонирана до август 2022 г., има за цел да насърчи по-прозрачни и предвидими условия на труд чрез предоставяне на права на информация на всеки работник в Европейския съюз по въпроси, свързани със здравето и безопасност на труда, ограничаване на максималното работно време с установяване на дневни и седмични почивки, както и период на платен годишен отпуск. Тази директива гласи, че компаниите трябва да информират работника между първия и седмия календарен ден или най-късно в рамките на един месец (чл. 4) относно самоличността на страните, мястото на работа, категорията на длъжността, длъжностната характеристика, началната дата, крайна дата или очаквана продължителност, (компания потребители, в случай на агенции за временна заетост), продължителност и условия на изпитателния период, право на обучение, платени отпуски, периоди на предизвестие в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, възнаграждение (основно, други компоненти) и периодичност), продължителността на дневното или седмичното работно време, извънредния труд и неговото заплащане, приложимия колективен трудов договор и приложимата социална защита. По същия начин се посочва (член 5.3), че приложимата правна информация или колективните договори трябва да бъдат широко достъпни, безплатни, ясни, достъпни от разстояние и чрез електронни средства, включително онлайн портала.

Директивата относно равното заплащане и прозрачността на заплащането (ЕС 2023/970), която ще бъде транспонирана до юни 2026 г., има за цел да насърчи прилагането на принципа на равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност между мъжете и жените, както и прозрачност на заплащането, за да се постигне целта за забрана на дискриминацията, основана на пола. Тази директива

също така предвижда оценка на заплащането, в сътрудничество с представителите на работниците, в случаите, когато има разлика в заплащането от повече от 5 % и тази разлика не е оправдана въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии и не е коригирана в рамките на 6 месеца. Ето защо тази директива позволява ефективното включване на социалните партньори, при поискване, в прилагането на мерки за борба с дискриминацията при заплащането.

Какво да направим в областта на индустриалните отношения?

Един от аспектите, които трябва да бъдат засилени в областта на индустриалните отношения на ниво компания, е упражняването на правата за информиране и консултиране. За постигането на тази цел могат да се използват като инструмент директивата за създаване на ЕРС и относно процедурите за информиране и консултиране в предприятия от общностен мащаб (2009/38/ЕО) и директивата за отчитане на устойчивостта на дружествата (ЕС 2002/2464).

Първата стъпка е да разберете какво се случва в компанията по отношение на устойчивостта. В Директива 2009/38/ЕО се посочва, че „информирането и консултирането на работниците и служителите трябва да се извършва на съответното ниво на управление и представителство, в зависимост от предмета на обсъждане“, и също така позволява на представителите на работниците и служителите да изразят мнение въз основа на предоставената информация относно предложените мерки, с които е свързана консултацията. По същия начин Директива 2022/2464 на ЕС изменя Директива 2013/34/ЕС, като разширява тези права до въпроси, свързани с устойчивостта, в член 19а.5. Следователно би било добре, ако споразумението за създаване на ЕРС включва устойчивост сред темите, които ще се разглеждат на заседанията на ЕРС, както и ресурсите за проверка на тази информация.

В допълнение, директивата за устойчивост (ЕС 2002/2464) гласи, че се изисква докладване по въпроси, които са съществено важни за компанията. В това определение за същественост директивата насърчава диалога със заинтересованите страни, които следва да осигурят обратна връзка за информацията, предоставена от компанията, със своите заключения относно въздействията върху устойчивостта, рисковете и възможностите. Трябва да припомним, че през юли 2023 г. бяха одобрени два анекса към Директива 2013/34/ЕС относно годишните финансови отчети (въпреки че те все още не са публикувани в официалния бюлетин на ЕС). В тези приложения (Европейска комисия, 2023.b & 2023.c) са идентифицирани два типа заинтересовани страни: От една страна, има страни, които са пряко или потенциално засегнати от компанията или нейната верига за стойност (служители и други работници - самостоятелно заети лица, работници, наети чрез агенции за временна заетост, доставчици, потребители, клиенти, крайни потребители, местни общности, уязвими хора, публични органи, регулатори, надзорни органи, централни банки). От друга

страна, други непряко засегнати страни също се определят като физически лица или организации, които са потребители на доклади за устойчивост, включително инвеститори, кредитни и застрахователни институции, бизнес партньори, профсъюзи, социални партньори, гражданско общество, НПО, правителства, анализатори или академици. И двата вида заинтересовани страни могат да включват съответно представителство на служителите и синдикални организации. По същия начин и в двете приложения (Европейска комисия, 2023.b & 2023.c). Описана е концепцията за двойна същественост, при която се разглежда съществеността на въздействието, като се вземат предвид въздействията, рисковете и възможностите от въздействието на дейностите на самата компания или на нейната верига на стойността върху територията или върху общностите и околната среда. Финансовата същественост също се взема предвид, което е въздействието, рисковете и възможностите, които тези проблеми, свързани с устойчивостта, могат да имат върху финансовото състояние на компанията.

Как да използваме информацията в ЕРС?

Упражняването на правата за информиране и консултиране в ЕРС е признато от Директива 2009/38/ЕО. Това включва третирането на транснационални въпроси, като се считат за такива тези, които засягат цялото дружество или група от дружества, или най-малко две държави-членки, разширявайки това съображение до онези, при които решенията са взети на наднационално ниво или в друга държава-членка .

Ето защо ЕРС може да създаде пътна карта за участието си в проблемите на устойчивостта, които засягат компанията като цяло или повече от две държави-членки. Тази пътна карта може да се състои от планиране на събирането на информация, идентифициране на краткосрочни и дългосрочни цели, оказване на влияние върху политиките и мерките на компанията по въпроси, свързани с устойчивостта, наблюдение на спазването на тези въпроси и изискване на корекции на политиките и мерките, предприети от компанията по тези въпроси. За онези въпроси, които имат национален обхват, ЕРС може да избере да ги отнесе до местното представителство и да предложи съвет на местното представителство при преговори с местното ръководство.

Препратки

Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните с тях доклади на някои видове предприятия, за изменение на Директива 2006/43/ЕО на Европейския парламент и на на Съвета и за отмяна на Директиви 78/660/ЕИО и 83/349/ЕИО на Съвета.[Online](#).

Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно прозрачните и предвидими условия на труд в Европейския съюз. [Online](#).

Директива (ЕС) 2022/2464 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2022 г. за изменение на Регламент (ЕС) № 537/2014, Директива 2004/109/ЕО, Директива 2006/43/ЕО и Директива 2013/34/ЕС, по отношение на отчитането на корпоративната устойчивост.[Online](#).

Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност между мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и механизми за правоприлагане.[Online](#).

Европейска комисия (2023.а) Препоръка на Съвета за укрепване на социалния диалог в Европейския съюз.) [Online](#)

Европейска комисия (2023.б): Приложение 1: ПРИЛОЖЕНИЕ към Делегиран регламент (ЕС) .../... на Комисията за допълване на Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на стандартите за докладване за устойчивост.[Online](#)

Европейска комисия (2023.с): Приложение 2: ПРИЛОЖЕНИЕ към Делегиран регламент (ЕС) .../... на Комисията за допълване на Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на стандартите за докладване за устойчивост.[Online](#).

IPCC (2023): Изменението на климата 2023. Обобщаващ доклад. Резюме за политици. [Online](#).

Регламент (ЕС) 2020/852 на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2020 г. за създаване на рамка за улесняване на устойчивите инвестиции и за изменение на Регламент (ЕС) 2019/208. [Online](#).

Регламент (ЕС) 2021/1119 на Европейския парламент и на Съвета от 30 юни 2021 г. за създаване на рамка за постигане на климатична неутралност и за изменение на регламенти (ЕО) № 401/2009 и (ЕС) 2018/1999 („Европейско право за климата“). [Online](#).

Дигитализация и приемане на технологии за по-голяма устойчивост в Западните Балкани

Bojan Todorovski

Въведението, което постави началото на дискусиата, подчертава значението на разбирането и управлението на въздействието на цифровизацията в по-широкия контекст на целите за устойчивост. В него се подчертава, че изборите, направени по време на процеса на цифровизация, играят критична роля за осигуряване както на екологична, така и на социална устойчивост.

Като процес на открита и конструктивна комуникация и преговори между различни заинтересовани страни, включително правителства, работодатели, работници и организации на гражданското общество, социалният диалог има централна роля в контекста на цифровизацията и устойчивостта, за постигане на общи цели, разрешаване на спорове и създаване на решения, които са от полза за всички участници.

Подробно бяха обсъдени следните точки:

Балансиране на интересите: социалният диалог беше представен като средство за съгласуване на конкуриращи се интереси между различните заинтересовани страни. Той подчерта, че правителствата, предприятията, работниците и гражданското общество имат уникални цели и социалният диалог предоставя платформа за постигане на компромиси, които са в съответствие с по-широките цели за устойчивост.

Вземане на информирано решение: социалният диалог улеснява вземането на информирано решение. На него се обсъди значението на обединяването на експерти, политици и заинтересовани страни, за да споделят прозрения, резултати от изследвания и най-добри практики, което води до решения, които са основани на доказателства и са ефективни.

Изграждане на доверие: доверието е съществен елемент от социалния диалог. Той насърчава доверието между заинтересованите страни чрез създаване на прозрачна и приобщаваща среда, където опасенията могат да бъдат изразени и адресирани. Доверието е инструмент за получаване на подкрепа и участие в устойчиви инициативи.

Приспособяване на решения: беше подчертана идеята, че универсалните решения не са приложими в контекста на дигитализацията и устойчивостта. Социалният диалог дава възможност за персонализиране на решения за справяне със

специфични нужди, като гарантира, че те са ефективни и чувствителни към културата. Успешните примери за инициативи за социален диалог в Северна Македония, включващи правителство, работодатели и синдикати за справяне с предизвикателствата, произтичащи от цифровизацията и устойчивостта. Тези примери включват разработването на политики, които отчитат нуждите на работниците и общностите. Участие и консултация с работниците: важноста на участието и консултациите с работниците в дискурса за дигитализация и устойчивост означава, че работниците притежават богатство от знания и прозрения, придобити от техния практически опит в различни индустрии, което прави участието им от решаващо значение за вземането на информирани решения.

Следните аспекти бяха проучени в дълбочина:

Колективен опит: Колективен опит на работниците беше представена като ценен ресурс. Консултирането на работници използва това колективно знание, помагайки на организациите да вземат информирани решения, които отчитат както технологичния напредък, така и тяхното въздействие върху служителите и общностите.

Сигурност на работата: В случай на изместване на работа поради цифровизация, участието на работниците е от решаващо значение за смекчаване на тези страхове. Възможностите за преквалификация, преквалификация и повишаване на квалификацията бяха обсъдени като начини за овластяване на работниците да се адаптират към променящите се изисквания на работата и да подобрят сигурността на работата.

Подобрена производителност: Ангажираните служители бяха признати за по-продуктивни и иновативни. Участието на работниците насърчава чувството за собственост и принадлежност към организацията, което води до по-голямо удовлетворение от работата и задържане на служителите.

Удовлетворение от работното място: Удовлетворението от работното място е пряк резултат от участието на работниците. Когато служителите се консултират и се чувстват ценени и чути, тяхното удовлетворение се увеличава, което в крайна сметка е от полза за дългосрочната стабилност на работната сила. Бяха посочени успешни примери за механизми за консултиране на работниците в Северна Македония, включително сесии за обратна връзка, фокус групи и съвместни комитети, които обсъждат технологичните промени, практиките за устойчивост и тяхното въздействие върху служителите.

Мултинационални компании и устойчивост: Мултинационалните компании играят важна роля в насърчаването на устойчивостта, като подчертават, че те

вносят ресурси, опит и най-добри глобални практики в усилията за устойчивост. Мултинационалните компании имат финансовата сила да инвестират в устойчиви практики, да разработват иновативни решения и да изпълняват мащабни проекти, които могат да бъдат от полза за местните общности и околната среда. Тези компании могат да въведат глобални най-добри практики и да споделят научените уроци, които могат да бъдат безценни за устойчивото развитие на Северна Македония. Те също имат значително влияние върху веригите за доставки и пазарите чрез възприемане на устойчиви практики, насърчаване на подобно поведение на техните доставчици и конкуренти, като по този начин налагат стандарти за устойчивост в цели индустрии. Ангажираността на мултинационалните компании с местните общности е двигател за признаване на важноста на хармоничните отношения с местните заинтересовани страни и те са мотивирани да се включат в инициативи за устойчивост, които са от полза за местната среда и общества.

Северна Македония е свидетел на положителния принос на мултинационалните компании в различни сектори, по-специално чрез инвестиции във възобновяема енергия и отговорно снабдяване, със сътрудничеството между тези компании и местните общности и правителства.

Според текущото състояние на дигитализацията и устойчивостта в Северна Македония, оценката на напредъка и предизвикателствата е следната:

- предприемат се правителствени инициативи за насърчаване на дигитализацията, включително услугите на електронното правителство, целящи да направят обществените услуги по-достъпни и ефективни;
- образователни и иновационни инициативи, като програми за кодиране в училищата и създаване на центрове за иновации, бяха похвалени за отглеждането на ново поколение хора с дигитални умения;
- дигитализацията на индустрии като информационни технологии и услуги беше призната за принос за икономическия растеж и създаването на работни места, позиционирайки Северна Македония като привлекателна дестинация за технологични инвестиции;
- екологичните инициативи на страната, като проекти за възобновяема енергия и усилия за намаляване на емисиите, бяха подчертани като решаващи за привеждане в съответствие с международните споразумения и справяне с местни предизвикателства, като например замърсяването на въздуха;
- Северна Македония се ангажира със социално развитие, включително инвестиции в здравеопазване, образование и социални грижи, с цел създаване на по-справедливо и проспериращо общество;
- Местните и общностните инициативи и партньорства също са крайъгълен камък на устойчивостта в Северна Македония;

- въпреки че е постигнат напредък, трябва да се направи повече, за да се реализира напълно потенциалът на дигитализацията за устойчивост в Северна Македония, както и за значението на по-голямата интеграция на дигиталните технологии и програми.

АХА и процесите на обмен на информация между групата и Европейския работнически съвет (ЕРС) по време на пандемията Covid-19

Daniel Folgado Risueño

Представен е случаят с Европейския работнически съвет на АХА, като се започне от неговото създаване и произход до обмена на информация между бизнес групата и ЕРС по време на пандемията Covid-19.

Произход, състав и развитие на Европейски работен съвет (ЕРС) в групата АХА

ЕРС е създаден на 26 юни 1996 г. в рамките на Европейската директива 94/45 от 22 септември 1994 г. Учредителното споразумение е изменяно няколко пъти въз основа на тази директива през януари 1998 г. с разширения през април 1999 г. и Юни 2002 г. Второ изменение беше извършено през октомври 2002 г. с удължения през май 2005 г. и октомври 2005 г. Споразумението беше подновено отново на 29 юни 2009 г., като се взеха предвид мерките на Европейската директива 2009/38 от 6 май 2009 г., която е използвана като справка в случай на трудности при тълкуването на текста. На европейско ниво Европейският работен съвет на АХА Group работи с представителните органи на работниците и служителите, по-специално синдикалните групи, зачитайки различните начини, по които се решават проблемите в различните страни членки.

В това отношение Групата работи за:

- развиват конструктивен социален диалог;
- ръководи процедура за информиране и консултиране на служителите;
- информиране за икономическите права на ANA Group, финансовото състояние и перспективите за растеж;
- да вземе под внимание техните реакции, предложения и мнения по отношение на стратегиите, прилагани в открит и честен диалог, винаги насочен към непрекъснатото и балансирано развитие на The Group.

Целта на Груповия европейски работнически съвет е да се занимава с транснационални въпроси и да предоставя средства за конструктивен социален диалог. В текста изрично се посочва, че съществуването и прилагането на Европейския работнически съвет на Групата по никакъв начин не оспорва националните представителни органи на служителите или техните прерогативи.

Европейският работнически съвет се състои от 50 пълноправни членове и 50 заместник-члена. Разпределението на представителните места се извършва на база броя на постоянните служители по следната схема:

- 1 представител за държави с предприятия с общ размер между 150 и 1000 служители;
- над 1000 служители, по 1 допълнителен представител за всяка група от 2000 служители (включително частични групи), до 15 000 служители;
- структурите, в които работят повече от 15 000 служители, ще бъдат разпределени пропорционално между страните.

В рамките на ЕРС има специален комитет, „Секретариат“ (само социалната част), съставен от 12 члена, 9 от които се избират от ЕРС и поне 5 от тях трябва да са от държави, различни от Франция. Мандатът на тези представители е 4 години. Има и различни позиции в рамките ЕРС на Групата АХА:

- 1 главен секретар
- 3 помощник секретари
- 1 Treasurer
- 1 ръководител на ЦИЕ* и социален диалог (* страни от Централна и Източна Европа)
- 1 комуникационен служител
- 1 ръководител на непредставени държави (<150 служители)
- Други членове на секретариата (4 представители)
- 1 експерт от Европейската секторна федерация (UNI)
- Освен това има зона на извъневропейски отношения с Швейцария, Япония и Мексико

Срещи

Провеждат се различни срещи, отделно от социалната страна или съвместно с ръководството на компанията. Тези срещи включват следното:

- месечни срещи (с изключение на юли, август и декември), които продължават два последователни дни. Първият ден е заседание на секретариата, без ръководството; вторият ден е заседание на бюрото, включващо секретариата и управлението на индустриалните отношения;
- пленарни заседания (2 заседания годишно) с продължителност три дни. Първият ден срещата се счита за подготвителна за пленарната сесия и само социалните партньори заседават отделно. На втория ден, на пленарна сесия, социалните партньори и страната на работодателите, 50-те членове, споменати по-горе, се срещат с президента на АХА. На третия ден социалната страна се среща отделно с цел да обобщи пленарната сесия, да оцени, опише, анализира и направи заключения от сесията от предишния ден;

- срещи за съвместно обучение, двудневни срещи обикновено на всеки две години.

Метод на работа

Методът на работа на тези срещи е следният: На тези срещи се извършва управление на информацията и консултации с цел постигане на Глобални споразумения. Понастоящем има две глобални споразумения: а) Предвиждане на промяна, което гарантира задължителен социален диалог на европейско ниво, и б) Наблюдение на здравето на световно ниво. Информацията, споделена както от различните представители на ЕРС, така и от компанията, се предава на местните представители в различните държави чрез делегатите на ЕРС. В работата на тези представители на ЕРС Корпоративната социална отговорност на АХА е призована да се грижи за заетостта в рамките на ЕС (нашият мандат като ЕРС) и за да затворим кръга, членовете на ЕРС се нуждаят от правото на информация и консултация.

Това, което търсим главно от ЕРС, е контакт с местните представители на труда, за да подобрим условията на заетост в нашата компания съгласно предпоставката за социална отговорност на АХА.

Комуникация

ЕРС на АХА разполага с вътрешни и външни комуникационни канали, като сред външните комуникационни канали можем да посочим собствения си уебсайт ((<https://www.cegaxa.eu>) и Twitter акаунт (https://twitter.com/axa_ewc)). И в двете пространства има разпространени известия за срещите на ЕРС и намесата на неговите членове в разпространението на дейностите на ЕРС, накратко, има за цел да следва комуникационна стратегия в съответствие с цитат, приписван на носителя на Нобелова награда Габриел Гарсия Маркес: „Това, което не е съобщено, не съществува“.

Обмен на информация по време на пандемията Covid-19

Обменът на информация относно управлението на пандемията между компанията и ЕРС започна на среща лице в лице на 5 февруари 2020 г. в Париж, по време на среща на АХА Partners Network (Помощ), където проблемът беше обсъден за първи път. Членовете на ЕРС бяха информирани за медицинската помощ, оказвана в тази компания по отношение на първите случаи на Covid-19 и за различни постъпили запитвания за коронавирус, като на ЕРС беше представен преглед на услугите, предоставяни в тази област.

След локдауна, на 17 март 2020 г. се проведе първа среща в онлайн режим, Избран комитет с ръководството (Секретариат + Бюро) с обмен на информация за

ситуацията между държавите. На тази среща ръководството обясни на ЕРС своя ангажимент по следните точки:

- да гарантира безопасността и благосъстоянието на всички служители в дружеството на Group;
- поддържане на критични процеси и услуги за клиентите;
- защита на марката и репутацията на АХА;
- защита на финансовите и търговски интереси на АХА;
- поддържане на съответствие с всички законови и регулаторни изисквания.

Следвайки тези въпроси, ЕРС повдигна въпроси по редица въпроси:

- изготвяне на Пандемична застрахователна схема;
 - финансовото въздействие на кризата;
 - подготовка за отваряне на офиси и заведения след затварянето, причинено от локдауна;
- Ангажиментът на АХА, описан подробно по-горе, в който те ни потвърдиха, че няма да правят никакви съкращения по време на блокирането и този ангажимент продължи и след блокирането.

Срещи по време на изолацията

Трябва да се отбележи, че всички наши срещи бяха онлайн от затварянето до септември 2021 г., когато отворихме възможността да пътуваме и да ги направим хибридни.

През май 2020 г. стартирахме от ЕРС АХА „Проучване за COVID 19 и социалния диалог“ за всички членове на EWC, от което извлякохме информация за лечението на кризата.

През април 2020 г. се проведеха 6 срещи на селективната комисия, две от които редовни, а останалите специални срещи за разглеждане на въпроси, свързани с пандемията. На една от извънредните срещи присъства и генералният директор на Group АХА, който отговори на въпросите на ЕРС.

През май 2020 г. имаше четири срещи на избраната комисия, две от които бяха редовни срещи и две от които бяха специални срещи.

През юни 2020 г. се проведе пленарно заседание на целия EWC заедно с ръководството на дружеството. Важна част от въпросите, зададени на главния изпълнителен директор на компанията, бяха свързани с пандемията от Covid-19: както по отношение на нейните икономически, финансови, бизнес и стратегия за 2020-2023 г., така и социалните последици от пандемията.

Управление на завръщането в офисите през 2020 г.

След затварянето на офисите и предоставянето на услуги изключително от разстояние се наблюдава постепенно връщане на персонала на работните им

места. Това завръщане беше постепенно от Изток на Запад, в зависимост от развитието на пандемията.

- Азия: Това беше първият континент, засегнат от пандемията, видя постепенно връщане към работа, като Китай и Хонконг се върнаха към обичайния си бизнес.
- Европа: имаше бавно връщане към „новото нормално“, където бяха въведени мерки за задържане и ограничения за пътуване. Имаше и постепенно повторно отваряне на границите в ЕС.
- Австралия и Африка: По-строги мерки се прилагат в първата, с по-малко проблеми и в двете.
- Америка: Пандемията беше по-късно там, така че ограничителните мерки бяха по-късни, отколкото в Европа, както и премахването на ограниченията, за да започне преходът към „новото нормално“.

При управлението на пандемията имахме известно предимство, тъй като успяхме да видим развитието на различните проблеми в различни географски области и различните решения, приложени на всяка територия, тъй като АХА има офиси на всички континенти.

Връщане в офисите (2020-2021-2022)

Връщането на работните места беше поетапно в зависимост от здравната ситуация във всяка страна и препоръките на всяко правителство. Във връщането могат да се разграничат три фази:

- Фаза 1: Доброволно връщане (около юни 2020 г.);
- Фаза 2: Преходно колективно завръщане (около септември 2021 г.);
- Фаза 3: Връщане към „новото нормално“ (около март 2022 г.).

Това връщане беше координирано на държавно ниво от местните ръководства и местните представителства във всяка държава, като се взеха предвид следните мерки, договорени в EWC:

- бавна прогресия, като се започне с връщане на 15-20% от персонала и се увеличи до 50% и повече, следвайки подход на разделен екип;
- разрешени са само съществени пътувания с цел работа;
- основната цел е здравето, безопасността и благосъстоянието на работната сила;
- осигуряване на маски за лице за целия персонал;
- мерки за социална изолация;
- допълнителни мерки за почистване и хигиена;
- А/В работни екипи, разделени на "bubble groups" за осигуряване на непрекъснатост на дейността;
- гарантиран достъп до фирмено здравеопазване за работната сила. Фирмата разполага със собствен медицински сервиз;

- подкрепя за психичното здраве и благосъстоянието на работната сила от медицинската служба на компанията.

Изберете заседания на комисии и пленарни заседания по време на пандемията, това е само социалната част и също заедно с ръководството, както е посочено в предишния раздел „Срещи“:

- 2020 г.: всички срещи бяха онлайн: 2 пленарни срещи през юни и ноември. 1 извънредно заседание през юли. Плюс срещи на избрани комитети през септември и октомври;
- 2021: Имаше 7 месечни онлайн срещи на избрания комитет, една онлайн пленарна среща през юни и една хибридна (онлайн + лице в лице) пленарна среща през ноември. От септември 2021 г. нататък беше предложена възможността за хибридни срещи (онлайн + лице в лице), а след ноември 2021 г. и след нова вълна от зарази срещите се върнаха към отдалечени;
- 2022 г.: Първите две срещи на избраната комисия бяха онлайн (януари и февруари), а останалите досега бяха присъствени.

Развитие след пандемията от Covid-19

Две нови инициативи бяха реализирани след пандемията от Covid:

- Интелигентна работа“: В АХА е внедрен нов работен модел, при който 2 дни се работи от вкъщи и 3 дни от офиса като общо правило, въпреки че е адаптиран в някои страни чрез увеличаване на броя на дистанционните работни дни.
- Заздрави програмата“: След пандемията беше подписано международно споразумение между ЕРС АХА и ръководството за насърчаване на здравето на работната сила със следните особености:
 - Медицински преглед: онлайн физически и психологически преглед се предлага на целия персонал на всеки две години и физически преглед за лица над 40 години на всеки 4 години;
 - Ден на здравето: Един ден в годината е посветен на превенцията и осведомеността за здравето. Денят се определя на място;
 - Ваксиниране срещу грип: Провежда се ежегодна кампания за ваксиниране срещу грип;
- Програма за подпомагане: телефонна помощ с психологическа подкрепа се предлага на служителите, на които те могат да се обаждат в случай на лична нужда или затруднение.

Моделът на индустриалните отношения на Eni в подкрепа на енергийния преход

Bruno Serra, Marcella Scillieri

Eni е глобална енергийна технологична компания, работеща в 62 държави с над 30 000 служители. Първоначално петролна и газова компания, тя се превърна в интегрирана енергийна компания, играеща ключова роля в осигуряването на енергийна сигурност и водеща в енергийния преход. Целта на Eni е да постигне въглеродна неутралност до 2050 г. и да насърчи декарбонизацията на своите процеси и на продуктите, които продава на своите клиенти. В подкрепа на своите цели и в съответствие с отдавна установените си ценности, Eni разработи мрежа от международни партньорства на високо ниво. Освен това създаде нова и устойчива верига за стойност, която носи стойност и ползи за местните общности в страните, в които работи.

Eni инвестира в изследване и развитие на технологии, които могат да ускорят прехода към все по-устойчива енергия. Технологичната неутралност е принцип, според който енергийният преход може да бъде постигнат чрез гъвкав подход към наличните технологии, който не се ограничава до едно решение, а се използва комбинация от технологии, които трябва да се избират за всеки отделен случай според техните зрялост и ефективност при намаляване на емисиите. Декарбонизацията може да бъде постигната само чрез различни технологии, които се прилагат в зависимост от контекста. Гъвкавият подход благоприятства използването на всички опции по допълващ се начин, според тяхната зрялост и ефективност при намаляване на емисиите. В стратегията на Eni възобновяемата енергия, електрификацията на крайните потребители - например мобилност и отопление - и енергийната ефективност играят своята роля в енергийния преход по възможно най-добрия начин, когато се комбинират с други смекчаващи мерки. Ето защо Eni признава необходимостта от комбиниране на възобновяема енергия, енергийна ефективност, технологии за улавяне и съхранение на CO₂ и декарбонизирани вектори, като биоенергия, за всеки отделен случай. В същото време той възприема дългосрочна перспектива за разработването на напълно нови гранични технологии като термоядрения синтез с магнитно задържане, източник на енергия, който може завинаги да промени енергийния сектор и да гарантира по-устойчиво бъдеще с по-ниски емисии.

За да постигне тези предизвикателни цели, Eni работи чрез две основни бизнес групи:

- Природни ресурси: управление на устойчивия растеж на портфолиото нагоре по веригата, фокусирано все повече върху газа, енергийната ефективност, улавянето на CO₂ и развитието на агробизнеса.
- Еволюция на енергията: стимулиране на еволюцията на генерирането, трансформацията и продажбата на продукти от изкопаеми до био, сини и зелени.

В допълнение, създаването на новата бизнес група TЕСН подчертава стратегическото значение на научните изследвания, развитието и технологичните иновации като ключови двигатели на създаването на стойност и растежа на Еnі чрез технологиите. Еnі има 7 изследователски центъра, притежава над 8000 патента и наема над 1000 изследователи.

В този предизвикателен контекст Еnі и профсъюзите наскоро приеха нов модел на индустриални отношения. Протоколът „ЗАЕДНО – INSIEME“, подписан през декември 2020 г., бележи началото на нова парадигма на индустриалните отношения, която ще засили процеса на енергиен преход.

Предвид икономическия сценарий и настоящите и бъдещи предизвикателства, свързани с голямата стратегия за декарбонизацията на Еnі, както е посочено в Плана за 2050 г., силният колективен ангажимент и непрекъснатият обмен на информация, цели, инициативи и резултати са от съществено значение. Поради тази причина всички страни се съгласиха да формулират нова стратегия за взаимоотношения в подкрепа на продължаващия процес на развитие, тъй като са убедени, че рамката на индустриалните отношения с участие е най-ефективният начин за управление на настоящите и бъдещи трансформационни процеси.

Една от целите, очертани в документа, е споделянето на Генерационен пакт, насочен към обновяване и модернизиране на професионалните умения и към идентифициране на съвместни инициативи със заинтересованите страни за създаване на добре дефинирана регулаторна рамка, благоприятна за инвестиции за хармонизиране на икономическата, екологичната и социалната устойчивост.

В изключително нестабилен енергиен сценарий, който беше допълнително влошен от ефектите на пандемията Covid-19, Еnі и синдикатите подчертаха неотложността от ускоряване на енергийния преход, за да се гарантира непрекъснатостта на съществуващите индустриални обекти също чрез преобразуване, разработването на нови проекти, управлението и надграждането на промишлени съоръжения, разширяването на операциите и на националните вериги за доставки, професионалното развитие и повишаването на уменията на хората на Еnі и насърчаването и развитието на нова заетост в средносрочен и дългосрочен план.

Този процес изисква прозрачно споделяне на информация, на поставените цели, на текущите инициативи и на преследваните резултати.

Следователно, една подобрена и включваща система на индустриални отношения е от съществено значение за насочването на тези процеси на трансформация. Имайки предвид това, беше разработена преработена стратегия за отношения, за

да подкрепи продължаващия процес на развитие, като същевременно улесни постигането и споделеното преследване на амбициозни бизнес цели:

- насърчаване на прозрачен обмен на информация относно пътя на енергийната трансформация на Епi и неговите ключови инициативи, като по този начин се избягват потенциални конфликти;
- насърчаване на модернизацията, обновяването и по-рационалното използване на професионалните умения в рамките на работната сила (като част от пакта между поколенията);
- идентифициране на инициативи за сътрудничество в подкрепа на енергийния преход с цел повишаване на осведомеността на заинтересованите страни за създаване на благоприятен за инвестиции климат и установяване на ясна регулаторна рамка, която конкретно подкрепя целите на индустриалната трансформация;
- разработване на нов модел на взаимодействие със синдикатите, характеризиращ се с превантивен диалог за определяне на решения за насочване на преходната фаза;
- подчертаване на ключови инициативи, минали и бъдещи, чрез въвеждане на все по-приобщаващ процес, фокусиран върху въпроси, засягащи служителите.

С цел насърчаване на нарастващо разбиране и осведоменост за бизнеса на Епi, както и взаимна надеждност и отговорност по отношение на въпросите, разгледани в протокола, към съществуващите бяха добавени допълнителни форми на ангажираност (годишна среща с главния изпълнителен директор относно бизнеса План, Глобален комитет за наблюдение, Европейски работнически съвет (ЕРС) и Европейска обсерватория за Здраве, безопасност и околна среда(ЗБОС)). Тези допълнения включват създаването на нови срещи и комисии, като например:

- Стратегически комитет: натоварен със задачата да наблюдава развитието на енергийния сектор, да анализира националните и международните сценарии и да управлява потенциалните въздействия върху икономиката, производството и заетостта. Комитетът заседава два пъти годишно или когато се счете за необходимо по искане на страните и когато има важна информация за споделяне (напр. продажба на бизнес единици, инициативи за рационализиране на работната сила и насърчаване на смяната на поколенията, преобразуване на производствени обекти и големи организационни промени);
- Комитет по HSE: посветен на непрекъснатото подобряване на ключови въпроси като здраве, безопасност и околна среда. Той прави преглед на политики, цели и инициативи, също от новаторски характер.
- Комитет по благосъстоянието: той поддържа постоянен диалог по всички въпроси, свързани с корпоративното благосъстояние и баланса между професионалния и личния живот, като анализира и насърчава

допълнителни жизнеспособни инициативи, които подкрепят служителите и техните семейства.

- Годишна среща за научноизследователска и развойна дейност: посветена на преглед на напредъка и изпълнението на планираните инициативи.

Международните индустриални отношения на Eni се основават на три стълба: два са европейски (споразуменията на Европейския работнически съвет (ЕРС) и споразумението на Европейската обсерватория за здравето, безопасността и околната среда (ЗБОС) на работниците в Eni), докато третият е глобален (Глобалното рамково споразумение за Международни индустриални отношения и корпоративна социална отговорност).

ЕРС е представителен орган на служителите, както се изисква от Европейска директива 94/45/ЕС. Неговата основна цел е да насърчава транснационалната информация и консултации на служителите в компании и групи от общностен мащаб. Eni EWC е създадена през 1995 г., за да улесни обмена на информация между компанията и представителите на служителите, по-специално в области, свързани с планове за дейности, инвестиции, придобивания или прекратяване на инвестициите, перспективи за заетост, здраве и безопасност при работа, политики за околната среда и корпоративна социална отговорност инициативи. Съветът се състои от представители на служители на Eni от Италия и Европейското икономическо пространство. Той също така включва делегати от големите италиански синдикати - FILCTEM CGIL, FEMCA CISL и UILTEC UIL - и представител на европейския профсъюз Industriali.

Европейският работнически съвет се състои от 29 членове: 1 място за Industriali; 3 места за FILCTEM CGIL, FEMCA CISL и UILTEC UIL; 1 място за Координатор; 24 места за избрани или назначени представители на дежурните служители на Eni (12 италиански и 12 от Европейското икономическо пространство).

ЕРС обикновено заседава веднъж годишно, обикновено преди юни. Пленарната среща обикновено продължава два дни: на първия ден има предварителна среща на делегатите на ЕРС, а на втория ден има информационна и консултативна сесия със съответните функции на Eni. Eni се представлява от отдела за човешки ресурси и организация, отдела за индустриални отношения и ръководителите на съответните бизнес звена/компании.

Специалният комитет на ЕРС се състои от четирима членове, двама италианци и двама от различни европейски държави, назначени от ЕРС измежду своите членове, и координатор. Той има координираща роля и, заедно с координатора на ЕРС, действа като интерфейс с Eni.

За да се осигури непрекъснат и ефективен обмен на информация и консултации относно оперативното развитие на Eni и свързаните с него въпроси, се планират най-малко три редовни срещи годишно между избрания комитет и съответната функция на Eni.

Целта на тези срещи е да се прегледат компонентите на баланса от предходната година и инвестиционния план на Eni; да представи икономическия и енергиен сценарий и регулаторната рамка за четиригодишния референтен период и основните елементи, които го характеризират; за да илюстрира четиригодишния план по отношение на целите и стратегическите линии, които Eni възнамерява да следва.

В случай на извънредни обстоятелства, специалният комитет има право да бъде информиран своевременно и да се срещне със съответната функция на Eni, заедно с членовете на ЕРС, представляващи съответните държави или компании.

Европейският работнически съвет и, когато е необходимо, специалният комитет, се информират и консултират относно резултатите и дейностите на Eni, по-специално по отношение на:

- икономическо и финансово състояние
- бизнес и инвестиционни планове
- значителни промени в структурата на Eni, включително сливания, придобивания и продажби на дейности и/или компании
- текущо състояние и бъдещи перспективи за заетост
- съкращаване или закриване на компании или производствени единици и колективни уволнения с трансгранични последици
- трансфери на производствени дейности между страните от Европейския съюз или извън ЕС
- въвеждане на нови техники на работа и производствени процеси
- трансграничен трансфер на служители на Eni
- здраве и безопасност при работа
- екологични политики
- процес на енергиен преход
- действия, свързани с корпоративната социална отговорност
- начално и продължаващо професионално обучение
- положителни действия в полза на недискриминацията

Що се отнася до новите методи на работа, страните потвърждават значението на съвместяването на работата и личния живот, за да се насърчи възприемането на гъвкави методи на работа на местно ниво, в съответствие с принципите на устойчивост и благосъстоянието на служителите.

Европейската обсерватория за „Здравето, безопасността и околната среда“ (ЗБОС) на работниците в Eni служи като инструмент за информация и консултация между Eni и представители на профсъюзни организации по въпросите на ЗБОС. Основните задачи на обсерваторията включват насърчаване на култура на безопасност, опазване на околната среда и смекчаване на рисковите фактори за HSE. Нейни членове са Eni и представители на служителите на Eni, профсъюзните

организации FILCTEM CGIL, FEMCA CISL и UILTEC UIL и Европейският профсъюз Industrial.

Глобалното рамково споразумение за международни индустриални отношения и корпоративна социална отговорност (GFA), последно подновено на 21 юни 2019 г., между Eni, националните секретариати на основните италиански профсъюзи и IndustriALL Global Union, отразява ангажимента на Eni за постигане на целите за устойчивост и определя стратегии, основани на принципите на почтеност и прозрачност, в подкрепа на борбата с корупцията, зачитането на човешките права, труда, здравето и безопасността на хората, опазването на околната среда и устойчивото развитие. Основният фокус на споразумението е върху корпоративната социална отговорност, разбрана като волята на компанията да управлява ефективно социалните и етични въздействия в рамките на своите операции и в областите, в които е активна.

На срещите по международни индустриални отношения на 3 декември 2021 г. беше постигнато съгласие Конвенция № 190 на ILO и Препоръка № 206 относно премахването на насилието и тормоза на работното място да бъдат включени в Глобалното рамково споразумение за международни индустриални отношения и корпоративна социална отговорност (GFA). В ход са подготвителни дейности за подновяване на споразумението.

ЕРС на Групата Ferrero: дългогодишен опит

Franco Ferria

Групата Ferrero има 107 консолидирани компании, 300 търговски обекта с продукти, продавани в 170 страни по света, 32 производствени предприятия и около 40 000 работници, от които 6 500 в Италия плюс около 2 000 сезонни работници.

Миналата година придоби Fufil Nutrition, ирландския производител на протеинови блокчета, с разширяването на този важен пазарен сегмент, а Wells Enterprises, американският гигант за сладолед, най-голямата семейна група в света, през 2021 г. затвори своята консолидирани сметки с оборот от 12,3 млрд. евро.

По отношение на индустриалните отношения съществува CCNL Group Integrative (2-ро ниво) и фирменото колективно договаряне е приложимо във всички заводи. През 2022 г. бяха договорени социални придобивки, вариращи от допълнително социално осигуряване до здравеопазване, докато 1400 служители имат възможност да изберат интелигентна работа от 2017 г. за 1 ден в седмицата, с възможност да осигурят и 20 дни в годината непрекъснато за всички работещи и за един от родителите в края на принудителния отпуск по майчинство, да могат да се възползват от него за период от 6 месеца непрекъснато. В.О.С. отпуск RR, RO, може да бъде взет от всички служители, които внезапно попаднат в сериозна ситуация за себе си или за деца, сестри, братя, съпруг или субект на граждански съюз.

Ferrero Group EPC

ЕРС на Групата Ferrero е създаден през 1996 г., преди Директива 45/94 да бъде транспонирана в италианското законодателство, и е създаден като доброволно споразумение, което винаги се подновява. Последното подновяване на ЕРС беше подписано на 19 октомври 2021 г. и все още е в сила.

Състои се от председател, който се назначава от ръководството на Ferrero Group и се подпомага от мениджъри на компанията, определени от него и мениджъри по човешки ресурси (човешки ресурси) на европейските заводи. Вместо това секретарят се назначава измежду представителите на работниците след консултация с работническите съвети и синдикатите. Представител на EFFAT (Европейската федерация на профсъюзите в хранително-вкусовата промишленост) присъства в ЕРС като наблюдател. Споразумението предвижда състав от 17 представители на работниците от европейски производствени обекти: 4 италианци, 4 германци, 2 белгийци, 2 французи, 2 поляци, 2 британци и 1 ирландец. Координационен комитет или тесен комитет, който се състои от: президент, секретар, координатор от центъра по здраве и безопасност и

Корпоративна социална отговорност (КСО), делегат за комуникация и представител на EFFAT.

Информацията и консултациите бяха разширени в сравнение с предишното споразумение по значителен начин, особено по отношение на цялостното представяне на Групата в световен мащаб, макроикономическите пазарни сценарии относно структурата на Групата относно промените в организацията и търговското и индустриално проследяване, но преди всичко тенденцията на референтните пазари по силата на всички придобивания, направени през това десетилетие.

Беше установено, че Обединеното кралство ще продължи да бъде представено в ЕРС след Brexit и членовете на ЕРС на Обединеното кралство ще продължат да се ползват от същите прерогативи, права и защита като другите членове на ЕРС. В новото споразумение бяха назначени максимум 3-ма заместници за Германия и Италия и един заместник за другите страни, които да поемат работата, в случай че заемащият длъжността не може да присъства, и ние също така гарантирахме, че както титулярите, така и назначените заместници могат да участват в инициативата за съвместно обучение за по-голямо участие и по-добра информация.

В случай на значителни промени в Ferrero Group (държави, попадащи в критериите и параметрите на директивата), страните се задължават да обсъдят необходимите корекции на споразумението. Споразумението остава в сила 5 години.

ЕРС на Ferrero Group се събира веднъж годишно през есента, на ротационен принцип между страните и в близост до производствените обекти и, в случай на извънредни обстоятелства, след обосновано искане от делегатите. Всяка среща с ръководството на компанията продължава един ден, предшестван от подготвителен ден и последван от половин ден, посветен само на представители на работниците за обмен на информация и определяне на общи позиции. След срещите се извършва посещение на производствените обекти.

В срещата има две фази, посветени на информация и консултация; първият се отнася до предаване на данни от ръководството на представителите на работниците, за да могат те да се запознаят с проблема и да изготвят, ако е необходимо, обща позиция. Вторият се отнася до установяване на диалог или обмен на мнения между представителите на служителите и централното ръководство с цел изразяване на становище по предлаганите мерки.

Година след година ЕРС, в допълнение към институционалната среща, организира съвместно обучение през пролетта с продължителност един или два дни по теми, определени по взаимно съгласие, за подобряване на уменията на представителите на работниците; за тази дейност и по-общо за подпомагане на президента и секретаря, ЕРС на Ferrero се възползва от присъствието на експерт, избран по взаимно съгласие.

- Предвидените от споразумението теми за следните данни и консултация са: Системи за социален диалог и индустриални отношения
- Стратегии за опазване на здравето, безопасност и превенция на труда
- Политики и добри практики за социална отговорност и устойчиво развитие
- Конкурентни и пазарни сценарии от значение за Ferrero Group
- Нови трудови и социалноосигурителни разпоредби на ЕС

Експертите ще бъдат идентифицирани съвместно от председателя и секретаря с подкрепата на експерта и организационния секретариат; както назначените служители, така и заместниците могат да участват в инициативата за съвместно обучение; освен това, за да се насърчи обменът на информация и консултация, на всеки две години се планират местни инициативи за обучение в съответствие с обсъжданите теми, дейностите на лабораторията за здраве и безопасност и корпоративна социална отговорност и развитието на комуникационни инициативи.

Още теми, включени в последните съвместни обучения, са

- Социално осигуряване и сравнение на договорите на европейско ниво
- Палмово масло и експлоатация на детски труд (Групови проблеми)
- Нов организационен модел FOX Ferrero Operational eXcellence (Industry 4.0)
- Участие на служителите, работа в екип, учене и развитие, овластяване, подобряване на работната среда, повишаване на потенциала
- Свързани теми за качество (концепцията за качество се определя от работата в благосъстоянието и удовлетворяването на нуждите и изискванията на всички)
- Екологична, социална и икономическа устойчивост
- Етично управление на водата, намаляване на CO₂, пестене на енергия и кръгова икономика
- Насочени към инвестиции в човешки капитал
- Следващо поколение ЕС и NRP

Лаборатория по здравословни и безопасни условия на труд и корпоративна социална отговорност

За защитата и здравето на работниците, безопасността на всички работни места и разработването на стратегии за превенция, *Лабораторията за здраве и безопасност* е създадена и е посветена на повишаване на осведомеността и обмен на информация, опит и добри практики за подобряване на условията за работниците на работното място на Групата. Постоянна работна група, съставена от по един представител на държава, един от които отговаря за координацията, се среща най-малко веднъж годишно с помощта на експерт, за да планира дейности,

добри превантивни практики и да предложи инициативи за повишаване на осведомеността на ЕРС; освен това на уебсайта на Ferrero ERS е предвидено специално място за архивиране и разпространение на документи. За насърчаване на познаването и разпространението на дейностите на ЕРС сред всички работници на Групата в Европа, на всеки шест месеца се изготвя бюлетин, преведен на всички езици и съдържащ доклади от срещите на ЕРС и по въпроси от европейско значение, със специално уеб пространство на съответния сайт. Всички тези дейности са поверени на комуникационния делегат, чиято задача е да стимулира ролята на представителите в разпространението на опита на ЕРС на местно ниво. В допълнение на *Лабораторията по здравословни и безопасни условия на труд*, бяха проведени и други инициативи:

- *Teatro d'Impresa*, театрална компания от професионалисти, които по игрив начин описват работни моменти с парадокси, но ефектно и забавно;
- *Безопасността включва и вас*: участие на всички служители с лозунг за безопасност, най-добрият слоган беше награден;
- *Проучване* в различните заводи относно възприемането на безопасността както от служители, така и от ръководството, също така измерване на възприемането на полезността на семинара и неговото въздействие: мотивация и повишаване на осведомеността за превенция и обмен на информация относно рисковете и щетите за здравето като резултат от злополуки, близки инциденти и стандарти, които трябва да бъдат подобрили;
- *Късометражни филми* със служители като актьори (заснемане от ежедневни работни сцени);
- инициатива на Ангажимент за превенция, която постави началото на документа с 10-те златни правила (предаден с фотографски изображения);
- *За проект за оперативни изисквания на Ferrero* с участието на консултантска компания (DUPONT) за преминаване от зависим към независим подход (уточнете).

През 2019 г. стандартите за безопасност бяха подобрени с 4 етапа на оценка на риска. Проектът беше приложен във всички страни с колекция от най-добри практики по H&S за подобряване на управленските умения на мениджърите за коригиране на негативното поведение и засилване на положителните. Бизнес решенията се подобряват, ако бъдат съобщени и обосновани на добре информиран и добре оборудван представителен орган на служителите. Обикновено вземането на решения в индустриалната демокрация отнема повече време, но резултатите в дългосрочен план ще бъдат по-добри.

Това ще повиши жизнения стандарт и условията на живот не само на работниците, но преди всичко на всички граждани на тази страна. Опитвахме се да внесем малко демокрация на работното място, въпреки че сме наясно, че демокрацията не е евтина, но в крайна сметка също не струва много, ако поддържа баланса. Беше

създадена по-голяма правна сигурност, което ясно означава повече включване и социално сближаване, въпроси, които не са много измерими, но са основни за растежа на икономиката на компаниите и общото благо на нашата страна.

BASE: ОТ ОСНОВНИ ПОЗНАНИЯ ДО НАПРЕДНАЛИ УМЕНИЯ ЗА ЧЛЕНОВЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ И СПЕЦИАЛИСТИ ПО ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Е европейски проект, финализиран да предостави специфични умения и ключова информация за действащото законодателство относно правата на информация и консултации, за да се гарантира пълното участие на работниците в компаниите. Тези права на работниците са основни европейски социални права, които спомагат за разрешаването на конфликти, създават атмосфера на по-голямо сътрудничество на работното място и дори повишават конкурентоспособността на предприятията. Правата гарантират, че работниците и техните представители участват пряко в бизнес решенията, преди те да бъдат взети. Като такива, синдикатите и представителите на работниците, включително на фирмено ниво, трябва да бъдат подготвени със знания и умения, за да разбират и предвиждат предстоящите промени. Публикацията предоставя сравнителен анализ на националните системи на индустриалните отношения и тяхната предразположеност към ефективен метод за включване на работници във фирми в четири държави като Италия, Испания, България и Северна Македония.

SindNova

Via Tagliamento 9
00198 Roma
www.sindnova.it



Co-funded by
the European Union