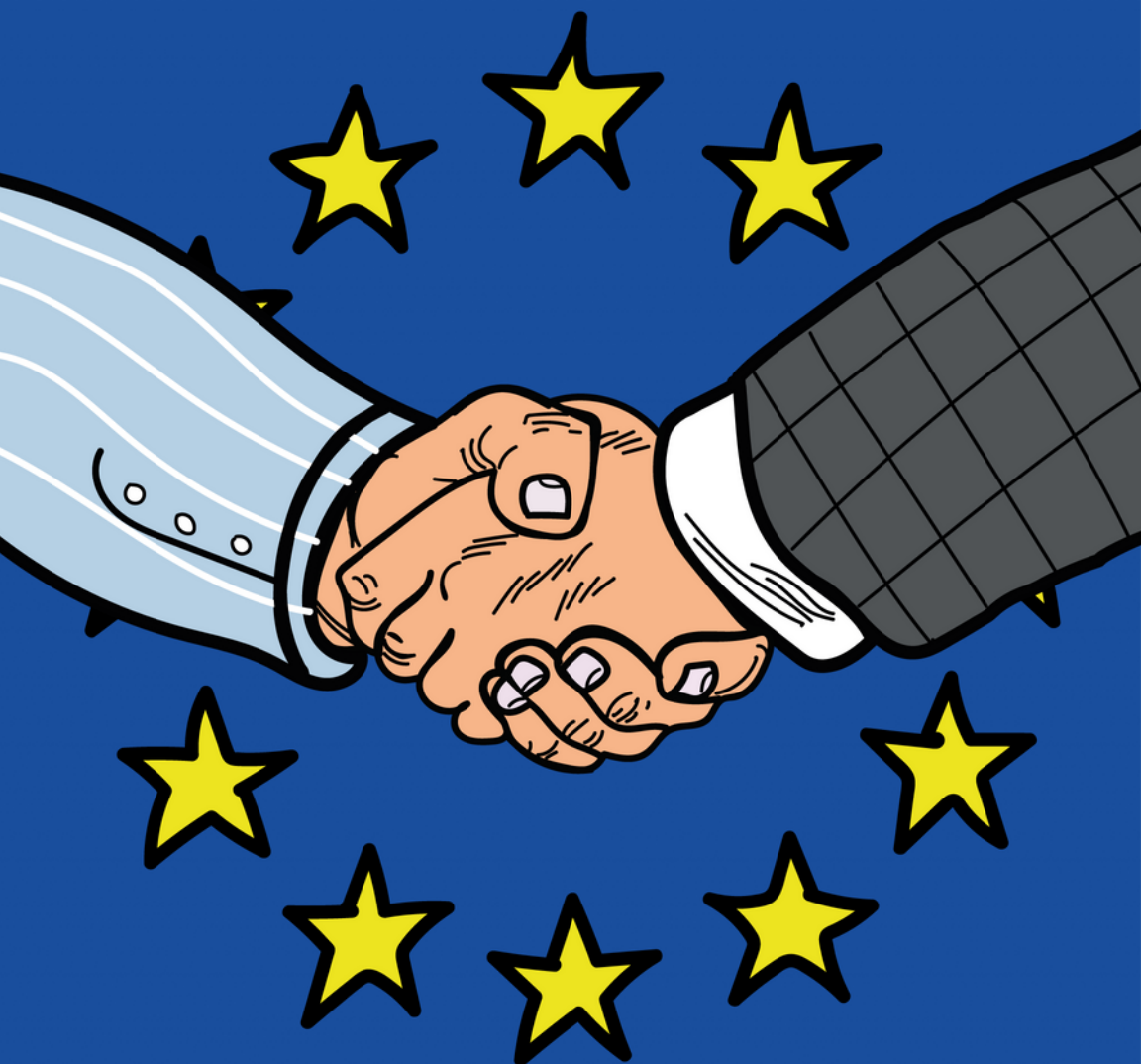


ФИНАНСОВИТЕ И НЕФИНАНСОВИТЕ ОТЧЕТИ КАТО ИНСТРУМЕНТИ ЗА УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ В РЕШЕНИЯТА НА ДРУЖЕСТВОТО

ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН ДОКЛАД ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ ПРОЕКТ POWER



ФИНАНСОВИТЕ И НЕФИНАНСОВИТЕ ОТЧЕТИ КАТО ИНСТРУМЕНТИ ЗА УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ В РЕШЕНИЯТА НА ДРУЖЕСТВОТО

Заключителен доклад от Европейския проект Power

Изготвен от SindNova

Европейски проект, осъществен от



в сътрудничество с



с финансовата подкрепа на Европейската комисия VS/2021/0066



и участието на



graphic & design изготвен от Gianluca Innocenzi

Ноември 2022 г.

Научен и координационен комитет

Паола Андреани
Марианджела Зито
SindNova, Италия

Джовани Ризуто
Алесандра Толентино
Femca Cisl, Италия

Барбара Арсиени
Fim Cisl, Италия

Клаудио Сотиле
Filca Cisl, Италия

Антонио Франческини
Катерина Мазеи
CNA Federmoda, Италия

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

Шеф Ступ
Мариел Ван Дер Коелен
SBI Formaat, Нидерландия

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

Миле Бошков
Боян Тодоровски
БКМ, Северна Македония

Златко Цветковски
Слободан Трентафилов
ССМ, Северна Македония

Специална благодарност на синдикалните представители, на делегатите на ЕРС, 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.....	7
Въведение.....	12

ЧАСТ I

Европейска рамка за правата на информиране и консултиране на работниците.....	16
ЕРС: инструменти за участие на работниците в многонационалните дружества	20
Разбиране и тълкуване на икономическа и финансова информация.....	25
Нефинансовите отчети и Директива 2014/95/ЕС	28
Поверителността в ежедневието на ЕРС	33

ЧАСТ II

Предпоставки.....	38
Финансови и нефинансови отчети: съпоставителен анализ.....	41
По какъв начин финансовата и нефинансовата информация могат да подобрят участието на работниците и техните представители в решенията на дружеството.....	47

Най-добри практики и инструменти за упражняване на правата на работниците за информиране и консултиране.....	52
Секторът за текстил-облекло-мода и микро-, малките и средни предприятия в италиански и европейски контекст: общ преглед.....	56
Приложно поле на Директива 2014/95/ЕС: Какво става с МСП?.....	58
МСП и нефинансовите отчети.....	62

Съдържание

Двугодишният проект *POWER, Многонационалните компании: подобряване опыта на работниците относно информацията от финансов и нефинансов характер за насърчаването на техните права*, е създаден с основната цел да засили участието на работниците и техните представители в многонационалните компании, като повиши осведомеността и спомогне за прилагането на законодателството и политиките на Европейския съюз в този сектор, според приоритетите, изброени в *Покана за представяне на предложения VP/2020/008 за „Информирание, консултиране и участие на представителите на дружествата”*. С цел да се помогне на представителите на работниците от многонационалните компании да оказват влияние при взимането на решения от компанията, проектът *POWER* е проектиран със специално внимание на Директива 2009/38/ЕО за създаване на европейски работнически съвет (ЕРС) и Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информирание и консултиране на работниците и служителите, Директива 2013/34/ЕС относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и отчетите за устойчивост, Директива 2014/95/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи, и Директива 2016/943/ЕС за защита на търговските тайни и тяхното въздействие върху поверителността.

Правото на информирание и консултиране, както на национално ниво, така и на транснационално ниво, е основно право на работниците, което им помага да реагират пред бизнес предизвикателствата, свързани с реструктуриране или преорганизиране, с производствените и технологични промени или с дигитализацията на новите форми за работа. В тези ситуации, синдикатите и представителите на работниците трябва да поддържат постоянен диалог с ръководството на предприятието, а целта на правото за информирание и консултиране е да гарантира на работниците и на техните

представители участие в решенията на дружеството преди те да бъдат взети: в действителност, референтното европейско законодателство постановява, че работниците трябва да бъдат достатъчно информирани и навременно консултирани. В резултат на това синдикатите и представителите на работниците, включително на фирмено ниво, трябва да притежават необходимите знания и умения, за да разберат и предвидят предстоящите промени, в постоянен диалог с ръководството на компанията.

За да се затвърди правото на информиране и консултиране на всички нива, първо трябва да се анализират причините, поради които то не се прилага на практика, като се намерят подходящи решения, които да позволят на социалните партньори на фирмено ниво да се запознаят с европейското законодателство и политики по въпросите за участие, да упражняват правата и задълженията, предвидени в закона, и да си сътрудничат при определянето и изпълнението на конкретни действия с оглед на ефективното участие на работниците. В този смисъл фактът, че представители на работодателите също участват в проекта POWER, е много важен и трябва да се оцени: благодарение на обмена и дискусиите относно мерките, инструментите, нуждите и стремежите на социалните партньори е възможно да се разберат предварително ефектите и обхвата на участието на работниците в решенията на компанията.

Въпреки това може да се каже, че пълноценното упражняване на правото на информиране и консултиране от работниците в многонационалните компании е ефективно, само когато техните представители притежават необходимите за анализиране на икономическото и финансово състояние на компанията умения и способности, и са обучени да разчитат и тълкуват консолидираните баланси, балансите на групата, балансите за устойчивост и нефинансовите отчети.

По този начин, сред целите на проекта POWER, следните се явяват приоритетни: (i) обучение на представителите на работниците за анализиране и тълкуване на финансовите документи и отчети на компанията; ii) анализиране на обхвата

на прилагане на Директивата по отношение на оповестяването на нефинансова информация (*Директива 2014/95/ЕС отнасяща се до нефинансовата информация*), която изисква от дружествата с определен размер прозрачност в социалната и екологичната информация, което позволява на заинтересованите страни да оценят нефинансовите ползи на дружествата и да идентифицират рисковете за устойчивостта, като по този начин насърчава дружествата да разработят отговорен подход; (iii) изследване на последиците от поверителността на получената информация с оглед упражняването на правата на информиране и консултиране; iv) оценяване на възможните последици от нефинансовите отчети върху малките и средните предприятия, въпреки че те не са пряко засегнати от Директивата за нефинансовата информация, нито от различните инициативи за доброволна информация.

В допълнение към двете съвместни обучения, проектът POWER стартира изследователската фаза. По време на периода на изследване бяха анализирани националните законодателни и трудови правоотношения на петте страни, участващи в проекта (**Италия, Испания, Нидерландия, България и Северна Македония**), като се акцентира специално върху практиките и процедурите, прилагани от работодателите, по отношение на стратегическата, финансова и нефинансова информация, която предоставят на представителите на работниците, с цел да се установи как тези практики влияят върху правото на информиране и консултиране на представителите на работниците. За тази цел бяха анализирани около 25 многонационални дружества - 9 от които нямат ЕРС - избрани от Научния и координационен комитет в посочените страни и в следните сектори: метален, строителен, текстил и мода, химически, енергиен, кредитен, храни и напитки. МСП не бяха включени на този етап предвид трудностите, възникнали при възприемането на въздействието на финансовата и нефинансовата информация върху тяхната дейност.

Интервютата бяха проведени чрез полуструктурирани въпросници, адресирани до директорите на отделите „Човешки ресурси“ или „Трудово-правни отношения“ на компаниите, синдикалните представители на компаниите и делегатите на ЕРС, когато имаше такива. Интервюираните предоставиха преглед на практиките на социален диалог на фирмено ниво и на участието на работниците в многонационалните компании по отношение на стратегическите бизнес решения, което направи възможно сравняването на практическите ефекти, процедурите и инструментите за осигуряване на ефективно упражняване на правото за информиране и консултиране както на национално, така и на транснационално ниво. Първият резултат от проекта бе публикуването на пет информационни листа за всяка държава (*Factsheet*), които предоставят първоначална информация не само за референтния национален контекст, но и за практиките по отношение на информацията и стратегическите консултации, относно икономически и нефинансови данни, включване на представители на работниците в многонационалните компании и как въпросните практики могат да бъдат подобрени. Предоставеният общ преглед направи възможно провеждането на два курса за обучение - в Мадрид и в София. И накрая, в допълнение към съвместното участие на работодатели и синдикати, друга добавена стойност на проекта POWER е участието на Северна Македония, страна кандидатка за присъединяване към Европейския съюз, като партньор в проекта. По този начин искахме да дадем на представителите на синдикатите и на участващите работодатели възможността да придобият знания за правата на информиране и консултиране на работниците в многонационалните компании по отношение на европейското законодателство и различните национални системи, възползвайки се от възможността за обмен и дискусии по важни за социалните партньори въпроси, и в последствие получаване на съответната подготовка за изготвяне на предложения с оглед укрепване на посочените права и тяхното

съдържание, като включват всички участници на различни нива.

Въведение

Целта на проекта POWER, в съответствие с политиките на Европейския съюз по отношение на демократичното участие на работното място, насочена към осигуряване на необходимите подобрения на регулаторните рамки по отношение на правата на информиране, консултиране и участие на представителите на работниците за да се гарантира ефективна и незабавна информация и консултация¹, е да се накарат работниците да осъзнаят важността на наличието на инструменти за ефективен диалог с ръководството и разбиране на решенията на компанията, преди същите да бъдат приети.

Европейският работнически съвет (EPC)² е полезен инструмент за социален диалог в многонационалните компании. Това е европейски орган за колективно представителство на работниците, който има право да бъде информиран и консултиран, в подходящ срок, начин и съдържание, по транснационални въпроси.

За транснационални се считат въпросите, засягащи цялото предприятие с общностно измерение или цялата група предприятия с общностно измерение, или поне две предприятия или клонове на предприятието или групата предприятия, които се намират в две различни държави-членки, или когато решенията, засягащи работниците, трябва да бъдат взети в държава-членка, различна от тази, в която те

¹ Европейски регламент, *Доклад относно демокрацията на работното място: Европейска рамка за правата на участие на работниците и служителите и преразглеждането на Директивата за европейските работнически съвети (2021/2005(INI), 2021.*

² Създаването на този европейски орган, представляващ работниците в многонационалните предприятия (с определението на една или повече процедури за информиране и консултации на работниците) стана с Директива 1994/45/ЕС, преработена с Директива 2009/38/ЕС, наречена „преработена“ директива, чиято цел е да запълни празнините в първата Директива, да увеличи броя на EPC, да предвиди обучение за членовете на EPC и да подобри процедурите за информиране и консултации между ръководството и EPC.

са наети; в допълнение към тези, които, независимо от броя на участващите държави, потенциално могат да имат ефект в повече от една държава. Чрез ЕРС представителите на работниците получават правото да бъдат информирани за фирмените стратегии и, като участват в процедури за консултация и обсъждане с централното ръководство, могат да повлияят на процеса на вземане на решения.

На практика обаче става така, че информирането и консултирането не се извършват незабавно, или че ЕРС е информиран, но не е консултиран, или че се предоставят информация и данни, които трябва да се считат за поверителни, в резултат на което ЕРС не може на свой ред да предаде информацията на работниците, които представлява, по такъв начин, че да не изпълнява присъщите му функции, или членовете на ЕРС не притежават нужните знания и умения за да разберат предоставената им информация или документите, предоставени им от ръководството на компанията по време на заседанията.

Благодарение на дългогодишния и консолидиран опит на SindNova от влизането в сила на Директивата от 1994 г. за консултиране и съдействието на ЕРС в мултинационалните компании, особено с италианско дружество майка, ние осъзнахме колко важно е непрекъснатото обучение на представителите на ЕРС, особено по технически въпроси, като икономическа информация, разчитане и тълкуване на финансови отчети и всякакъв друг вид бизнес отчети, полезни за укрепване и даване на възможност на представителите на работниците да упражняват пълноценно правото си на информиране и консултиране в мултинационалните компании.

Проектът POWER възниква точно на тази основа, допълвайки въпроса за икономическата информация и необходимостта делегатът на ЕРС/представителят на работниците да умее да разчита финансовите отчети, предоставени от ръководството, въпросът за неикономическата информация, включително социална и екологична, балансите за устойчивост и всички останали доклади, присъщи за действията, предприети за

гарантиране на равенството между половете, социалния диалог, добри условия на труд, здравословни и безопасни условия на работното място, правото на информиране и консултиране, прилагането на конвенциите на МОТ и др., като също анализира как информирането (или неинформирането) по някои важни бизнес въпроси може или не да повлияе върху прилагането на правото на информиране и консултиране и договарянето на фирмено, национално и транснационално ниво.

Окончателният доклад е „синтез“ на извършените през тези две години изследвания и дейности, обмен и активни дискусии между синдикални организации и работодатели, делегати на ЕРС и синдикални представители, мениджъри на компании и изследователски институти от участващите страни в проекта: **Италия, Испания, Нидерландия, България и Северна Македония.**

Първата част анализира правото на информиране и консултиране в Европа, от неговото възникване до създаването на ЕРС, които представляват мястото, където се упражнява правото на информиране и консултиране на представителите на работниците в многонационалните компании и благодарение на които, чрез подобряване и утвърждаване на правомощията, е възможно да се установи по-конструктивен диалог за иновации и промяна. Изхождайки от значението за работниците и техните представители да получават полезна икономическа, финансова и нефинансова информация, за да могат да допринесат и да участват в стратегически решения, също и в светлината на неотдавнашния реформизъм на наднационалния законодател в областта на представяне на доклади и разкриване на релевантна информация, ще се съсредоточим върху това как тези въпроси се съчетават с необходимостта от поверителност на компанията и с ролята на ЕРС, като говорител и депозитар на интересите на европейските работници.

Втората част предоставя общ преглед на развитието на индустриалните отношения в петте страни партньори и на връзката между процедурите за информиране и консултиране

и ролята на ЕРС, заедно с обобщение на резултатите от проучванията, проведени в изследваните сектори и многонационални компании. В последния случай беше обърнато внимание на общите характеристики на системите за информирание и консултиране, въздействието на процедурите за информирание и консултиране и на ЕРС за подобряване на участието на органа в управлението на компанията.

ЧАСТ I

Европейска рамка за правата на информиране и консултиране на работниците

От 70-те години³ европейският законодател е въвел цяла поредица от директиви, които съдържат инструменти и процедури за включване на работниците и на техните представители в процеса на вземане на решения в компанията. Правното основание за приемането на Европейските директиви, от които произтича правото на информиране и консултиране, е признаването на социалното измерение и политиките за защита на работниците в европейските договори, докато Договорът за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) признава сътрудничеството на европейските институции на държавите-членки при приемането на минимални мерки по отношение на правото на информиране и консултиране.

Първите директиви, които утвърдиха правото на информиране и консултиране⁴ на работниците в компаниите, бяха

³ Европейското правно основание, благоприятстващо правото за информиране и консултиране, се разпространи от средата на 90-те години в новите държави-членки на ЕС, докато в някои национални правни системи (като Германия) вече съществува от началото на 90-те години.

⁴ Заедно с концепциите за информиране и консултиране се разглежда по-общата концепция за участие, която може да има три важни последици: като пряко участие, което се изразява в участие на ръководството, на групи работници в извършването на различни оперативни дейности, с по-голяма или по-малка самостоятелност и възможно разширяване в организационната сфера; като непряко (или представително) участие, което включва съвместни консултации между социалните страни, процедури за съвместно вземане на решения, колективно договаряне, споразумение, които варират в зависимост от моделите на трудови отношения, преобладаващи във всеки национален институционален контекст; като икономическо-финансово участие и следователно в печалби, много разпространено в страни с англосаксонска традиция.

Директива 1975/129 относно масовите уволнения и Директива 1977/187 относно прехвърлянето на компании, които бяха приети във време на международна икономическа криза и производствени и организационни трансформации, което доведе до значителни съкращения на работниците: „социалното“ управление на тези ситуации, различни в различните страни, би причинило изкривявания на пазара, които трябваше да бъдат ограничени чрез приемането на правила за хармонизация⁵. Тези разпоредби определят сроковете, формите и съдържанието на информирането и консултирането, които компаниите са задължени да провеждат, с цел да предоставят на представителите на работниците, превантивно, информация, която да им позволи да изготвят полезни предложения за избягване или намаляване на пагубни последици от стратегията на компанията за засегнатите работници.

До 1989 г. с Европейската харта за социалните права информирането и консултирането на работниците не бяха признати за основни права. През 1989г. Директива 391 беше приета с оглед подобряване на здравето и безопасността на работниците на работното място и запознаването им с рисковете, присъщи за работното място, като ги включи в разработването на мерки за превенция и защита. Това е откриването на фаза на регулаторна хармонизация, насочена към утвърждаване на така наречения „европейски социален модел“, различен от американския и азиатския модел, и в който мотивите на личността на работника надделяват над мотивите за печалба и конкурентоспособност на предприятията. Европейският социален модел пое също основна роля за избягване на последиците от социалния дъмпинг, който се характеризира с нарушаване на конкуренцията, причинено от по-ниски разходи за компаниите, но също и от по-малко гаранции за защита и зачитане на основните социални права⁶.

⁵ Zito 2018.

⁶ Guarriello 2002

В процеса на транспониране на европейските директиви в правните системи на държавите-членки, транспонирането на горепосочения регламент не винаги е било в съответствие, включително и защото не винаги е имало ясна формулировка. Реформата в съдебната практика по отношение на правото за информиране и консултиране, извършена от Европейския съд, включва, от една страна, изменение на директивите относно масовите уволнения и прехвърлянето на компании, и от друга, допринася за последващо засилване на общностното нормотворчество относно индивидуалното и колективното право на информиране и консултиране⁷.

Последните бяха въведени за първи път с Директива 1994/45, чрез създаването на именно колективен орган за представителство на европейските работници. След Директивата за европейските работнически съвети (EPC) беше приета Директива 2001/86 относно участието на служителите в Европейското дружество (SE)⁸, и Директива 2002/14, за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в националните предприятия⁹.

⁷ Въведеният регулаторен корпус има за цел да гарантира упражняването на правата на информиране и консултиране в транснационалната компания, добавяйки към националните разпоредби, които вече регулират задълженията на работодателя по отношение на информирането и консултирането на представителите на работниците при определени обстоятелства, като се признава създаването на организации на транснационално представителство на работниците след националните.

⁸ В този случай схемата за участие на работниците в рамките на Европейското дружество (SE) включва правата на информиране и консултиране, които по същество са идентични с тези, предвидени от EPC, допълнени, в случая на EPC-SE, с правото на участие, което позволява представителите на работниците да участват в управителните или надзорните съвети на дружеството. Една от най-важните разлики между законодателството за EPC и законодателството за EPC-SE се състои в това, че докато учредяването на един EPC се извършва по инициатива на една от страните (служители или ръководство), едно SE не може (при определени обстоятелства) да бъдат законно регистрирано без споразумение за участие на служителите.

⁹ Директива 2002/14 съдържа подобрени определения по отношение на последващите директиви, които третираат информацията и консултациите: *информирането* е предаване на данни от работодателя на представителите

В последния случай, европейският законодател е създал обща рамка за информиране и консултиране на работниците и техните представители в национални предприятия с персонал от минимум 50 служители във всяка една държава-членка или организации с персонал от минимум 20 служители във всяка държава-членка. Той установява поредица от минимални изисквания, общи за всички държави-членки, за упражняване на правото за информиране и консултиране от представителите на работниците, с оглед предотвратяване на вземането на важни решения, отнасящи се до работниците, без преди това да се проведени предвидените за целта процедури, възлагайки на колективното договаряне задачата да намери решения, които могат да бъдат приложени на практика, като се вземат предвид различните национални практики и различните системи на трудови отношения¹⁰.

Задълженията за информиране и консултиране, на които са подчинени националните дружества, имат различни цели от тези, на които са подчинени дружествата и групите, действащи на транснационално ниво. Приемането през 1994 г. на Директивата за ЕРС направи възможно развитието на транснационалните трудови отношения, основани на сътрудничество и дискусии между представителите на работниците и синдикалните организации от различните страни и ръководствата на транснационалните компании, в подкрепа на укрепването на европейския социален диалог.

на работниците, за да им позволи да се запознаят с обсъждания и разглеждания въпрос; *консултацията* е обмен на мнения и установяване на диалог между представителите на работниците и работодателя.

¹⁰ Директива 2002/14/ЕО има различно приложение в държавите-членки поради различните национални практики по отношение на трудовите отношения и колективното договаряне и не е транспонирана буквално дори в най-напредналите правни системи. Най-големите разлики в транспонирането са в използването на клаузите за поверителност, по-благоприятни за компаниите, или в ограничителната формулировка на термините „информиране“ и „консултиране“.

ЕРС: инструменти за участие на работниците в многонационалните дружества

Директива 1994/45, преработена с Директива 2009/38/ЕС (наречена „преработена“ директива, на английски „*recast directive*“), въвежда задължението предприятия или групи от многонационални предприятия с най-малко 1000 работници и служители в държавите-членки и най-малко 150 работници и служители във всяка от най-малко две държави-членки, да признаят правото за информиране и консултиране по важни стратегически, икономически и социални въпроси и да създаде, въз основа на учредително споразумение, договорено между ръководството и представителите на служителите, транснационален колективен представителен орган: Европейския работнически съвет

Директива за ЕРС от 2009г. (действаща в момента) е транспонирана със закъснение в почти всички държави-членки на ЕС¹¹. **Испания** първа транспонира Директивата, докато по отношение на **Италия** и **Нидерландия** Европейската комисия образува процедура за нарушение. **България**, освен че транспонира директивата с изричен национален акт за транспониране, включи новите разпоредби и в Кодекса на труда. В **Северна Македония**, като страна кандидатка за членство в ЕС, през 2012 г. бе прието национално законодателство за ЕРС, впоследствие променено през 2015 г., с оглед включване на разпоредбите на Директива 2009/38 в националното законодателство, но досега това не е направено¹².

¹¹ Jagodzinski 2005

¹² Процедурите по информиране и консултиране на работниците се уреждат от чл. 94-а от националния закон, който урежда трудовите отношения. Правото за информиране и консултиране се счита просто инструмент за обмен на информация и координиране на процеса по представителството на работниците в компаниите. Това е задължение, приложимо само за търговски дружества, публични дружества и други юридически лица с над 50 работници, както и институции с над 20 работници, но не са предвидени глоби в случай, че работодателите не

Преработената Директива 2009/38 остави предишните действащи разпоредби непроменени, но съществено уточни поредица от много важни понятия, които бяха неточни в предишната Директива. Първото от тях, понятието за транснационалност, която не беше взета под внимание в Директивата от 1994 г.: новите разпоредби поясняват, че компетентността на ЕРС, както и процедурите за информиране и консултиране на работниците, се ограничават до *транснационални въпроси*, т.е. въпросите, отнасящи се до предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение в цялост или най-малко две предприятия или работни центрове на предприятието или на групата, разположени в две различни държави-членки. Това означава, че всички решения, които се отнасят до друга държава, приети от наднационалното ръководство и които надхвърлят местното управление, трябва да се считат за транснационални и следователно от компетентността на ЕРС¹³.

Друга важна новост на преработената Директива 2009/38 е въвеждането на нови определения за информиране и консултиране, връзката със синдиката, комуникацията с

спазват или не се съобразяват с процеса на консултиране и информиране. Въпреки че няколко мултинационални компании имат законно местожителство в Северна Македония, националното законодателство не признава ЕРС като ефективен инструмент. През април 2021 г. бяха предложени промени в действащите разпоредби относно самостоятелно заетите лица, но не и в разпоредбите за прилагане на разпоредбите относно ЕРС, за да се доближи националното законодателство до това на ЕС.

¹³ Относно това, в позоваване (16) от Преамбюла на преработената Директива се уточнява, че *“Транснационалното естество на даден въпрос следва да се определя както предвид обхвата на евентуалното му въздействие, така и предвид нивото на управление и представителство, които той предполага. За тази цел за транснационални се считат въпросите, отнасящи се до цялото предприятие или група, или поне до две държави-членки. Това включва въпроси, които независимо от броя на свързаните с тях държави-членки са от значение за европейската работна сила от гледна точка на обхвата на потенциалното им въздействие, или които включват прехвърляне на дейности между държави-членки.*

работниците от всяко от производствените звена, обучението на членовете и съдействието на експертите.

Правото на информиране и консултиране на работниците е основен елемент не само в националните системи за трудови отношения, но и в самия европейски социален модел. Но, как дефинира Европейската директива понятията *информиране и консултиране*? И каква е ползата от упражняването на това право? Това са два прерогатива, които трябва да бъдат добре разграничени. Целта на правото на информиране е да даде възможност на представителите на работниците на ЕРС да добият обща представа по въпроси от транснационален интерес своевременно за да информират и консултират представителите на работниците на местно ниво и да извършат обмен между тях. Докато целта на правото на консултиране е да предостави на представителите на работниците в ЕРС възможност да изразят общо мнение и да повлияят на процеса на вземане на решения в компанията.

Наред с Европейските директиви и националните закони за транспониране, основният източник за регламентиране на функционирането на ЕРС е учредителният договор. Съгласно Директивата, създаването на ЕРС и определянето на процедурите за информиране и консултиране се отнася до споразумението, договорено между централното ръководство на дружеството (или дружеството майка) и Специалната група за преговори (СГП), съставена от представители на работниците от филиалите или дъщерните дружества¹⁴.

¹⁴ Специалната група за преговори (СГП) е орган, който води преговори с централното управление на предприятието за да постигне споразумение относно условията за прилагане на процедура за информация и консултации с работниците. Действа като преговарящ представителен орган на работниците и подписва споразумението. Въпреки това, по отношение на Директива 1994/45, Директива 2009/38 въвежда принципа на пропорционалност в състава на СГП, според който членовете на Специалната група за преговори се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение, като за всяка държава-членка се отпуска по едно място за част от работниците и служителите, наети в

Съдържанието на споразумението се решава от СГП и ръководството на компанията по време на преговорите: на тях се определя какво трябва да включва споразумението, по какви въпроси ЕРС трябва да бъде информиран и консултиран, как ще се извършва информирането и консултирането, сроковете, условията, броя заседания, как ще се провеждат заседанията, ролята на експерта, въпросът за поверителността. Всичко се решава по време на преговорите и всичко зависи от способността на страните да преговарят. В случай, че не може да бъде постигнато споразумение въпреки фазата на договаряне, ще се прилагат допълнителните разпоредби, посочени в преработената Директива¹⁵, когато договарящите страни го решат така, или в случай, че централното ръководство откаже да започне преговорите, или дори когато преговорите се провалят след три години, считано от писменото искане, представено от минимум 100 работници или от техни представители в най-малко две компании или производствени звена, разположени най-малко в две различни държави-членки.

В по-общ план, според Приложение 1 на член 1 на Директива 2009/38/ЕО, ЕРС има право да бъде информиран и консултиран по въпроси, засягащи структурата, икономическото и финансовото състояние, евентуалното развитие на дейностите, производството и продажбите на предприятието или групата предприятия с общностно измерение, положението и евентуалното развитие на заетостта, инвестициите, значителните организационни промени, въвеждането на нови методи на работа или нови

същата държава-членка, представляваща 10 % или част от броя на работниците и служителите, наети във всички държави-членки, взети заедно. След въвеждане на този критерий, Директивата дава свобода на държавите-членки да определят условията за избор или определяне на членовете на СГП на своята собствена територия.

¹⁵ Допълнителните разпоредби, в случай, че не се постигне споразумение, договорено от страните, за създаване на ЕРС, предвиждат минимален обем права за информиране и консултиране на представителите на работниците в многонационалните дружества с цел да се гарантира, че ЕРС ще функционира законосъобразно.

производствени процеси, прехвърлянето на производството, сливанията, намаляването на големината или закриването на предприятия, клонове или съществени части от тях, както и колективните уволнения.

По време на пандемията от Covid-19, след увеличаване на случаите на липса на информиране и консултиране на представителните органи на работниците, и с цел справяне с неизбежните предизвикателства, свързани с реструктурирането и структурните промени на икономическите дейности, в резултат на кризата, възникна необходимостта от осигуряване на по-голяма демокрация на работното място. На 16 декември 2021 г. Европейският парламент прие резолюция, с която призова Комисията да преразгледа Директивата за европейските работнически съвети (ЕРС), за да укрепи правата на информиране, консултиране и участие, като гарантира на европейските органи, представляващи работниците в многонационалните компании, ефективен достъп до правосъдие, като въведе възпиращи санкции срещу злоупотребата с използването на поверителността като средство за ограничаване на достъпа до информация и до ефективно участие, и да гарантира ефективната координация на информирането, консултирането и участието на местно, национално и европейско ниво¹⁶. Според тази Резолюция Европейският парламент определя участието на работниците като законен инструмент за споделени решения, насочени към постигане на социална и екологична устойчивост.

¹⁶ Резолюция на Европейския регламент от 16 декември 2021г. относно демокрацията на работното място: Европейска рамка за правата на участие на работниците и служителите и преразглеждането на Директивата за европейските работнически съвети (2021/2005).

Разбиране и тълкуване на икономическа и финансова информация

При дефинирането на понятията „информиране“ и „консултация“, в член 2 на преработената Директива 2009/38/ЕО пояснява: *„информирането се осъществява в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да извършат задълбочена оценка на възможното въздействие”,* докато консултацията трябва да се проведе *„в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите, въз основа на предоставената информация, да изразят, [...], становището си относно предложените мерки предмет на консултацията”*.

В член 6, отнасящ се до съдържанието на споразумението, не се изброяват специфичните правомощия на ЕРС, нито целта на информирането и консултацията¹⁷, оставяйки страните свободно да определят темите на споразумението. Само в точка 1 (а) (Приложение I) на Субсидиарните изисквания, които се прилагат при отсъствие на споразумение, се уточнява, че: *„информирането на европейския работнически съвет засяга по-специално структурата, икономическото и финансовото състояние, евентуалното развитие на дейностите, производството и продажбите на предприятието или групата предприятия с общностно измерение. Информирането и консултацията с европейския работнически съвет засягат по-специално положението и евентуалното развитие на заетостта, инвестициите, значителните организационни промени, въвеждането на нови методи на работа или нови производствени процеси, прехвърлянето на производството, сливанията,*

¹⁷ В член 1.3 („Цел”), Европейският законодател посочва само транснационалните въпроси, които са обект на информиране и консултация на представителите на работниците, докато в точка 4 уточнява понятието „транснационалност“.

намаляването на големината или закриването на предприятия, клонове или съществени части от тях, както и колективните уволнения”.

Информацията за икономическата и финансова ситуация е основна за представителите на работниците и за ЕРС, тъй като тя отразява текущото и бъдещото „здравословно състояние“ на компанията, дава представа за ситуацията на заетост и на работниците и е предмет на обсъждане и преговори с ръководството на компанията.

Мултинационалните компании, в които ЕРС извършват дейността си, са сложни структури, опериращи в няколко държави като правило чрез предприятието майка, което контролира предприятия, установени в различни държави.

Тези субекти, макар че са юридически автономни, създават бизнес група, характеризираща се със съществуването на множество компании, контролирани пряко или непряко от един единствен икономически субект и със звено за стратегическо ориентиране. Дружеството майка (холдинг) е единственият субект, задължен да изготви консолидирания баланс; разглежда бизнес групата като едно цяло, като регистрира само връзките между бизнес групата и външната икономическа система. По-конкретно, консолидираният баланс е набор от документи, които предоставят информация за собствения капитал и финансовата структура на групата (инвестиции, дългове, кредити), както и за елементите на икономическия резултат в цялост (приходи, разходи, печалби, загуби) и за паричните потоци (входящи и изходящи) към различните заинтересовани страни (stakeholders): акционери и финансова общност, инвеститори, служители, синдикални представители, клиенти, доставчици, местни общности, институции и публични администрации.

За да се разбере напълно икономическото и финансово състояние на една група, анализът на данните с икономически диаграми трябва да бъде допълнен с информация, извлечена от доклада за управление и обяснителните бележки. Всички тези понятия, както и принципите, използвани за изготвяне на ясни и сравними финансови отчети, са посочени и дефинирани

в Директива 2013/34/ЕС относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните доклади на някои видове предприятия.¹⁸ Директивата определя основните принципи, приложими към годишните финансови отчети, като забрана за изменение на счетоводните принципи и методите за оценяване от една финансова година към следващата, като някои стандарти подробно се отнасят до представянето на счетоводния баланс, отчета за приходите и разходите и справка за оповестяване на счетоводната политика, други се отнасят до докладите за управление, нефинансовата информация, доклади за корпоративното управление и консолидираните счетоводни отчети.

От икономическата и финансова ситуация може да придобием ясна представа за имущественото състояние, дълговете и кредитите в определен момент (обикновено на 31.12.). Той съдържа данни за активите, пасивите и собствения капитал¹⁹, следователно, правилното тълкуване на този документ позволява на заинтересованите страни да разберат дали

¹⁸ Текстът на директивата е наличен на всички езици на ЕС на следния линк:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>. Директивата е транспонирана във всички държави, участнички в проекта POWER: Италия, Испания, Нидерландия и България; в Италия и в България с няколко национални законодателни акта. Наскоро Директива 2013/34/ЕС бе изменена с Директива 2021/2101/ЕС (която трябва да се транспонира преди м. юни 2023г.), която въвежда нова глава (10 а), отнасяща се до задължението да се представя декларация с информация за данъка върху доходите от многонационални групи, чийто консолидиран баланс надвишава 750 000 000 EUR: предприятието майка на тези групи е задължено да декларира в специален доклад, публикуван на неговата уеб страница, съответните приходи, размера на печалбата, размера на платения данък върху доходите и броя служители за всяка държава членка и трета държава, която не сътрудничи с ЕС по данъчни въпроси или която не отговаря на всички изисквания и е поела ангажимент да извършва реформи; регистрите на предприятията, също така ще улеснят публичния достъп до тези доклади; многонационалните групи на трети държави, които извършват бизнес в ЕС също имат задължението да представят такива доклади.

¹⁹ Подробният анализ на въпросните счетоводни отчети се намира в Брошура №5, *La Biblioteca Essenziale* на SindNova, има версия и на английски език.

групата нараства или намалява, от структурна гледна точка, какво е развитието на инвестициите на групата и какво е тяхното естество (дали са производствени или финансови, например), дали е имало значително изтегляне на инвестиции и от какъв вид, дали са придобити дялове в нови компании или са били продадени дялове от компании, дали групата е задлъжняла и защо (инвестиции, придобивки, недостиг на ликвидност, недостатъчно самофинансиране).

Чрез анализирането на тези документи е възможно да се разбере как се променят икономическите и производствени резултати в различните сегменти (географски и/или бизнес), в които групата оперира, къде расте или не расте, къде печели или къде губи, как се променя пазарният му дял в различните сегменти или какви критерии са приети за оценка на задбалансовите позиции. Ето защо те са толкова важни в процеса на информиране и консултиране с представителите на работниците на всички нива.

Нефинансовите отчети и Директива 2014/95/ЕС

Според Европейската комисия, нефинансовата информация е ключова информация за идентифициране на рисковете за устойчивостта и за повишаване на доверието на инвеститорите и потребителите²⁰. Следователно разкриването на нефинансова информация е от ключово значение за управлението на прехода към устойчива глобална икономика, съчетавайки дългосрочната рентабилност със социалната справедливост и опазването на околната среда. Помага за измерване, мониторинг и управление на ефективността на бизнеса и въздействието му върху обществото.

С Директива 2014/95/ЕС, наречена също Директива за отчитане на нефинансова информация ((NFRD), заедно с традиционните задължения за предоставяне на финансова информация, европейският законодател е въвел за големите

²⁰ Европейска комисия 2014(a).

компании задължението за отчитане на нефинансова информация, което не се изразява в задължение да прилагат политики за корпоративна социална отговорност (КСО), а в прозрачност и съобщаване на информация - вярна и изчерпателна - за действията, извършени в полза на територията и общността, околната среда, потребителите, работниците и многообразието по отношение на състава на администрацията, управлението и надзорните органи²¹.

Според член 1 на Директивата за оповестяване на нефинансова информация, понастоящем в сила, големите предприятия, които надвишават критерия за среден брой служители през финансовата година от 500 човека²², включват в доклада за дейността нефинансова декларация, отнасяща се: *„като минимум до екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите, включително: а) кратко описание на бизнес модела на предприятието; б) описание на политиките, следвани от предприятието по отношение на тези въпроси, включително извършените процеси на надлежна проверка; в) резултата от тези политики; г) основните рискове, свързани с тези въпроси и имащи отношение към дейностите на предприятието, включително, когато е приложимо и пропорционално, неговите стопански отношения, продукти или услуги, които има вероятност да предизвикат*

²¹ Относно транспонирането на Директива 2014/95, някои държави от ЕС, измежду които Италия, България и Испания, са добавили други изисквания в съответните си национални разпоредби относно публикуването на информация за разнообразието на Съвета на директорите, разбивката на работната сила по възраст и пол и относно възнагражденията на мениджърите. Други просто са транспонирали директивата дословно.

²² Директивата за оповестяване на нефинансова информация определя като минимално приложно поле големи предприятия, извършващи дейност от обществен интерес, с над 500 работници през финансовата година. От гледна точка на транспонирането обаче някои държави са въвели по-строги стандарти, като например са намалили броя на служителите на компанията, които трябва да спазват задължението за разкриване на информация.

неблагоприятни въздействия в тези области, и начина, по който предприятието управлява тези рискове; д) нефинансови ключови показатели за резултата от дейността, имащи отношение към конкретната стопанска дейност²³. Когато предприятието не следва политиките по отношение на един или няколко от тези въпроси, нефинансовата декларация представя ясно и аргументирано обяснение за това.²⁴

С влизането в сила на Директивата относно нефинансовата информация социалните и екологичните цели стават задължителни и проверими, в резултат на което, ако не е приета политика по някой от въпросите, предвидени от Директивата, компанията трябва да мотивира причините за това: това е принципът „спазвай или обяснявай“, който гарантира, че когато една компания не е планирала политики

²³ През юни 2017г. Европейската комисия предостави насоки относно задължението за нефинансова информация, за да помогне на компаниите да разкриват важни данни по по-последователен и сравним начин. През юни 2019г., допълвайки насоките от 2017г., Европейската комисия публикува насоки относно съобщаването на информация, свързана с климата, които допълват препоръките на аботна група за финансови оповестявания, свързани с климата (*Работна група за финансови оповестявания, свързани с климата*, TCFD). По същия начин чл. 8 от Регламента за таксономията (Регламент I(ЕС) 2020/852) изисква финансовите и нефинансовите организации, включени в Директивата за нефинансовата информация, да включват в своите декларации за нефинансова информация информация за това как и до каква степен техните дейности са „свързани“ с устойчиви икономически дейности от екологична гледна точка. Сред законодателните инициативи на ЕС си струва да се спомене и предложението за Директива относно *надлежащата проверка* на корпоративната устойчивост (април 2022г.), с цел идентифициране, предотвратяване, смекчаване и отчитане на отрицателните въздействия на бизнес дейностите върху правата на човека и върху околната среда по цялата верига за създаване на стойност и да имат подходящо управление, системи за управление и мерки за тази цел.

²⁴ Текстът на Директивата е наличен на всички езици на ЕС на следния линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>. Нанася изменения в Директива 2013/34/ЕС, тъй като изисква от участващите дружества да включват нефинансови отчети в годишните отчети или в отделен документ

по нефинансови въпроси, това ще бъде публично оповестено в ущърб на нейната репутация.

В комунике от 11 декември 2019г. относно Европейския зелен пакт²⁵, Комисията се ангажира да преразгледа Директивата за нефинансовата информация като част от стратегията за укрепване на основата за устойчиви инвестиции. В съответствие с този ангажимент на 20 февруари 2020 г. Комисията стартира обществена консултация за преразглеждане на Директива 2014/95. На 21 април 2021 г. Европейската комисия прие пакет от мерки, който включва предложение за Директивата относно отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта (т.нар. Директива за отчитане на корпоративната устойчивост, CSRD, акроним на английски), за да се преодолеят съществуващите недостатъците в отчитането на нефинансова информация, недостатъчна за да могат инвеститорите да я ползват правилно, което възпрепятства прехода към устойчива икономика.

Предложението на Комисията ще промени настоящите изисквания за нефинансова информация, както е определено в Директива 2014/95, като увеличи списъка на лицата, които са задължени да я отчитат и отново включи в него всички големи дружества (независимо дали търгуват или не с ценни книжа на борсата), а от 1 януари 2026 г. и котираните МСП, (с изключение на микропредприятията), и като увеличи задълженията за информиране, отнасящи се до екологичните, социални и управленски въздействия на компанията. Това задължение важи и за компании извън ЕС, установени с поне едно дъщерно дружество или клон и генериращи нетен оборот от 150 милиона евро на европейска територия. Предложението

²⁵ Европейският зелен пакт се нуждае от основно преразглеждане на енергийните и климатични политики на ЕС, с цел намаляване на емисиите с 55% вместо с 40%. За постигане на тези цели, на 14 юли 2021г. Комисията прие програма *Fit for 55*, пакет от предложения за регламенти и директиви, които трябва да се договорят с Европейския парламент и с Европейския съвет и посредством които да се внедри план за действие по отношение на климатичното предизвикателство.

за Директива за отчитане на корпоративната устойчивост (CSRD) допълнително изяснява задължението за докладване от гледна точка на двойна същественост: т.е. компаниите трябва да предоставят необходимата информация, за да се разбере как проблемите с устойчивостта им влияят, както и необходимата информация, за да разберат последиците, които самите те генерират върху хората и околната среда. По същия начин, съгласно Директива 2014/95 нефинансовият доклад може да представлява част от доклада за управлението или да бъде отделен доклад, в предложението за Директива CSRD се предвижда задължение за включване на посочения доклад в доклада за управление, поради което се счита за неразделна част на финансовата информация.

По отношение на информирането и консултирането на работниците, въпреки факта, че Директивата за нефинансовата информация укрепва ролята на ЕРС и правото за информиране и консултиране от момента, в който се въвежда задължението на компаниите да съобщават на заинтересованите страни, сред които социалните партньори, релевантна информация дори по отношение на не чисто икономически аспекти, прилагането на посочените нормативни разпоредби може да намери отговор само в колективното договаряне и подписване на споразумения ЕРС²⁶ които предвиждат ефективно участие на работниците и техните представители, включително чрез познаване и разбиране на докладите за устойчивост. Способността за договаряне на социалните партньори е това, което позволява повишаване на нивото на участие на работниците и техните представители, чрез насърчаване или разширяване на

²⁶ Например споразумението ЕРС на белгийската мултинационална група Solvay S.A., което понастоящем е в сила (2019 г.), установява компетентността на Съвета да получава информация и да бъде консултиран дори за екологичните политики на групата, което позволява на страните да преговарят на транснационално ниво по въпроси от особено значение, което вече се прави в областта на устойчивото развитие. Споразумението на групата Buzzi Unicem предвижда подобни компетенции за ЕРС.

социалния диалог²⁷ и съдържанието на информирането и консултирането, при определяне на корпоративните политики и стратегии по определени въпроси и участие при вземането на бизнес решения. Всъщност по въпроси, свързани с устойчивостта и по-конкретно с опазването на околната среда и борбата с изменението на климата, въпроси, които обикновено не са свързани с трудовите отношения, не липсват примери за сътрудничество между синдикати и многонационални компании чрез инструментите на транснационално колективно договаряне, насочено към справяне с предизвикателствата, свързани със справедливия преход към зелена и цифрова икономика²⁸.

Поверителността в ежедневието на ЕРС [на английски]

Когато говорим за поверителност, трябва да съгласуваме два елемента: ако, от една страна, компаниите прибягват до клаузи за поверителност като инструмент, за да попречат на конкурентите да узнаят предварително техните бизнес стратегии, от друга страна, поверителната информация представлява проблем за ЕРС и представителите на работниците, тъй като влизат в противоречие с правото им да бъдат информирани и със задължението им на свой ред да информират работниците, а оттам и с правилното функциониране на ЕРС. Поверителността включва и експертите, към които, когато е уместно, ЕРС или СГП могат да се обърнат при изпълнение на своите функции.

²⁷ Нефинансовите отчети често представляват единственият официален източник на информация за корпоративните политики: в групата Inditex представителите на служителите използват анализа на нефинансовия отчет като инструмент за наблюдение на прилагането на глобалното рамково споразумение. В други случаи, по отношение на информация за персонала и броя на служителите във всяка страна, когато информацията за бизнес структурата не е налична, нефинансовите отчети могат да бъдат полезни, за да се оцени дали са изпълнени изискванията за учредяване на ЕРС.

²⁸ Zito 2022.

По същество има две възможности: компанията може да предостави малко информация на ЕРС, уточнявайки, че това е поверителна информация, или компанията може да не предостави информация, защото я смята за поверителна и като такава не се разкрива на ЕРС. И в двата случая правото на информирание и консултиране не се упражнява пълноценно. Поради тази причина е важно какво е решено или ще бъде решено в споразумението във фазата на договаряне /предоговаряне по този въпрос, така че да е ясно какво, как и за колко време ръководството може да използва клаузите за поверителност.

И по-конкретно, член 8 на Директива 2009/38²⁹ гласи следното: *“1. Държавите-членки осигуряват членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети и всички експерти, които ги подпомагат, да нямат право да разкриват каквато и да било информация, която им е предадена изрично като поверителна [...] 2. Всяка държава-членка предвижда, в особени случаи и при условия и ограничения, установени от националното законодателство, централното управление, намиращо се на нейната територия, да не е задължено да предава информация, когато нейният характер е такъв, че според обективни критерии тя би могла сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия или би могла да бъде в тяхна вреда. Следователно, член 8 е малко по-неясен, давайки на многонационалната компания свобода да използва по свое усмотрение клаузата за поверителност и да определя кое е поверително и кое не, като се ограничава единствено да излага видовете информация³⁰.*

Европейските разпоредби, регулиращи *поверителната информация*, са транспонирани в националните правни

²⁹ Преди т. нар. преработена Директива, Директива 2001/86 относно европейските дружества и Директива 2002/14 за създаване на обща рамка за информация и консултации, както и самата Директива 1994/45 вече бяха засегнали въпроса за поверителността.

³⁰ За повече подробности, вижте Брошура №7, *La Biblioteca Essenziale* на SindNova, има версия и на английски език.

системи по различен начин. В **Италия** е установен максимален период от три години по отношение на забраната за разкриване на информация, получена по поверителен начин, за работници и експерти, които, според случая, извършват услуги за ЕРС (или СГП); докато националният законодател е ограничил отказа на дружеството да съобщи информация само до случаите, в които: *„според обективни критерии те са от такова естество, че могат да създадат значителни затруднения за осъществяването на дейността, извършвана от дружествата, за които се отнася или да им причини вреда”*. В **България** изрично се санкционира забраната, с която всеки, който е получил поверителна информация от ръководството, не може да я разкрива на работниците или на трети страни и, както в Италия, ръководството не е длъжно да съобщава информацията, която се изисква само когато тя, според обективни критерии, е от такова естество, че може да възпрепятства дейността на засегнатите компании или да им причини вреда, като се предвижда възможност за прибягване до процедура по медиация или арбитраж в случай, че компанията откаже да съобщи информацията. В **Испания** чл. 8 е транспониран дословно. В **Нидерландия** Законът за Европейския работнически съвет постановява, че членовете на ЕРС трябва да пазят поверителността на търговските тайни, които са им известни като представители на работниците, на цялата информация, считана за поверителна, както и всяка друга информация, чийто поверителен характер трябва да бъде разбран в светлината на нуждите от поверителност, наложени от компанията, и за предотвратяване на изкривявания на регулираните пазари. Нидерландският законодател също дава възможност на представителите на работниците да открият процедури за надзор в случай, че компаниите използват неправомерно поверителността на информацията.

От държавна гледна точка липсва адекватна санкционна система за всички онези случаи, в които компанията не дава информация и консултации на представителите на

работниците или злоупотребява с клаузите за поверителност. Освен това липсва, както на европейско ниво³¹, така и в националните разпоредби, дефиниция за поверителност и за границите на търговската тайна, която да позволява да се разбере с точност кога определени данни не трябва да се считат за секретни или поверителни, за да бъде защитена компанията и самите работници. В тази връзка трябва да се спомене Директива 2016/943 на Европейския парламент и на Съвета, приета на основание чл. 114 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) с цел защита на *ноу-хау* и индустриалните тайни срещу незаконно присвояване, кражба, икономическо шпионаж или нарушаване на задълженията за поверителност, както в рамките на Европейския съюз, така и извън него. Всъщност тя дава определение на търговска тайна и има за цел балансиране на правото на дружествата на поверителност с упражняването на правата на работниците на информиране и консултиране, въпреки че не предоставя еднозначно определение за поверителността. Всъщност, европейският законодател е искал да узакони разкриването на т. нар. поверителна информация, при условия, че това става при упражняване на правата на работниците на информиране и консултиране; следователно, при искане за защита на поверителна информация, присъща за индустриални и търговски тайни от страна на компанията, при претеглянето на правата, надделява правото на работниците и техните представители да упражнят свободата на словото и на информация и да упражнят ефективно инструментите за колективно представителство на интересите на работниците.³²

³¹ Самата Директива не уточнява кои теми трябва да се считат за поверителни, което поражда не малко въпроси относно ограниченията в упражняването на правото на работниците на информация и консултации и използването от ръководството на поверителността на информацията, която ако се преувеличи с оглед защита на бизнес интересите, може да блокира дейността на ЕРС.

³² Член 3, параграф 1 на Директива 216/943 посочва, че упражняване на правото на работниците или на представителите на работниците на информация и консултации се счита за законно придобиване на търговска

Единственият инструмент, с който делегатите на ЕРС разполагат на практика, за да набележат целта и разновидностите за информиране и консултиране, както и ограниченията по отношение на използването на клаузите за поверителност, е споразумението, с цел да не се оставя прекалено голям марж за преценка на корпоративните политики за поверителност. Към това трябва да се добави и способността на делегатите да изискват спазване на договореното в споразумението по време на разискванията с ръководството. Обикновено споразуменията се ограничават до препращане към разпоредбите на Европейските директиви, в резултат на което всички съществуващи трудности по отношение на границите на поверителност на информацията остават без промяна.

тайна. Тази разпоредба се потвърждава и от член 5, който налага на съдебната власт да отхвърля искания за защита от страна на компанията за незаконно придобиване, използване или разкриване на търговска тайна, когато това е извършено в някой от следните случаи: “[...] а) за упражняване на правото на свобода на изразяване на мнение и свобода на информация, както е предвидено в Хартата, включително зачитането на свободата и плурализма на медиите; б) за разкриване на нарушение, неправомерно поведение или незаконна дейност, при условие че ответникът е действал с цел опазване на обществения интерес като цяло; в) разкриване от работници на техни представители като част от законното упражняване от тези представители на техните функции в съответствие с правото на Съюза или националното право, при условие че това разкриване е било необходимо за упражняването на тези функции; г) с цел защита на законен интерес, признат от правото на Съюза или националното право.”

II ЧАСТ

Предпоставки

Практиките на социален диалог, които се провеждат в различните държави от ЕС и които позволяват на представителите на работниците да получат ключова информация относно управленските политики, приети от многонационалните компании, отразяват традициите на системите за индустриални отношения и националните правни рамки, включително по отношение на представителите на работниците в многонационални компании. В следващите страници се описват резултатите от проучването, проведено в страните, участващи в проекта POWER, като се обръща специално внимание не само на приложимата правна уредба, отнасяща се до правата за информиране и консултиране в многонационалните компании, но също така и на ефективните практики за участие на представителите на работниците, които се прилагат в изследваните многонационални компании. Получените резултати са доста разнородни, предвид факта, че страните партньори на проекта имат различни култури и системи на трудови отношения. В някои случаи трудовите отношения са облагодетелствани от по-развити правни рамки; в други именно отношенията, установени или консолидирани между социалните партньори, спомагат за прилагането на добри практики, при които представителите на работниците участват в решенията на компанията, независимо от това дали приложимата правна уредба е повече или по-малко благоприятна. При всички случаи, това, което придобива значение, е необходимостта от признаването на ЕРС, по-специално като привилегирован събеседник от страна на многонационалните компании и, от друга страна, това, че съветът има по-голяма осведоменост и осъзнаване на собствения си потенциал. Точно тук ролята на синдиката също се засилва, като предоставя всички инструменти за комуникация, култура и обучение, които

могат да насърчат осъзнаването на ролята, която изпълняват представителите на работниците на всички нива.

В Италия представителите по работни места се ръководят от Кодекса на труда (Закон № 300 от 1970 г.), който предвижда синдикално представителство на фирмено ниво (КСО). Последващите споразумения между социалните партньори през 1993 г. и 2014 г. създадоха нова представителна структура, единно синдикално представителство (ЕСП), което обединява всички синдикати на работното място. Въпреки всичко, в някои компании все още съществува структурата, предвидена в Кодекса на труда, в която всеки синдикат има свой собствен представителен орган на фирмено ниво – синдикално представителство в предприятието (СПП). На европейско ниво италианските представители на ЕРС (и на СГП) се назначават от синдикатите, които подписват отрасловия колективен договор, който се прилага за компанията и за синдикалния представителен орган в компанията (ЕСП), ако има такъв. Когато няма, синдикатът и ръководството на предприятието договарят подходяща процедура за назначаването. В България местният синдикат остава основният орган, представляващ работниците в предприятието. Съгласно чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, работниците и служителите могат да избират свои представители, в рамките на дружеството, независимо от броя на работниците и служителите, на общо събрание, на което се определя броят на делегатите и начините, по които ще се проведе гласуването. Изборът на членовете на СГП и ЕРС на европейско ниво се провежда по същия начин. През 2006 г. в Кодекса на труда бяха въведени разпоредби за засилване и насърчаване на социалния диалог, както и за дефиниране на правата на информиране и консултиране в случаи на масови уволнения или прехвърляне на компании. В Нидерландия всяка компания с минимум 50 служители е длъжна да създаде работнически съвет (*РС*), който е титуляр на редица права за информиране и консултиране, въпреки че не всички компании, които имат това задължение в действителност създават представителство на работниците в предприятието.

Признато е правото на синдикатите да се събират на работното място, но за разлика от Италия и Испания не са създадени специални органи със закон. Законът признава правата на работническите съвети на информиране, консултиране и одобрение, както и инициативи по икономически, финансови и социални въпроси, както и участие в колективно договаряне относно възнаграждението или работното време. РС са тези, които избират представителите на работниците от ЕРС; когато такива няма, работниците избират членовете със синдикатите, които имат право на назначаване.

Чл. 4 от испанския Кодекс на труда гласи, че работниците имат право на информиране, консултиране и участие на работните места. В Испания, синдикалните представители в предприятието разполагат с добре дефинирана правна рамка (*Кодекс на труда*, член 61-76, и *Устройствен закон за синдикалната свобода*), като освен синдикалните структури на работното място, законът предвижда да има и представители, избрани измежду всички работници във всички предприятия, с изключение на най-малките. Испанските членове на ЕРС се избират от синдикатите, които заедно или поотделно, имат по-голяма подкрепа от въпросните компании¹.

Предизвикателствата, пред които трябва да се изправят социалните партньори в Република Северна Македония, са многобройни: някои ендеогенни, свързани с капацитета за действие на синдикалните организации, докато други зависят от приложимата правна уредба, многократно изменяна и допълвана след независимостта с цел задоволяване на настоящите потребности на обществото². Първият опит за

¹ Синдикатите предлагат по-голямата част от избраните представители и почти три четвърти части от тях произхождат от CCOO и UGT.

² В Северна Македония въпросите, свързани със заетостта и трудовите отношения, се уреждат от Конституцията и Закона за трудовите отношения (*Закон за трудовите отношения*, 2005 г.). Законът, който урежда основните и трудовите права, възнагражденията, безопасните условия на труд, равното заплащане и представителството на работниците и работодателите чрез синдикати или други организации, както и

системно правно регламентиране на правата за информиране и консултиране датира от 2010г. Това е само формална дефиниция на представителството на работниците и правата за информиране и консултиране, тъй като на практика македонското законодателство не предвижда никаква процедура за избор на представители на работниците или за информиране и консултиране, нито прави разграничение между техните прерогативи и тези на синдикалните представители. Това води до извода, че единственото ефективно съществуващо представителство на работниците е това със синдикален произход, компетентно по отношение на колективното договаряне, двустранния и тристранен социален диалог, трудовите спорове, както и информирането и консултирането. Самите понятия за информиране и консултиране са лишени от значение, тъй като са замислени само като начини за обмен на информация, без да се признава никаква роля на Европейския работнически съвет.

Финансови и нефинансови отчети: съпоставителен анализ

В италианската правна система въпросът за финансовите отчети в многонационалните компании отбележи тласък с приемането на Директива 2013/34/ЕС, транспонирана със Законодателен указ 139/2015. Гражданският кодекс регламентира как трябва да се изготвят годишните счетоводни отчети (чл. 2423) и дори преди реформата от 2015 г. вече бяха установени задължения по отношение на оповестяването на финансова информация³.

колективното договаряне, е изменен 17 пъти, като последната промяна е от февруари 2016 г.

³ Преди изменението на закона финансовите отчети бяха част от справката за оповестяване на счетоводната политика. С реформата в нормативата за годишните финансови отчети се въвежда нов чл. 2425-ter в Гражданския кодекс, който гласи, че *финансовите отчети отразяват по отношение на годината, за която се отнасят годишните счетоводни отчети и за предходната, сумата и състава на паричните средства в началото и в*

Съществува и кодекс за самодисциплина за търгуващи с ценни книжа на борсата компании, изготвен през 1999г.⁴ от Комитета за *корпоративно управление* и насърчаван от Borsa Italiana, с препоръки, които представляват модел на добри практики за организацията и работата на италианските дружества, търгуващи с ценни книжа на борсата. Препоръките на кодекса не са задължителни, но котираните на фондовата борса дружества трябва да информират както пазара, така и собствените си акционери за структурата си на управление и степента на съблюдаване на кодекса. За тази цел дружествата, котирани на борсата, са задължени да публикуват изричен отчет заедно с публикуването на данните от финансовите отчети, който се предоставя на събранието на акционерите и едновременно с това се изпраща на Borsa Italiana, която от своя страна го предоставя на разположение на обществеността. Що се отнася до нефинансовите отчети, до 2007 г. не е съществувало задължение за оповестяване на информация от социален и/или екологичен характер; касало се е за доброволна инициатива от страна на онези компании, които са по-ориентирани към ценностите на устойчивостта. Първото споменаване на възможността за включване на нефинансови показатели за дейността на компанията в доклада за управлението, включително информация, свързана с околната среда и персонала, датира от Законодателен указ 32/2007, документ за транспониране на Директива 2003/51/ЕС (Директива за модернизизиране на счетоводството)⁵. Законодателен указ 254/2016 разширява обхвата на

края на годината, както и финансовите потоци за годината, които произтичат от оперативната дейност, инвестициите, финансирането, включително, посочвайки ги отделно, операциите със съдружниците.

⁴ Ревизиран през 2003 г. от Комитета за корпоративно управление на търгуващи с ценни книжа на борсата компании и през 2020 г., където за първи път се говори за „устойчив успех“.

⁵ Законодателят обаче не установява стандартни показатели по отношение на информацията за околната среда и персонала, поради разнообразието на участващите компании по икономически дейности, размер/територия и степен на ангажираност и чувствителност към устойчивост..

задължението за представяне на нефинансови отчети и за оповестяване на информация за многообразието от органи на дружеството в частния сектор⁶. Съгласно италианския документ за транспониране (законодателен указ 254/2016, влязъл в сила на 25 януари 2017 г.), информацията, която трябва да бъде предоставена, се отнася до екологични, социални въпроси, въпроси, свързани с персонала, зачитане на човешките права, борба срещу активната и пасивната корупция, в зависимост от дейността и спецификата на фирмата. Италианският законодател е приел възможността да не предоставя информация, която се счита за чувствителна. Пропускането на такава информация трябва да се прави по изключение и поверителността не може да се използва като довод, когато тя може да бъде в ущърб на разбирането на развитието на компанията и нейните резултати.

В Испания публикуването на доклади за корпоративното управление от компаниите се прави сравнително от скоро. Първият кодекс за бизнес управление (*корпоративно управление*) е публикуван през 1998 г. (*Кодекс Оливенза*), докато през 2003 г. се публикува законът за прозрачност на информацията (Закон 206/2003), който задължава акционерните дружества, котиращи на фондовата борса, да публикуват годишен доклад за корпоративно управление. От 2003 г. датира и новият кодекс за *корпоративно управление*, който има по-голямо въздействие върху прозрачността в многонационалните компании, като въвежда задължението за публикуване (на уеб сайтовете на компаниите) на информация за общи събрания и приети споразумения и определя за адресат на тази информация обществото в цялост. Кодексът

⁶ Вече имаше примери за задължителни нефинансови отчети за субекти от третия сектор (Законодателен указ 117/2017), за социални предприятия (Законодателен указ 112/2017) и за банкови фондации (Законодателен указ 153/1999). Съвсем наскоро в Италия бяха въведени Società Benefit [B Corp] (Закон 208/2015), дружества с печалба, законово ориентирани към реализирането на общи ползи, които са задължени да представят отчети за реализацията (или липсата на реализация) на ползите от социален и/или екологичен характер, които насърчават.

вече въвежда принципа „спазвай или обяснявай“. Транспонирането на Европейската директива 2014/95 се извършва с два закона: първо, през 2017 г. (Закон 18/2017) и по-късно през 2018 г. с един по-амбициозен закон (Закон 11/2018). Това второ законодателно действие се извършва по обикновена парламентарна процедура, при правителство с различна политическа ориентация и със съдържание, което надхвърля Европейската директива 2014/95/ЕС⁷. На първо място, чрез преходна норма се постановява прогресивно прилагане на задължението за издаване на отчети за фирми, които имат повече от 250 работници, от третата година след влизането в сила на закона. По същия начин новият закон създава процедури за избор на членовете на Съвета на директорите, за да се защити многообразието. Други примери за задължително представяне на нефинансови (а също и финансови) отчети са въведените със Закон 2/2011 относно устойчивата икономика, Закон 13/2013 за прозрачността, достъпа до информация и доброто управление и Закон 26/2013 относно спестовните каси и банкови фондации.

В Нидерландия, според част II на Гражданския кодекс, всяка компания е задължена да депозира доклад за управлението в Търговската камара, което означава, че според законовите разпоредби информацията е публична. Нидерландският социален и икономически модел (*полдер модел*) е известен с „меката“ намеса на държавата в делата на компанията, като вместо това се предпочита прилагането на насоки, кодекси или необвързващи споразумения, договорени между социалните партньори. Пример за това е кодексът за корпоративно управление, който първоначално е бил доброволен кодекс, и участието на двустранния икономически и социален комитет (ИСК) в трудовите отношения и политиките за корпоративна

⁷ Заслужава да се отбележи фактът, че законодателната процедура не е предвидила намесата на консултативния орган по въпросите на корпоративната социална отговорност, Държавния съвет за корпоративна социална отговорност (CERSE). Това е орган, създаден през 2008 г., който зависи от Министерството на труда и от който, наред с други, са част от работодателските организации и синдикатите..

социална отговорност (КСО). Въпреки това през 2004 г. законодателят определя кодекса за корпоративно управление като кодекс на поведение, на който котираните на борсата дружества трябва да се позовават в годишния си отчет. В случая на Нидерландия те също трябва да посочат степента, в която са се придържали към принципите и разпоредбите за най-добри практики (принципа „спазвай или обяснявай“). По отношение на информацията от нефинансово естество, Директива 2014/95/ЕС е транспонирана с указ от 22 декември 2016 г. (*Указ за оповестяване на политиката за многообразие*). Докладът за информация от нефинансово естество се добавя към доклада за управлението, който са задължени да представят големи организации, извършващи дейност от обществен интерес, и които заедно съставляват докладите за корпоративно управление, задължителни още тогава за дружества, котирани на фондовата борса. Нидерландският законодател не разширява темите, фигуриращи във нефинансовата информация, и които вече фигурират в директивата. Въпреки това, в съответствие с политиките на тази страна по въпросите за опазването на околната среда, той разширява съдържанието на докладите за екологичната политика на компанията, като включва дори използването на природни ресурси или фирмените политики по отношение на кръговата икономика и повторната употреба на суровини, в допълнение към аспекти, свързани със защита на животните. Що се отнася до докладите за многообразието, Директива 2014/95/ЕС не предвижда различно и последващо съдържание по отношение на това, което вече е включено в нидерландския кодекс за корпоративно управление. И на последно място, директивата се прилага само за големи предприятия, регистрирани на борсата, докато кодексът се прилага за всички дружества, регистрирани на борсата. В България транспонирането на Директивата за нефинансовата информация (в сила от 9 юни 2021г.) е извършено чрез два последователни закона: Закон за допълнение на Кодекса на труда и Закона за счетоводството (*Закон за изменение и допълнение на кодекса на труда (КТ) и*

Закона за счетоводството), в чиито чл. 48, ал. 1-3, 51 и 52, се посочва, че нефинансовата декларация съдържа информация в степен, необходима за разбиране на развитието, резултатите, състоянието на предприятието и въздействието на неговата дейност, отнасяща се като минимум до екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите. Заслужава да се отбележи приемането на национално ниво през 2019 г. на Стратегията за корпоративна социална отговорност за периода 2019-2023 г. В програмата българското правителство представя своите приоритетни цели и ангажимент да насърчи способностите на компаниите да интегрират социално отговорните си практики в своята дейност с цел повишаване конкурентоспособността, устойчивостта на бизнеса, включително етични въпроси, защита на потребителите и правата на човека, и подпомагане реализацията на целите на устойчивото развитие.

И накрая, в Република Северна Македония представянето и съдържанието на годишните или консолидираните счетоводни отчети, тяхното ревизиране и публикуване, както и отговорността на ръководството за декларирано в тях, се уреждат от националния закон за дружествата, който влезе в сила през 2004 г. Македонските компании не са задължени да разкриват информация от социален и/или екологичен характер, този тип докладване е оставен на доброволната инициатива на компании, по-ориентирани към ценностите на устойчивостта. Съществуват няколко инициативи, свързани с тези въпроси, които се насърчават от работодателските организации, но тъй като това не е задължителна информация, тя не се споделя с работниците; не са предвидени и компетентни органи с оглед оценката и прилагането на санкции в случай на неспазване. Въпреки това за многонационалните компании, установени в страната, има различни правила: освен към националното корпоративно право, европейските многонационални компании, които имат филиали в Северна Македония, се подчиняват и на

европейските директиви в зависимост от държавата, в която е установена тяхната компания майка.

По какъв начин финансовата и нефинансовата информация могат да подобрят участието на работниците и техните представители в решенията на дружеството

Четенето и тълкуването на финансовите отчети позволява запознаване с развитието на пазарите, продуктивността и стратегиите на групата, финансовото и имуществено състояние, инвестициите, човешките ресурси, информацията за акционерния състав и корпоративното управление. От своя страна, чрез нефинансовата декларация компаниите оповестяват в своите годишни финансови отчети, в баланса за устойчивост и интегрирани баланси, данни и информация, за да помогнат на заинтересованите страни да разберат и проследят резултатите от бизнес политиките, отнасящи се до екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите, по отношение на многообразието в Съвета на директорите.

Но защо споменатата техническа информация е важна за упражняването на правата за информиране и консултиране? Защото знанието е участие, а участието е демокрация.

От синдикална гледна точка е важно незабавното получаване на пълна икономическа и финансова информация, но също така е важно и умението тя да бъде изтълкувана и да бъдат открити евентуални задължения или сложности, които изискват ползотворна дискусия с ръководството, преди да бъдат взети определени стратегически решения. Сред заинтересованите страни, представителите на работниците, и по-специално членовете на ЕРС, са основните адресати на посочената в Директива 2009/38 информация, т.е. когато става въпрос за вземане на решения, които имат значително влияние

върху интересите на европейските работници. Както с докладите за икономически и финансови данни, така и по отношение на информацията от нефинансово естество, разпоредбите за ЕРС не са предоставили никаква конкретна индикация за обекта на правата за информиране и консултиране, нито какво трябва да предвижда споразумението в това отношение, оставяйки страните свободно да договарят аспектите, върху които ЕРС заслужава да насочи вниманието си и да изрази становище. В същите тези споразумения е важно също така да се поставят ограничения за използването на клаузите за поверителност, обучението на делегатите по темите, предмет на информиране и консултиране и/или да се предвиди възможността за прибягване до експерти за получаване на помощ при разчитане и разбиране на технически и сложни доклади, с цел да се осъществи ефективен обмен с ръководството на компанията.

Нидерландският закон предоставя на представителите на служителите и на делегатите на ЕРС обширни права за информиране и консултиране, полезни за изпълнението на собствената им мисия, като работодателят е изрично задължен да предоставя (най-малко два пъти годишно) информация за настоящите икономически резултати и бъдещите перспективи, както и цялата информация за корпоративното управление, за работниците и структурата, полезна за проверка на изпълнението на предвидените изисквания за учредяване/обновяване на ЕРС. Сред многонационалните компании, включени в изследването и анализа на POWER, 3 от ЕРС, подчинени на нидерландското законодателство, могат да се считат за най-добри практики за ефективността на задачата, изпълнявана от делегатите, и за признаването от ръководството на компанията на важността на процедурите за информиране и консултиране. За упражняване на правата за информиране и консултиране са планирани минимум две официални срещи годишно (на английски език) и неформални комуникации между ръководството и делегатите. Предвидени са достатъчно средства за обучение, включително и езиково,

за превод на документи, при необходимост, и за използване услугите на експерт.

В Испания представителите на работниците получават информация за икономическото състояние на компанията на всеки три месеца, като своевременно им се предоставя информация за годишните финансови отчети, отчетът за доходите, годишния доклад и друга документация, предоставена на съдружниците. Един много полезен инструмент за достъп на работниците до информация относно многообразието е регистърът на възнагражденията, създаден със Закона за равното заплащане на мъжете и жените (2020 г.). Той съдържа информация за мерките, приети за насърчаване на равенството между жените и мъжете в компанията и, ако има план за равенство, за неговото прилагане. Посочената информация се предоставя на представителите на работниците поне веднъж годишно. Добрият поток от информация в рамките на ЕРС се дължи на Комитета в намален състав и на тематичните работни групи, които провеждат редовни заседания през годината, в допълнение към годишното пленарно заседание на ЕРС. Както при интервюираните „италиански“ ЕРС, съвместните пленарни заседания се провеждат в продължение на минимум три дни. През два от тези три дни представителите на работниците се събират отделно: един преди съвместната среща и един след нея, за да извършат оценка и синтез. По-конкретно, интервюирани членова на италианските ЕРС, които могат да се считат за добри практики, посочиха, че в един или няколко дни по време на пленарното заседание, се организира специфично обучение по текущи и общи теми, но също и за прочит на финансови отчети, като всички теми са съгласувани с ръководството. В други, се отделя по-кратко обучение по теми, свързани с икономическа и неикономическа информация. Според интервюираните италианци и испанци тази информация не се счита за релевантна за да се обсъжда по време на годишните заседания. В един от разгледаните италиански случаи местното обучение изобщо не е предвидено, нито възможността за използване на експерт по

време на заседанията. Освен това, в конкретния случай, поради липса на съгласие, органът функционира прилагайки субсидиарните изисквания на преработената директива. Очевидно е, че в ситуации като тези правата за информиране и консултиране на Европейския съвет са сериозно компрометирани.

В Северна Македония за повечето многонационални компании оповестяването на нефинансова информация не е задължителна практика. Тази информация обаче се споделя доброволно благодарение на политиките за КСО: екологични и социални въпроси, отношение към работниците, зачитане на човешките права, борба с корупцията и подкупите, както и разнообразието на борда на директорите. Повечето от големите македонски компании, част от бизнес организации, участват в инициативи по тези въпроси публикуват (незадължителни) доклади, които се споделят с работниците само при поискване. Също така е обичайно македонските компании да организират обучения, в които работниците получават информация именно по нефинансови въпроси.

В България процесите на информиране и консултиране в предприятия без синдикални организации се развиват относително бавно. В четирите интервюирани многонационални компании съществуват синдикални структури, които участват в социалния диалог на фирмено ниво и може да се каже, че потокът от финансова и нефинансова информация е задоволителен от гледна точка на компанията. Само в една от тях няма ЕРС. Освен в процедурите за информиране и консултиране, ЕРС участва и в специализирани работни групи, чиято програма, цели и отговорности се определят съвместно от ЕРС и ръководството. Често се прибегва до помощта на външни експерти и до съдействието на синдикални координатори от Европейската федерация на сектора. По време на заседанията на ЕРС ръководството докладва за финансовото състояние на дружеството и за нови инвестиционни проекти в начална фаза, както и за ефективното управление на дружеството и друга информация, която може да бъде получена благодарение на

публичността на докладите на компанията. Важна роля за разбирането на тези въпроси играе редовното обучение. Сред участващите в проекта многонационални компании, тези без ЕРС се оплакват от липсата на информиране и консултиране по транснационални въпроси. Икономическата информация не е предмет на дискусия, няма дискусии и за информацията от нефинансов характер и политиките за КСО на компанията. От бизнес гледна точка е необходимо да се обмисли използването на клаузи за поверителност от ръководството, за да се контролира потокът от комуникации и да се избегне нанасянето на вреди на компанията и нейните собствени работници чрез публичното оповестяване на определена информация. Не липсват случаи, особено в по-новите споразумения, в които се правят опити за по-конкретно регламентиране на определението за поверителност; в други се определя редът за получаване и използване на поверителна информация; в трети случаи самото споразумение определя процедурите, които трябва да се следват в случай на разногласия между дружеството и ЕРС по отношение на информацията, която трябва да се счита за поверителна.

По този въпрос всички интервюирани членове на нидерландските ЕРС са съгласни с факта, че ако ЕРС трябва да бъде информиран от началото на даден проект или стратегия, е необходимо информацията да се пази в тайна за определен период от време. Във всички споразумения има клаузи за конфиденциалност. Сред най-добрите практики трябва да споменем споразуменията, в които, в случай че ръководството на дружеството иска да запази поверителна информация, то ще трябва незабавно да предостави на членовете на ЕРС декларация, в която посочва причината, поради която информацията се счита за поверителна и за колко време, както и лицата, за които не е задължително да се спазва тази поверителност. В други случаи, например споразуменията на испанските многонационални компании, се уточнява кога информацията не може да се счита за поверителна, т.е. когато делегатът може да докаже, че споменатата информация вече е била публично оповестена,

когато тя е била оповестена със съдебно решение или когато информацията се отнася до нарушение на закона от страна на компанията. В испанските многонационални компании е практика създаването на „европейски отдел“ с цел подобряване на потока от информация между компанията и ЕРС и информацията по държави на местното ръководство. Според интервюираните италианци поверителността не е изрично регламентирана в споразуменията и това дава голяма свобода на ръководството, което редовно определя като поверителни всички споделени документи и информации, и възпрепятства по този начин делегатите на ЕРС да изпълняват задълженията си.

Най-добри практики и инструменти за упражняване на правата на работниците за информиране и консултиране

Анализът на предоставените данни и проведените интервюта с представители на фирмите и членовете на ЕРС в рамките на европейския проект POWER отчете различни практики на работническо участие, но и някои еднакви потребности. Предмет на изследване в Италия бяха многонационални компании от секторите текстил и облекло, строителство, информатика, химия, енергетика и инфраструктури. Интервюираната компания в сектора текстил и облекло е единствената от анализираните многонационални компании, в която няма ЕРС, но която може да се похвали с добри практики за участие на работниците и техните представители. Последното интеграционно споразумение, подписано за справяне с новите сценарии, произтичащи от пандемията, потвърждава съществуването на солидни трудови отношения, в които представителите на синдикатите (ЕСП) са активна част от трансформацията на компанията. В този случай участието на работниците се постига чрез обмен на информация и създаване на специфични работни групи. Всички многонационални компании експериментират с

доброволни инициативи за КСО. Като цяло, обучението се счита за основен инструмент за постигане на ефективност в процесите на информиране и консултиране, и трябва да бъде поощрявано и допълвано с добрите практики в това отношение. Като един добър опит интервюираните италианци посочват, че процесът на информиране и консултиране се провежда най-добре, когато участието на ЕРС става на един по-ранен етап от проекта, за да може да се вземе предвид мнението му от самото начало. В други случаи делегатите на ЕРС предложиха да бъдат установени по-ясни критерии за определяне на съдържанието и обхвата на процеса на информиране и консултиране.

Съществуват различни нива на участие на ЕРС в процесите за информиране, консултиране и участие в анализираните испански компании. По подобен начин обхватът на информацията по нефинансови въпроси е по-широк в някои ЕРС, отколкото в други. Сред инструментите, които преобладават в споразуменията, са обучението и подкрепата на експерти, включително участието на представител на европейската федерация на сектора, въпреки че на практика неговата подкрепа е доста ограничена. Много често нефинансовите отчети са единственият официален източник на информация за политиките на компанията: в една от анализираните испански многонационални групи представителите на служителите използват нефинансовите отчети като инструмент за контрол на прилагането на глобалното рамково споразумение, подписано със световната федерация в сектора. В други случаи, когато няма налична информация за персонала и броя на служителите във всяка държава, нефинансовите отчети могат да бъдат полезни за оценка на съответствието с изискванията за създаване (или възстановяване) на ЕРС.

В българските предприятия, участващи в проучването, нивото на европейски социален диалог също е различно, различно е и прилагането на процедурите за информиране и консултиране. Като цяло в повечето от разгледаните случаи централното ръководство признава европейските работнически съвети за

свои социални партньори: съществува воля за организиране на срещи и участие на бизнеса. Освен в процедурите за информиране и консултиране, ЕРС участва и в работни групи, създадени за обсъждане на конкретни европейски въпроси. В многонационалните компании, където няма ЕРС, финансова и нефинансова информация се предоставя на синдикалните представители на месечни срещи за обсъждане на производствени въпроси; когато има ЕРС, информацията обикновено се предоставя по време на редовни заседания. Анкетираните заявяват, че когато се иска някакво разяснение, ръководството е готово да предостави всякаква допълнителна информация.

Въпреки че законодателството е много благоприятно по отношение на правата за информиране и консултиране, повечето ЕРС на нидерландски многонационални компании все още срещат трудности при обработката на финансова информация. Анкетираните подчертаха разликата между обикновената информация и тази, предоставена по време на реструктуриране или нови проекти. Централното ръководство своевременно информира и консултира членовете на ЕРС; най-големите трудности възникват, когато решенията се вземат от други нива на управление. По време на консултативна процедура по голям проект за реструктуриране на дружество от банковия и кредитния сектор ЕРС поиска да анализира обосновката на проекта. Оценката стана възможна благодарение на съществуването на ad hoc група, отговаряща за въпросите на икономическия и финансов риск, която успя да извърши анализ на риска и да консултира ЕРС. Като цяло, на ЕРС се дава възможност да участва в други специализирани работни групи за определен период от време и за конкретна цел, като здравеопазване и безопасност, въпроси на КСО или съвместяване на професионалния и семейния живот. В други случаи ЕРС се превърна в наблюдател и носител на исканията на неевропейските работници. И накрая, въпреки че повечето холандски компании публикуват доклади за КСО, които включват трудови и човешки права, повечето ЕРС не участват

пряко в изготвянето на тези социални, екологични или управленски политики.

Не всички анализирани македонски многонационални компании имат ЕРС. Те използват различни инструменти за участие на работниците във фирмените политики. Те включват редовни, официални и неофициални информационни сесии, преки и непреки консултации и технически срещи, насочени към по-добра организация на комуникацията. Освен редовните месечни заседания, се насрочват и други срещи според специфичните нужди на служителите, синдикатите или работодателите. В една от анкетираните компании от строителния сектор работниците се консултират и информират редовно, особено по въпросите за здравословни и безопасни условия на труд. Освен това веднъж годишно ръководството представя резултатите на компанията, производителността и плановете за следващата година, както и екологичните политики. За тази цел както ръководството, така и синдикатите редовно организират курсове за обучение; други теми, обхванати от обучението, са синдикалното ръководство и инструментите за колективно договаряне. Относно нефинансовата информация, ръководството се фокусира основно върху правните аспекти на здравословните и безопасни условия на труд в резултат на пандемията от Covid-19. И накрая, в една от анализираните компании в сектора на хазартните игри, тъй като тя не е синдикализирана, служителите създадоха по собствена инициатива асоциация на работниците, чиято задача е да участва в развитието на компанията и нейните политики чрез „лаборатория за идеи“. Така служителите имат възможност да бъдат проактивни и ангажирани, информирани и консултирани по въпроси, свързани с техните права и задължения, но не участват пълноценно в решенията на компанията.

Секторът за текстил-облекло-мода и микро-, малките и средни предприятия в италиански и европейски контекст: общ преглед

Сред секторите, анализирани в рамките на проекта POWER, може да се спомене секторът за текстил и мода, който бе поставен на челно място при разясняване на значението на нефинансовата информация за италианските малки и средни предприятия и техния подход по отношение на европейския контекст, и към приоритети като устойчиво развитие и кръгова икономика.

Европейският сектор за текстил и мода е диверсифицирана индустрия, съставена главно от малки компании, обхващащи секторите и веригите за доставка на текстил и облекло, в техния технически и индустриален аспект, и текстил за битови нужди⁸. ЕС играе важна роля като производител, износител и вносител на полуготови и готови продукти в международен план⁹.

Каква е ролята на Италия във веригата на стойността в европейската и световна текстилна индустрия?¹⁰.

⁸ Според Euratex (2022) В Европа има около 160 000 компании от сектора, в който работят близо 1,5 милиона работници, с оборот от около 162 000 милиона евро. 88,8% от тях са микропредприятия и 11% МСП по различните части на веригата на стойността, от производството до търговията на дребно и предоставянето на услуги; <https://euratex.eu/>.

⁹ Анализирайки производствения капацитет на европейската верига на стойността на текстила по отношение на потока на материали, ЕС е произвел (данни за ЕС-27 за 2020 г. през 2018 г., в тонове) 2 405 318 милиона тона влакна, 1 458 168 милиона тона нишки, 1 943 686 милиона тона тъкани, 948 957 тона готова продукция, в Köhler *et al.* 2021.

¹⁰ Според разработката на данните на ISTAT, извършена от Центъра за изследвания на CNA, с непрекъснато нарастващ оборот, 472 252 работници, които достигат един милион, когато се добавят тези от дистрибуторските индустрии, и почти 58 000 компании, модата се явява значим субект в италианския икономически и производствен сценарий. Трябва да се отбележи, че 98,1% от производствената база на модата се

Италианската верига за доставка на мода и текстил има две преобладаващи характеристики, които изразяват уникално конкурентно предимство в световен контекст: (i) това е единствената верига за доставки в света, която все още е непокътната. Съществува местна бизнес организация за всеки етап на производството, която включва МСП и занаятчийски компании, които работят от суровината, преминавайки през етапите на производствения процес, до дистрибуцията; (ii) има продуктивна и креативна бизнес традиция, основана на предписанията на „кръговостта“. В Италия, както и на територията на целия ЕС, икономическият сценарий се характеризира с преобладаването на броя на микро, средните и малките компании с висок занаятчийски индекс, чийто принос е решаващ в действията за промяна, които засягат текстилния сектор. Концентрацията на фирми в индустриални райони представлява специализация на националното производство. Районите, географските места, където исторически са били концентрирани МСП, са свидетели на това как възниква специализацията на една или повече фази от производствения процес, в който качеството на работа е пряко свързано с мрежата от взаимовръзки между предприятията. Те, обединени от обща мрежа за обмен на технически и производствени знания, работят, за да се идентифицират в ценностите и целите на района. По този начин нейната мрежова структура е в непрекъснато търсене на форми на координация, които водят до подобряване и постоянен анализ на най-ефективните решения, които да бъдат приети в съответствие с променящите се изисквания на пазара.

Склонността към промяна обаче не е просто характеристика, а търговска потребност. Като ключови компоненти на глобалната верига на стойността, италианските МСП трябва да спазват социални, икономически и екологични практики за устойчивост и отговорно управление, особено ако оперират в B2B сектори като клиенти на лидери в индустрията.

състои от МСП, които наемат 83,9% от работната сила и генерират 67,5% от оборота.

Компаниите, които работят по производствената верига, имат различна позиция за договаряне от марките на клиента. Управлението на тази връзка често означава, че МСП се адаптират към все по-кратките производствени срокове, подписват документи за доставка, които съдържат все по-сложни и постоянно актуализиращи се стандарти. Непрекъснатите промени и адаптации се превърнаха в константа за МСП: това не винаги означава постигане на по-добри оперативни стандарти, а по-скоро на адаптация, която е непланирана, непредвидена и следователно неефективно управлявана и продиктувана от единственото желание да не се загуби пазарният дял, който са завоювали. По този начин в много случаи резултатът е лишаване от власт на цели участъци от веригата за доставки, нестабилни и с малък капацитет за устойчивост, които трябва да се справят с малки и големи трусове на пазара, причинявайки значителни спадове в италианския БВП.

Приложно поле на Директива 2014/95/ЕС: Какво става с МСП?

Директива 2014/95/ЕС относно оповестяване на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на големи предприятия и групи, която е вдъхновена от необходимостта от подобряване на корпоративното управление, особено по отношение на оперативната прозрачност на големите европейски дружества, изисква от тях да оповестяват релевантната нефинансова информация. Дружеството, което подлежи на това задължение, трябва да изготви свои собствени стратегически насоки в икономическата, екологичната и социалната сфера, като определи приоритетите и изготви многогодишен план за устойчивост; Събраните данни се отнасят до модел на отчет за количеството и качеството на връзката между компанията и заинтересованите страни. Всъщност се признава значението на компаниите да отчитат възникналите отрицателни външни

ефекти и свързаните с тях социални и екологични фактори, за да се идентифицират рисковете за устойчивост и да се повиши доверието на инвеститорите и потребителите, като се подчертава взаимозависимостта между икономическите и социалните фактори, в които компанията оперира.

В контекста на прехода към устойчива глобална икономика оповестяването на нефинансова информация се признава като решаващо за управлението на индустриални процеси, които съчетават дългосрочна рентабилност, социална справедливост и опазване на околната среда. Следователно основната цел на регламента е да спомогне за измерването, контрола и управлението на резултатите на предприятията и тяхното въздействие върху обществото и екосистемите. Той описва не само резултатите на дадена организация, но и как тя управлява най-важните аспекти за мониторинг на отрицателните външни ефекти.

В същото време директивата предвижда висока степен на гъвкавост в действията, за да се вземе предвид многоизмерният характер на корпоративната социална отговорност (КСО) и многообразието от политики за КСО, прилагани от компаниите в тези процеси на промяна, както и изборът да се изключи МСП от обхвата на приложение на законодателството има конкретни причини.

В своите заключения от 24 и 25 март 2011 г. Европейският съвет призова за намаляване на общата регулаторна тежест върху малките и средните предприятия (МСП) както на европейско, така и на национално ниво, и предложи мерки за увеличаване на производителността, докато стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж има за цел да подобри бизнес климата за МСП и да насърчи тяхната интернационализация. В резултат на това, в съответствие с принципа „мисли първо за малкия“, новите изисквания за оповестяване следва да се прилагат само за определени големи компании и групи.

Освен това обхватът на задължението за нефинансово отчитане следва да бъде определен по отношение на средния брой служители, годишния финансов отчет и нетния оборот.

МСП следва да бъдат освободени от допълнителни изисквания и задължението за оповестяване на нефинансова информация следва да се налага само на големи предприятия, които са дружества, извършващи дейност от обществен интерес, и дружества от обществен интерес, които са компании майки на голяма група, със среден брой служители от 500 човека, в случай на група, които ще се изчисляват на консолидирана база.

Всичко това не следва да пречи на държавите-членки да изискват оповестяването на нефинансова информация от дружества и групи, които не попадат в обхвата на настоящата директива. Законодателен декрет № 254/2016, който транспонира Директива 2014/95/ЕС на ЕС в италианската правна система, въведе задължително отчитане за някои големи компании и групи с над 500 работници, с цел предоставяне на добавена и допълваща информация към годишните финансови отчети, необходима за разбиране на извършената дейност, напредъка на компанията и получените резултати и поставят заинтересованите страни в позиция да вземат информирани решения.

Следователно оповестяването на информация от нефинансово естество и информация за многообразието, към която е ориентирана политиката за устойчивост на МСП и която всъщност засяга напречно спазването на различни нормативни задължения от компаниите, придобива все по-голямо значение, дори когато се прави доброволно.

Във връзка с горните съображения относно структурните характеристики на италианския сектор за текстил и мода, може да се каже, че ефектът от директивата, която регулира дейността на определени компании и определени големи групи, косвено засяга МСП. Както вече беше казано, това е тясно свързано с реалната структура на сектора и характеристиките на размера на операторите.

Производственият модел на италианската модна система е организиран около веригата за доставки и нейните райони, които се организират в процесите преди и след производството, гарантирайки производствения капацитет и

качеството на продукта, които представляват стратегическото конкурентно предимство, което страната има и трябва да поддържа на световните пазари; следователно се състои от компании клиенти (обикновено с по-структурирани размери), които проектират и продават готовия продукт, и микро-, малки и средни компании, които работят от името на трети страни и, понякога сключвайки договор с един единствен клиент, но по-често с няколко, те извършват работата с материали, доставени от клиентите, според получените поръчки, като доставят готовия продукт.

Тази динамика пряко обвързва задължението, което фирмата клиент трябва да изпълни, когато предлага на пазара готовия продукт, поръчан на трети страни, с производството на стоката, извършвано от последните (неподлежащи на дисциплина), които обаче косвено са задължени да спазват указанията на ръководството, които са част от обхвата на приложение на дисциплината.

Трябва да се подчертае, че този производствен модел предизвиква сериозни дисбаланси във властта. За производствените компании промяната може да доведе до големи задължения, както и до високи разходи. МСП не разполагат с вътрешен технически, икономически и логистичен капацитет за да се изправят пряко и своевременно пред новата динамика, свързана с изготвянето на нефинансови доклади (и доклади за устойчивост), както по отношение на изпълнението, така и на тълкуването на нормативата; обратното, една по-структурирана компания е оборудвана с фирмени офиси и помещения, предназначени за тази цел. Поради по-малкия си размер и по-ограничените ресурси, те трябва да разполагат с достатъчно време и средства, за да се подготвят за прилагане на задължението за докладване на устойчивостта.

С предложението за Директива за отчитане на корпоративната устойчивост (CSRD) европейските компании ще бъдат задължени да оповестяват информация за рисковете и въздействията, свързани с проблемите на устойчивостта на техните бизнес дейности. Основната новост в предложението

на Европейската комисия се отнася до разширяването на задължението за нефинансова информация за всички компании, регистрирани на регулирани пазари, следователно и за малки и средни предприятия. Задължението няма да засегне микропредприятията, които ще бъдат напълно изключени от задължението за докладване, нито МСП, които не са регистрирани на фондовата борса, които могат доброволно да изготвят структурирана информация за устойчивост въз основа на стандарти в съответствие с техните характеристики.

МСП и нефинансовите отчети

Въпреки че стратегическата цел на еволюцията на дисциплината е да позволи отчитане, без да се засяга съществено административната структура на компаниите, може да се каже, че МСП и микропредприятията са възприели специфични методи и инструменти за отчитане и оповестяване на нефинансова информация, и по-конкретно, присъщата за глобалната устойчивост на организацията, които свидетелстват за придържането на МСП към практиките за устойчивост, кръговата икономика и като цяло към отговорното управление на бизнеса.

По-конкретно, могат да бъдат идентифицирани две основни мотивации, поради които темите, подлежащи на задължителна нефинансова информация, са станали оперативни дори за по-малко структурирани компании: самодисциплина и способност за организация и управление. Ако, от една страна, нефинансовото отчитане и спазването на основните практики за устойчивост са свързани с необходимостта на бизнеса да поддържа спечеления пазарен дял в глобалната верига на стойността, от друга страна, е необходимо да се подчертае нарастващото осъзнаване на ролята на сектора на занаятите в обръщането на внимание на въздействието на неговото производство.

Занаятчийското производство има за цел да генерира повече стойност, отколкото да унищожава. МСП и

микропредприятията работят в съответствие с устойчива програма, която отразява ценностите на учредителя, като социална и екологична отговорност и уважение към достойнството на труда. Текстилният и кожарският сектор възприе, по исторически и културни причини, но най-вече поради придобиване на икономическо значение, занаятчийски и креативни практики за оползотворяване на отпадъци от преработка, които, благодарение на процесите на развитие на индустриалните сектори, сега са довели до консолидирани бизнес модели.

По-конкретно, въз основа на структурната си гъвкавост, МСП представляват пилотни случаи за експериментирание на бизнес модели, базирани на нови ядра, като обмен на дрехи или отпадъци, или въз основа на рециклирането на отпадъци, за да се използват като нов материал.

Структурните характеристики на МСП означават, че те са в състояние да стимулират промяната: пряк контрол върху стратегическата посока, гъвкавост при експериментирание, свобода при вземане на решения, устойчиви програми, които отразяват ценностите на учредителя като социална отговорност и опазване на околната среда и уважение към достойнството на труда, отговорност при използването на ресурсите чрез постоянно подобряване на качеството на продукта, което превръща възможността му за поправка в начин за удължаване на живота му.

Територията, занаятите и общността, следователно и систематизирането на индивидуалността, са решаващи в този процес. Компания, която работи в сектор кожа, обувки и кожени изделия, принадлежаща към системата CNA Federmoda, разположена в район Сан Мауро Пасколи¹¹, заяви по този повод, че *„визията на нашата организация е да изрази територията на италианското майсторство чрез общността на Сан Мауро Пасколи, място, където изкуството, културата и ноу-хау съжителстват с*

¹¹ Интервю, проведено от CNA Federmoda (като част от проекта POWER) за Smart Leather Sas <https://tomassinibags.com/>

традицията. Синтезът е услуга, „направена и измислена“ в Италия, „направена и изучавана“ със сърцето, посветена на тези, които не търсят просто продукт, а стилин аксесоар, способен да изрази идентичността”. Следователно човешкият фактор е този, който произвежда устойчивост. „Човешкият фактор изразява централното място на нашето ноу-хау. Хората са тези, които допринасят за осигуряването на правилната енергия за компанията и чрез тях се намират най-добрите технически решения. Развитието, предприето от нашата компания, се фокусира върху решения, насочени към благополучието на човешките ресурси заедно с необходимостта от постоянно техническо и хуманитарно обучение”.

Компанията работи, като включва изцяло работниците в ценностите на компанията, както и в целите на организацията, чрез постоянно публикуване на информация на таблото за обяви, така че да може да се консултира непрекъснато, индивидуално или чрез колективни срещи, когато се касае за обща информация: „... целите на компанията, както и решенията, които трябва да се вземат при евентуални опции, които изискват извънредни поръчки, се споделят редовно с работниците. Ценностите на компанията се споделят с работниците и от тях се иска да се стремят да ги уважават (устойчивост, уважение, екип, сътрудничество, решаване на проблеми...)“.

Индивидуалното благосъстояние като крайъгълен камък на организацията на компанията, справедливото икономическо и социално признание на извършената работа и, за пълна устойчивост, практиките за интернализиране на основните отрицателни външни фактори на околната среда: „в компанията е създадена музейна мърчандайзинг линия за оползотворяване на всички отпадъци от преработката, като по този начин се избягва използването като основна суровина кожа да се използва за специални отпадъци”.

В заключение, когато една организация е изградена върху етични ценности, близки до индивидуалната визия на нейния основател, възможността за перфектно съгласуване между

създаването и разказването на историята е по-голяма. В микро-, малките и средните предприятия наистина е обичайно да се спазва балансът между тези, които произвеждат устойчивост и тези, които я оповестяват, с нарастващо признание на съдържанието на нефинансовите отчети. Това се осъществява чрез различни канали и практики, тоест чрез стандарти, съответстващи на техните характеристики и бизнес нужди.

Такъв е случаят с компании, които жонглират с различните сертификации на продукти/услуги и/или процеси и/или системи за управление; при спазване на различни протоколи като Списък на ограничените вещества (RSL), Списък на ограничените вещества в производството (MRSL) и ангажимент „Detox“ на Грийнпийс, за отговорно управление на химическите вещества в продукти и процеси, както и спецификациите, чрез които марките на възложителите правят своите заявки за доставка. Има и случаи на доброволно докладване на устойчивостта. Въпреки това, дори в *mare magnum* от регулиращо свръхпроизводство на производствените процеси, дори и в този случай, гъвкавостта и ретикулярната организация на италианската верига за доставки е осигурила тласък за да отговори ефективно на строгото придържане и съответствие с горното. Веригата за доставки отговори, като концентрира тези технически спецификации върху появата на нови професии във веригата за доставки на сектора текстил – облекло - обувки, за да предложи специализирани услуги, които отговарят на променящите се и все по-технически изисквания на пазара.

Библиография

De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2016), *The right and duty of European Works Councils to report back to the workforce: broad uptake, little specificity*, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2/216, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S. (2016), *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive*, Report 138, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S., Meylemans L. (2020), *EWC Confidential Confidentiality in European Works Councils and how representatives deal with it: case study and survey insights*, Working Paper 2020.02, ETUI, Brussels

Kaliga A., Oberdieck A. (2020), *Non-financial reporting: how can it be a resource for workers?*, ETUI Policy Brief

Köhler A., Watson D., Trzepacz S., Löw C., Liu R., Danneck J., Konstantas A., Donatello S. & Faraca G. (2021), *Circular Economy Perspectives in the EU Textile sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2014a), *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and the Council of 22 October 2014 Amending Directive 2013/34/EU as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, Brussels, Belgium

Guarriello F., Stanzani C., Zingone G. (2002), *L'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nel diritto dell'Unione Europea*, SindNova, Quaderno19

Jagodzinski R. (2015), *Monitoring implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, Brussels.

Stoop S. (2004) *'Thriving on diversity' revisited*, in Fitzgerald I. and Stirling J. (eds.) *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?*, London, Routledge

Waddington J. (2011), *European Works Councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge

Zito M. (2022), *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle*

tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde, in Diritto delle Relazioni Industriali, n. 3/XXXII, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano

Zito M. (2018), *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in Guarriello F., Stanzani C. (a cura di), Sindacato e contrattazione nelle multinazionali, Milano, Franco Angeli



POWER. Мултинационални компании: подобряване на експертния опит на работниците в областта на финансовата и нефинансовата информация, за да се насърчат техните права, насочени към проучване

на практиките за докладване на икономическа и нефинансова информация като инструмент за участие на работниците и техните представители в мултинационални компании в различните сектори, участващи в пет държави: Италия, Холандия, Испания, България и Северна Македония.

Проектът POWER е съфинансиран от Европейската Комисия, Генерална дирекция "Заетост, социални въпроси и приобщаване" в рамките на поканата за представяне на предложения за финансиране VP/2020/008 (Споразумение за безвъзмездна финансова помощ VS/2021/0066), Информация, консултации и участие на представителите на работниците в предприятията.

За повече информация:

www.sindnova.it

SindNova

via Tagliamento 9
00198 Rome Italy
0039 06491087