

FACTSHEET



Финансови и нефинансови информационни практики и инструменти за участие на работниците в решенията на дружеството.

България

Въведение. Финансова и нефинансова информация в МНК

С влизането в сила на **Директива 2014/95/ЕС**, транспонирана в България с параграф 83 от **Закона за изменение и допълнение на Закона за данък върху добавената стойност**, големите групи и регистрираните дружества се приканват да бъдат по-прозрачни по отношение на своята дейност и да предоставят конкретна информация за политиките на компанията и въздействието, генерирано от икономическата дейност върху работниците, околната среда и общността, в която работят. Освен това Директива 2014/95/ЕС измени **Директива 2013/34/ЕС** относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и отчетите за устойчивост, която беше въведена, за да насърчи сближаването на счетоводните стандарти в световен мащаб и да гарантира последователно и сравнимо финансово отчитане в страните от ЕС.

ФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ

Данни, съдържащи се в годишните или консолидираните финансови отчети и в управленските отчети, въз основа на които се изготвят финансовите отчети. Целта на Директива 2013/34/ЕС (т.нар. Счетоводна директива) е да хармонизира националните изисквания относно представянето и съдържанието на годишните или консолидираните финансови отчети, техния одит и публикуване, както и отговорността на ръководството за това, което е посочено

НЕФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ

Информация за политиките на компанията относно условията на труд, равенството между половете, социалния диалог, здравето и безопасността, многообразието на борда, корупцията и антикорупцията, опазването на околната среда и зачитането на човешките права и социалната отговорност. Компаниите, които са обект на Директивата за нефинансовото отчитане (NFR), трябва да предоставят справедлив и изчерпателен отчет за своите политики по тези въпроси и резултати

Финансовото и нефинансовото отчитане е важна възможност за представителите на работниците и синдикатите да инициират или засилят **социалния диалог** и да получат ключова информация относно управленските политики, приети от компанията, която е полезна за **процесите на информиране и консултиране**. Предварителната информация и консултации са от съществено значение за участието на работниците и техните представители в решенията на компанията, преди да бъдат взети. Европейското законодателство гласи, че работниците трябва да бъдат достатъчно информирани и консултирани преди процеса на вземане на решения в компанията.

¹ Edited by FCIW Podkrepa

Преглед на **практиките** за отчитане и различните културни и икономически произходи в Република България

Директивите на ЕС за създаване на обща рамка, определяща минималните изисквания за правата информиране и консултиране на служителите в предприятията, са транспонирани в българското законодателство със **Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (КТ)**, **Закона за счетоводството** и други закони и наредби, регламентиращи правата и задълженията на страните по информация и консултация. С тях се установяват задължения на работодателите за провеждане на процедури за информиране и консултиране, срокове за тяхното провеждане, ред и начин на назначаване на представители на работниците и служителите за провеждане на тези процедури и техните права и задължения. Освен синдикалните организации, чиято основна функция е да представляват и защитават интересите на своите членове, представители на работниците и служителите могат да бъдат и представителите по **чл.7, ал.2 от КТ**. Процесът на информиране и консултиране в предприятията се развива твърде бавно. Не повече от 8-10% от всички компании с 50 или повече служители са обхванати от тези системи. В някои фирми информационните и консултантските функции се предоставят официално от синдикатите, но в много случаи това не се е случило съгласно изискванията на **Кодекса на труда** – след делегиране на права от общи събрания/събрани на пълномощници, и след договорки с работодатели (понякога неформално). В България процесите на информиране и консултиране в предприятия без синдикати се развиват сравнително бавно. В някои случаи обаче това се инициира от работодатели, включително клонове на мултинационални компании.

Директивата за NFR влезе в сила за всички държави-членки на ЕС през 2018 г.

Тя се прилага за големи групи, като регистрирани на борсата компании, банки и застрахователни компании, с повече от 500 служители, минимален баланс от 20 милиона евро и годишен нетен оборот от най-малко 40 милиона евро.

Това изисква определена информация да бъде оповестена публично за това как се управляват социалните и екологичните предизвикателства.



Анализ на процедурите и практиките за **социален диалог**

Информацията за околната среда, социалната и управленската дейност е важна за представителите на работниците и синдикатите като ключови заинтересовани страни, за да **стимулират социалния диалог** или инициативата за **активен социален диалог** и преди всичко да научат за ключови въпроси, по които ръководството ще трябва да взема решения, които неизбежно ще засегнат всички работници.

Европейските работнически съвети (ЕРС), като европейски органи, представляващи работници в мултинационални компании, имат право на информация и консултации по интересни за тях стратегически, икономически и социални въпроси.

Следователно не само подходяща информация относно прилагането на конвенциите на МОТ, въпросите на многообразието и равните възможности, въпросите на заетостта, условията на труд, трудовите отношения и упражняването на синдикалните права, управлението на кариерата и пригодността за заетост, системата на заплащане, обучението, здравето и безопасността в работа, но и **чисто икономическа и финансова информация**, която позволява на представителите на работниците да се информират за тенденциите на компанията, печалбите и загубите, инвестициите и да знаят за реструктуриране.

Това, което е важно в контекста на социалния диалог, е степента на знания и умения на представителите на служителите на всички нива за тълкуване и разбиране на технически документи и сложна информация. Знания и умения, които ги поставят в позиция да бъдат адекватно информирани и способни да изразяват ефективно своите позиции в рамките на преговорите.

От интервютата, проведени с български представители на ЕРС и представители на компании в рамките на проучването **POWER**, се оказва, че за да разберат представителите на ЕРС съответната финансова и нефинансова информация, предоставена им, **редовно обучение** по споделени теми и/или е необходима **подкрепа от експерти** за членовете на ЕРС..



Най-добри практики за участие на работниците в МНК: процедури и инструменти, свързани с **правата на информиране и консултиране**

В европейския проект POWER взеха участие 4 компании в преведения анализ на процедурите и практиките за социален диалог на фирмено ниво.

Девня Цимент АД част от Хайделберг Цимент Груп **Огняново-К АД**, част от Plena Group, и две други мултинационални компании занимаващи се с производство на цимент, наричани тук **Компания 1** и **Компания 2**. И в четирите предприятия ФСИВ – „Подкрепа“ има синдикални структури, които участват в социалния диалог на фирмено ниво. В три от тях /без Огняново-К/ има активни ЕРС на европейско ниво.

Нивото на синдикализиране на работниците е много ниско, с изключение на **Компания 1**, където около 40% от работниците членуват в един от двата синдиката.

Във всички предприятия има подписани КТД, които се подписват за срок от 2 години. Различно е нивото на социалния диалог в предприятията, както и спазването на процедурите за информиране и консултиране на служителите в тях.

Компания 2:

Социалният климат е на добро ниво, има добра организация на срещите и готовност за съдействие от страна на ръководството. Освен в процедурата за информация и консултации, ЕРС участва и в дейности като Работна група по здравеопазване и безопасност при работа. Със съгласието на председателя могат да бъдат създадени и други специализирани работни групи за определен период от време и за конкретна цел. Тези работни групи, чиято програма, цели и отговорности се определят съвместно от ЕРС и ръководството, насърчават диалога между ръководството и персонала по специфични европейски въпроси.

В **Девня Цимент АД** за участие в социалния диалог между работодател и служители има три синдикални организации, както и представител на служителите, член на ЕРС. Процесът на консултиране и информиране се осъществява чрез организирани срещи с представители на ръководството и представители на служителите, а при спешни случаи и чрез конферентен разговор.

Ситуацията със социалния диалог в **Компания 1** е много по-различна от тази в другите предприятия, предмет на изследването. Няма ЕРС на местно ниво и правата на служителите да участват в управлението и техните интереси да бъдат представлявани са нарушени.

Огняново – К АД е част от групата Plena Group, която е установено дружество за управление на инвестиции чрез Plena Holding S.A., установено в Люксембург.

Няма европейски работнически съвети, но финансова и нефинансова информация се предоставя на синдикалните представители на месечни срещи за обсъждане на производствени въпроси. Ежегодно се подписва колективен трудов договор.

До момента не е получен отказ за предоставяне на информация от какъвто и да е вид, като се имат предвид поставените въпроси от представителите на работниците.

Създадена е комисия по условията на труд за обсъждане на въпроси, свързани със здравето и безопасността. В комисията влизат представители на ръководството на компанията, както и представители на работниците и синдикатите.