

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1

април, 2009
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ И КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

I. Увод	стр. 3
II. Корпоративна социална отговорност и европейски работнически съвети	стр. 4
III. ЕРС в областта на социалната отговорност на предприятията – протвоестествен ангажимент?	стр. 8
IV. Сътрудничество или конкуренция между участниците в социалното регулиране на глобализираното предприятие?	стр. 13
V. Заключение	стр. 16
МЕМОРАНДУМ ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ - Препоръчани мерки въз основа на сегашния опит	стр. 17

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ И КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

I. Увод

Децентрализацията към предприятието и икономическата интернационализация през последните десетилетия промениха индустриалните отношения и поставиха под въпрос традиционната рамка на колективното договаряне и действие – националната рамка бе разклатена от икономическите и социални движения, които надхвърлят границите ѝ, и от появата на нови източници на регулиране: наднационални и вътрешнонационални; професионалната регулация, изградена по браншове, изгуби почва поради развитието на договарянето по предприятия. Вследствие на това двупосочно движение нарастващото икономическо влияние на многонационалните компании и новите им възможности за въздействие върху социалната регулация придобиха особено значение. Това изведе на преден план въпросите за изграждане на рамката на тяхната дейност, както и за мястото и ролята на социалния диалог в предприятията. Именно по тези въпроси се пресичат траекториите на корпоративната социална отговорност и на европейските работнически съвети.

Корпоративната социална отговорност е сравнително старо англосаксонско понятие, свързано с едностранни и доброволни управленски практики, целящи да обвържат предприятието не само със законовите задължения, но и с отчитането на екологичните и социалните последици от неговата дейност. Европейският работнически съвет е все още млад европейски орган за работническо представителство, предназначен за информиране и консултиране на европейските наемни работници, чиято основна характеристика е изграждането му чрез договаряне, при това в рамките на европейското законодателство.

Корпоративната социална отговорност (КСО) се налага през 70-те години на миналия век с инициативите на големите международни организации. През 90-те години КСО придоби нов размах с появата на “ново поколение кодекси на поведение”, приети от все повече предприятия, главно многонационални. От 2000 г. насам международните публични инициативи се активизираха с ревизирането на принципите на МОТ и ОИСР, приети през 70-те години¹, както и с програмата Глобален договор на ООН. На европейско ниво дискусиите по КСО датират от средата на 90-те години², но обсъждането на европейска стратегия в тази насока започва с публикуването през 2001 г. на Зелената книга на Европейската комисия “Развитие на европейска рамка за социалната отговорност на предприятията”.

Успоредно с това, през 70-те години европейските институции започват да обсъждат създаването на работническо представителство в многонационалните компании. Тези дебати са отзвук на инициативите на

¹ “Ръководните принципи за многонационалните компании”, приети от ОИСР през 1976 г., са ревизирани през 2000 г.; “Тристранната декларация за принципите относно многонационалните компании и социалната политика” на МОТ от 1977 г. е ревизирана през 2001 г.

² С публикуването през 1995 г. на “Манифест на предприятията срещу социалното изключване”, предложен от Жак Делор и група европейски компании.

международните организации относно мястото на многонационалните компании. Но докато тези инициативи представляват препоръки към държавите и фирмите с акцент върху доброволния характер на съответните мерки, дискусиите в ЕС със социалните партньори имат още отначало законодателна насока и довеждат до приемането през 1994 г. на Директивата за европейските работнически съвети.

Макар в различна степен и по своеобразен начин, тези две тенденции поставят въпроса за отчитането от компанията на интересите и очакванията на засегнатите страни, в това число работниците и техните представители, и за моделите на фирмено управление. Поради това развитието на социалната отговорност и функционирането на европейските работнически съвети все повече се свързват в представите и практическата дейност на европейските икономически, социални и институционални актьори, имащи отношение към многонационалните компании.

II. Корпоративна социална отговорност и европейски работнически съвети

Развитието на корпоративната социална отговорност и на европейските работнически съвети се пресичат основно на три нива – първо, в дебатите за европейската политика по корпоративната социална отговорност; второ, по съдържанието на така наречените “социално-отговорни” мерки; трето, от гледна точка на актьорите, които предприемат такива мерки в компанията.

1. Директивата за ЕРС от 1994 г.

Развитието на корпоративната социална отговорност поставя въпроса за ролята на европейските институции и социални партньори за насърчаване и регулиране на тези практики. Развитието на европейските работнически съвети и особено възможностите, заложи в директивата от 1994 г., в която се съчетават задължението за водене на преговори и свободата за договаряне, служат като опорна точка в дебатите за определяне на европейската политика по корпоративната социална отговорност.

След публикуването на Зелената книга през 2001 г. европейската политика по КСО е свързана основно с организирането на дебати относно предизвикателствата за КСО и до насърчаване на доброволните практики по КСО в предприятията – от многонационални компании до МСП – и на отрасловия социален диалог. През 2002 г. Европейската комисия създаде Европейски многостранен форум за КСО, чиито заключения са огласени през юни 2004 г. Във форума участват европейските социални партньори, работодателските групи по интереси, сдружения, неправителствени организации и европейските институции (Парламент, Съвет) в качеството на наблюдатели. Форумът си поставя двойка цел – постигане на общоевропейска дефиниция на КСО и определяне на политиката на ЕС по този въпрос. По първата точка беше постигнат известен консенсус, но остават разногласията между различните страни по формите на въздействие на европейските институции в областта на КСО.

Необходимостта европейските ръководни органи да определят правила и поставят в по-ясна рамка практиките на компанията по КСО предизвикаха разгорещени спорове. В отговор на Зелената книга от 2001 г. европейската

работодателска организация UNICE се обяви против всякакъв опит за създаване на “европейски подход или рамка за КСО”, тъй като смята за “неподходяща и неоправдана” такава рамка. ЕКП отстояваше обратната позиция – КСО трябва да се развива в “законодателна и договорена рамка”, а не чрез насърчаване на напълно доброволни мерки, използвайки като пример опита на европейските работнически съвети. Следователно, Директивата от 1994 г. за ЕРС служи първо като процедурен модел за поставянето на КСО в европейска рамка. ЕКП изтъкна следния аргумент: “Директивата за ЕРС беше приета въпреки противопоставянето на работодателите, включително и на онези, които се хвалеха с КСО. Следва да се припомни, че само директива успя да наложи това право в над 650 транснационални компании. Ако бяхме се задоволили с доброволните мерки на предприятията в името на добрите практики, колко ЕРС щеше да има днес?”. Необходимостта от обвързване на КСО със закони или колективни споразумения е сърцевината на тази първа резолюция на ЕКП. Поради това, доброволно приетите кодекси на поведение, харти или етикети се възприемат като “временни инструменти” – те не са “същински цели, а преходни етапи към въвеждането и прилагането на общи норми, които ще позволят подобряването на социалните условия във всички страни”¹.

Втората резолюция на ЕКП за КСО, приета през юни 2004 г., съдържа по-нюансирани твърдения и искания – изрично се признава “доброволното” естество на КСО, не се споменава преходният характер на инструментите по КСО, потвърждава се необходимостта от “европейска рамка”, но вече не като “законодателна и договорена рамка”, както през 2001 г., а под формата на “определени на европейско ниво насоки”². Работата на Европейския многостранен форум, една от чиито цели беше постигането на обща дефиниция за КСО, изглежда е накарала ЕКП да преразгледа първоначалната си оценка и да възприеме дефиниция, която стои по-близо до предложените от Европейската комисия и от UNICE. Как да се обясни това? Може би е признак на осъзнаване (или известно примирение), че приемането на директива по този въпрос остава твърде малко вероятно. Може да изразява и вътрешни разногласия в самата Конфедерация, които я карат да отстъпи пред Комисията, или да е резултат от влиянието на новия ръководен екип, оглавил ЕКП след конгреса от 2003 г. с избора на британец Джон Монкс.

Разработването на основните насоки остава за ЕКП необходимо условие, което ще балансира признаването на доброволния характер на КСО³. Новите предложения на Комисията, изложени в Съобщението ѝ от март 2006 г., предизвикаха разочарование в ЕКП. Перспективата за “законодателна рамка”, по подобие на тази, която от 1994 г. подкрепя развитието на европейските работнически съвети, е окончателно премахната. С довода, че “по същността си КСО е доброволна мярка на предприятията и налагането на нови задължения и

¹ ЕКП, Резолюция, КСО в законодателна и договорена рамка, Брюксел, октомври 2001 г. Следва да се уточни, че днес действат около 800 ЕРС.

² ЕКП, Резолюция, Корпоративна социална отговорност, Брюксел, юни 2004 г.

³ Основните насоки трябва да обхващат главно ангажимента на предприятията да предоставят годишен обществен доклад за социалните и екологичните въздействия; разработване на стандарти за сертифициране на крайния продукт, прозрачността и качеството по цялата производствена верига; критерии за достъп до ползването на европейски фондове; контрол от страна на Комисията съвместно със синдикатите и неправителствените организации за създаването на кодекси на поведение, етикети или подобни стандарти; създаването на инструменти и агенции за сертификация.

административни формалности може да се окаже противоположно”, Комисията недвусмислено се насочва към действия за насърчаване и пропагандиране, включително и с изграждането на европейски алианс за КСО, в които желаните от ЕКП основни насоки са засегнати само частично.

2. Изграждането на ЕРС – социално отговорно действие?

От 2001 г. насам ЕКП многократно е изразявала отношението си към развитието и регулирането на социалната отговорност на предприятията в Европа. Същевременно тя проведе изследване сред своите членове за предизвикателствата на КСО, чиито резултати бяха публикувани през май 2004 г. В доклада се изтъкват големите различия, дори противоречията между отделните синдикални и национални възгледи за КСО¹, но се подчертава, че позициите еволюират и практиките по КСО се превръщат в “синдикално приемливи мерки”.

В тази връзка резолюцията на ЕКП от 2004 г. също се отличава от предходната от 2001 г. по фокусирането върху въпроса за качеството на индустриалните отношения в предприятието. Необходимостта от развитие на добри индустриални отношения в предприятието се подчертава специално, а “създаването на силни структури за участие чрез постоянни форми за информиране и консултиране, особено в рамките на европейските работнически съвети” е представено като “един от съществените елементи на КСО”. ЕКП дори го превръща в необходимо условие за всяка мярка, свързана с КСО, като ясно заявява, че едно предприятие не може да претендира за социална отговорност към външната си среда, ако вътрешно не е социално отговорно. В този смисъл изграждането и успешното функциониране на европейските работнически съвети се разглеждат от ЕКП като сърцевина на мерките по КСО.

Такава насока искат да дадат при изграждането на европейски работнически съвет и ръководствата на някои компании, които публично афишират създаването на европейския представителен орган като част от политиката им в областта на социалната отговорност. В този случай ръководството съчетава изграждането на ЕРС и приемането на мерки по КСО за подобряване на имиджа си.

Следователно, създаването на европейски работнически съвет може да бъде поискано от работническите представители и синдикалните дейци в името на социално отговорната политика, която предприятието афишира. Същевременно ръководството на предприятието може само да го включи в мерките си по КСО, за да може публично да представя имиджа си на социално-отговорно предприятие.

3. Европейските работнически съвети като платформа за развитие на КСО

“Европейските работнически съвети са идеалната платформа за развитие на последователни стратегии за социална отговорност” – това заявяват

¹ Например във Франция се установява “активното участие” на Френската демократична конфедерация на труда, “положителната и същевременно критична намеса” на Общата конфедерация на труда и “враждебното, но внимателно недоверие” на Форс Увриер.

европейските синдикални представители на четвъртата сесия на многостранния европейски форум за КСО, проведена през ноември 2003 г. Това твърдение потвърждава схващането, че мерките по социалната отговорност ще са още по-приемливи и успешни в очите на синдикалните дейци и работниците, когато са подплатени с действието на представителните органи на персонала. Европейските работнически съвети, като транснационален орган за информиране и консултиране, се възприемат като фактори, които могат да дадат положителен принос за развитието на КСО¹. Някои автори отбелязват, че дори ако в мерките по КСО статутът и юридическият обхват на приетите или договорени текстове (кодекси на поведение, рамкови споразумения, общи насоки, принципи, съвместни декларации и пр.) понякога са размити и спорни, самото обсъждане на текстовете от европейските работнически съвети може да придаде повече тежест и по-голяма легитимност на създадените норми. Нарастващото признание на европейските работнически съвети, придобитите умения и знания на техните членове, съгласуването на техните действия с националните представителни органи могат да придадат повече тежест на различните политики за социална отговорност, водени от тези предприятия.

Тези политики обхващат различни реалности. Прегледът на текстовете по КСО, предприет преди няколко години от МОТ, разкрива, например, че международната организация обединява в една категория два различни вида текстове, приети от предприятията: от една страна, кодексите на поведение, приети доброволно и едностранно от ръководствата на компаниите, които съставляват преобладаващото мнозинство от прегледани текстове; от друга страна, международните рамкови споразумения, резултат от преговори между ръководствата и синдикатите – международни, европейски и национални – петдесетина от които са сключени от края на 80-те години, главно от европейски компании, докато кодексите на поведение са налице предимно в американските фирми. Анализът за това, как ЕРС могат да участват в развитието на социално-отговорни практики, изисква да се разграничават двата случая.

При едностранните инициативи средствата за въздействие на ЕРС априорно изглеждат ограничени, още повече че съдържанието на кодексите на поведение всъщност показва образа на предприятие със строга йерархия, което държи настрана работниците и техните представители. Това се потвърждава от езиковия анализ на тези текстове. В този случай работата на ЕРС се свежда основно до наблюдение и алармиране на ръководството, особено при неспазване на поетите в кодекса на поведение ангажименти. Ефектът от тези действия не е гарантиран и зависи в голяма степен от легитимността на европейския работнически съвет и неговите членове не само пред представляваните от тях работници в предприятието, но и пред обществеността, когато тя евентуално се привлича като страна. При такава ситуация медийното огласяване на действията на ЕРС може да изиграе решаваща роля. Обръщането към медиите придобива още по-голямо значение, като се има предвид, че приемането на кодекс на поведение от дадено предприятие или група предприятия в редица случаи е предшествано от медийна кампания, заклеяваща лошото й поведение по един или друг въпрос.

¹ В Съобщението на Европейската комисия от март 2006 г. по-скромно се признава, че “някои европейски работнически съвети също изиграха конструктивна роля при определянето на добри практики в тази област”.

Участието на ЕРС в преговорите и сключването на международни рамкови споразумения, претърпели бурно развитие от 2000 г. насам, предизвиква многобройни дискусии, които разкриват с особена острота напрежението около включването на европейските работнически съвети в мерките по корпоративната социална отговорност. Това напрежение произтича от самото естество на ЕРС – европейски органи за информиране и консултиране, чиято дейност до днес в значителна степен е подчинена на преструктуриранията на многонационалните компании в Европа.

III. ЕРС в областта на социалната отговорност на предприятията – противоестествен ангажимент?

Навлизането в областта на корпоративната социална отговорност е тройно предизвикателство за европейските работнически съвети поради самата същност на тези представителни органи. Ангажирането им с тези проблеми поставя въпроса за обхвата на тяхната дейност, за средствата им за действие и за техните цели.

1. Международният ангажимент на европейския представителен орган

Инициативите по КСО са първото предизвикателство за ЕРС, тъй като често са свързани с международните, а не само с европейските дейности на предприятието и особено с настаняването му в развиващи се страни. Участието в такива инициативи налага на ЕРС да разглеждат въпроси, които надхвърлят европейските граници, т.е. излизат извън техния обсег на действие. По думите на член на ръководството на Международната синдикална федерация на услугите „проблемът е, че предприятията са глобални, а европейските работнически съвети не са такива. Те не са представителни за цялото предприятие и това е проблематично”. Директивата от 1994 г. действително ограничава правомощията на европейските работнически съвети до „транснационалните въпроси”, разбирани само в „европейското им измерение”, т.е. засягащи поне две държави членки. По този начин местните или националните въпроси са изключени от обхвата на ЕРС, но също така априорно се изключват и въпросите, свързани с извъневропейското измерение. За да бъдат включени проблемите по КСО в дневния ред на заседанията на ЕРС, необходимо е ръководството или синдикатите и работническите представители да докажат най-напред, че обсъждането им в такъв състав е уместно и легитимно. Като се имат предвид критичните забележки на редица членове на ЕРС относно определянето на дневния ред за заседанията на органа, тази задача може да се окаже твърде деликатна.

Освен това, следва да се припомни, че първите инициативи по КСО, договорени в предприятията, са разработени с участието на международните синдикални федерации с подписването на международни рамкови споразумения от ръководствата на мултинационалните компании и международните синдикални федерации. Повечето от компаниите, водили транснационални преговори, са имали не само европейски работнически съвет, а и световен съвет на група предприятия (Фолксваген, СКФ, Даймлер-Крайслер, Данон). Може ли оттук да се заключи, че европейските представителни органи не са подходящи за разглеждане на тези въпроси и биват изместени от международните

структури? Анализът на договарянето и прилагането на тези споразумения показва, че европейските работнически съвети не са непременно изключени от тези процеси – освен че самите те могат да подписват такива споразумения (като например двете споразумения, подписани от Международната федерация на работниците от металургията), в някои случаи им се поверява контролът по приложението (мониторинг). Въпреки това, възниква въпросът доколко европейските работнически съвети могат действително да изпълняват такива задачи.

Всичко това подчертава необходимостта ЕРС да сътрудничат по-тясно с европейските и международните синдикални федерации, да съгласуват, дори да обединяват по-решително различните нива на действие. Работата на Европейския съвет на групата Клуб Медитеране е пример за все по-ясното осъзнаване на интернационализацията на дейността на групата, от една страна, и за постепенното интегриране на различните нива на въздействие, от друга страна.

2. Информирание, консултиране... договаряне?

Развитието на КСО възражда някои стари дебати относно ролята на европейските работнически съвети и техните средства за работа. Участието на ЕРС в мерките по КСО може действително да излезе извън обхвата на функциите по информирание и консултиране, които обуславят първоначалното им създаване, и да им вмени договарянето на текстовете, провъзгласяващи принципите на КСО на предприятието.

Договорените мерки по КСО и особено договарянето на международните рамкови споразумения представляват значително предизвикателство за европейските работнически съвети, като представителни органи за информирание и консултиране. Въпреки че развитието на договарянето в ЕРС за някои е нещо естествено, статутът на европейските работнически съвети – да инициират преговори, информират, участват изцяло или осигуряват провеждането им – продължава да разделя социалните партньори. Привеждат се два довода. Първо, способността на европейския работнически съвет да води успешно преговори. Този аргумент е свързан с широко споделяното от членовете на ЕРС убеждение, че първо е необходимо да се осигури успешното и пълноценно изпълнение на функциите им по информирание и консултиране, преди те да бъдат ангажирани с водене на преговори. Следва да се отбележи, че успешното изпълнение на официалните функции на европейския работнически съвет обхваща няколко аспекта, най-важните от които са качеството и целесъобразността на предоставяната информация¹, количеството ѝ² и най-вече своевременността на информирането и консултирането.

От друга страна, се поставя под въпрос легитимността на европейските работнически съвети да водят преговори. Защитата на изключителното право на синдикатите за колективно договаряне в страните с установен дуалистичен модел, като Германия или Франция, е най-често привежданият аргумент от

¹ Представител на френската Обща конфедерация на труда в ЕРС на група текстилни предприятия се оплаква, че основната част от заседанията на работническия съвет се посвещава на маркетинга и изброяване на марките на компанията.

² Дали информация липсва или, напротив, е прекалено обемиста, както отбелязва представителка в ЕРС на Франс Телеком: “можем да упрекнем ръководството, че ни залива с твърде много информация и направо ни удавя”.

синдикалните дейци, които отричат на европейските работнически съвети всякакви правомощия за водене на преговори, оттук и всякакво участие в подписването на споразумения по КСО. Един представител на френската Обща конфедерация на труда ясно изразява тази позиция: „Създаването на европейските работнически съвети не означава, че те могат да се превърнат в страна по преговорите. Ролята на преговарящ, поне във Франция, никога не е прехвърляна нито на работническите съвети, нито на централните работнически съвети, нито на работническите съвети на група предприятия. Във Франция преговорите се водят между работодателите или ръководствата и представителните синдикални организации. Както и останалите работнически съвети, европейските работнически съвети следва да бъдат инструменти, които да създават условия за започване на преговори между синдикалните организации и работодателите или ръководствата. Следователно средището за договаряне трябва да се върне в националните рамки”. Приведените доводи са интересни не само защото ясно отразяват привързаността към синдикалната прерогатива в договарянето, но и защото показват как поради това се отрича транснационалното измерение на договарянето. Обратно, развитието на договаряне от ЕРС би следвало да се приветства от работническите представители, свикнали с едноканалния модел на представителство¹.

Не може обаче да се направи стриктно разграничение между привържениците на едноканалния модел и прехвърлянето на договарянето на ЕРС, от една страна, и поддръжниците на дуалистичния модел и запазването на преговорните функции, от друга страна. Първо, липсата на мандат, който да позволи на ЕРС да участват в преговори, се оказва проблематична за много синдикални дейци, независимо от тяхната националност и модела за представителство в тяхната страна. Второ, анализът на първите съвместни документи, подписани от ЕРС, както и анализът на транснационалните споразумения, сключени в многонационалните компании с участието на ЕРС (Европейска комисия, 2006) потвърждават традиционното значително присъствие на френските и германските компании в тези преговори. Във Франция, в Германия, в Италия или във Великобритания „увеличеният брой на субектите на представителство” и „преплитането на функциите”, наблюдавани от няколко години, премахват традиционното разграничение между едноканален и двуканален модел на представителство и доказват, че колективното договаряне в предприятието вече не е строго запазена за синдикатите дейност. Това още повече важи, когато преговорите се водят с цел управленско договаряне, чийто обект е планирането и управлението на реструктурирането в предприятието. Въпросът за „отговорното реструктуриране” е един от начините за включване на европейските работнически съвети в КСО и участие в преговори с транснационален обхват. Освен другите аргументи в подкрепа на участието на ЕРС в тези преговори, някои автори отбелязват, че това позволява да се избегне наблюдаваната асиметрия между договарящите партньори, когато международните или европейските синдикални федерации са единствените подписващи страни – в този случай работническите представители са организирани на браншово

¹ Може да се допусне, че някои национални синдикати – като италианските и британските – ще оказват натиск функциите на тези представителни органи да не се ограничават само до информиране, а да се включат поне съгласуване, участие, дори водене на преговори.

равнище, а ръководството представлява само едно предприятие. Съвместното участие на синдикалните федерации и на европейските работнически съвети позволява да се уравнишат договарящите страни.

3. От управление на кризисни ситуации към участие в дългосрочни инициативи

За европейските работнически съвети участието в мерки по КСО е трето предизвикателство поради сравнително неустойчивото им и непостоянно функциониране. Това се дължи на две причини. Първата е всеизвестният факт, че европейските работнически съвети в повечето случаи провеждат едно - две заседания годишно и работят с ограничени материални и финансови ресурси. Тази нерегулярност в работата им, която и без това затруднява общата дейност на органа, усложнява още повече евентуалното им обвързване с въпросите на социалната отговорност, които изискват обикновено дългосрочно участие. Втората причина е свързана с нестабилността на европейските работнически съвети в компаниите, в които протичат чести и мащабни процеси на реструктуриране. Освен че смущават редовната работа на органа, подобни ситуации принуждават синдикалните дейци и работническите представители да съсредоточават вниманието си върху управлението и овладяването на кризата, а не върху постоянни икономически, индустриални или социални въпроси. Мащабите на темата за КСО поставя въпроса за непрекъснатата, а не еднократна мобилизация на европейския работнически съвет, който да работи с по-дългосрочна перспектива, а не да реагира само на извънредни ситуации, свързани с оповестяването и изпълнението на планове за реструктуриране. На преден план излиза въпросът за ролите и практиките на европейския работнически съвет, който действа едновременно като оръжие при конфликт и като възможно средище за обсъждане на въпроси от общ интерес. С въвличането на европейския работнически съвет в мерките по КСО се предоставя възможността да се използват всички моменти и обстоятелства, в които се вписва дейността на транснационалния орган, периодите на криза и периодите на спокойствие, или по думите на един френски синдикалист при обучението на членове на европейски работнически съвети – ЕРС да се превърне в „средство при горещо и при студено време“.

В това отношение следва да се споменат два вида инициативи. Първо, някои ЕРС направиха опит да преодолеят времевата разпокъсаност на дейността си, залагайки на по-дългосрочна работа чрез създаването на специални работни групи, комитети, обсерватории или провеждане на анкети в компанията. Пример за подобен подход са предприетите мерки от европейския работнически съвет на компанията Тотал още от създаването му през 2001 г., първо по безопасните условия на труд, след това по равните шансове. На второ място, следва да се отбележи, че самото предварително обсъждане и управление на реструктуриранятията в някои случаи се преплита с мерките по КСО в рамките на т.нар. „социално отговорни реструктуриранятия“. Международното рамково споразумение за социалната отговорност на компанията EDF, подписано през 2005 г. не от ЕРС, а от четири международни синдикални федерации и от синдикалните организации на страните, в които компанията има подразделения, включва и въпроса за „предварителното обсъждане и подкрепянето със социални мерки на реструктуриранятията“ въз основа на принципите, изложени

през май 2003 г. пред европейския работнически съвет на тази компания, оперираща в сферата на енергетиката.

Какво е „социално отговорно реструктуриране“?

Отговорът на Европейската федерация на металурзите

Европейската федерация на металурзите (ЕФМ) издаде „Наръчник за управление на транснационалните реструктурирания на компания” (FEM, 2006), в който е представен „политическият подход на ЕФМ към социално отговорните реструктурирания на компаниите”.

Този подход се основава на „десет ръководни принципа при транснационално реструктуриране”:

- изграждане на система за ранно предупреждение;
- пълно зачитане на правото на информиране и консултиране на национално и европейско ниво;
- изграждане на европейска група за синдикална координация, съставена от засегнатите синдикати, ЕРС и координатора на ЕФМ;
- пълна прозрачност на информацията;
- изграждане на обща платформа;
- прокарване на общоприемливи договорени решения (с уточнението, че „синдикатите, с помощта на ЕРС, ще се опитат да договорят рамково споразумение с ръководството на европейско равнище, обхващащо индустриалните и социалните аспекти и гарантиращо, че реструктурирането ще се извърши по социално отговорен начин и запазването на предприятието и на заетостта ще се осигурят дългосрочно”);
- разработване на комуникационна стратегия;
- обмисляне на трансгранични дейности;
- използване на всички правни средства за изслушване мнението на работниците;
- задължителен ангажимент.

Така понятието „социално отговорно реструктуриране” се свързва не толкова с очакваното поведение на ръководството на компанията, колкото с необходимостта да се разгърне координирано синдикално действие на европейско равнище. Това ясно изразява двояката цел, която си поставя ЕФМ с формулирането на тези принципи – „да засилим боеспособността си при кризисни ситуации и да избягваме разделението”. В този смисъл „социално отговорният” характер на реструктуриранията е свързан и с активното участие на европейския работнически съвет, в който ЕФМ вижда средство за „разгръщане на способността ни да работим заедно” (FEM, 2006).

За да навлязат в областта на корпоративната социална отговорност, членовете на европейския работнически съвет трябва да докажат, че този орган е уместно средище и подходяща структура за обсъждане на такива въпроси. Нужно е най-вече да се покаже, че европейският му (а не световен) обхват, официалните му функции по информиране и консултиране (а не договаряне), както и сравнително непостоянната му работа не представляват съществени пречки за ангажирането му по въпросите на КСО. Фактът, че все повече европейски работнически съвети подписват споразумения по КСО, показва, че тези пречки могат да бъдат преодолен и че ЕРС се превръща в пълноправен

участник в развитието на подобни практики¹. Разбира се, този орган не е единственият участник от страна на работническите представители и тогава се поставя въпросът за възможно сътрудничество или евентуална конкуренция между различните участници в социалната регулация на глобализираното предприятие.

IV. Сътрудничество или конкуренция между участниците в социалното регулиране на глобализираното предприятие?

Тъй като ангажират голям брой участващи страни, мерките по социалната отговорност на предприятията често се представят като предизвикателство за синдикалните организации, чието място бива стеснено, ако не и застрашено от излизането на социалната сцена на нови действащи лица, понякога с по-големи възможности за водене на диалог или договаряне с фирмените ръководства. Търсенето на нов баланс между тези ръководства, традиционните синдикални участници и представителите на териториалните общности или на гражданското общество – сдружения, НПО, социални движения – заслужава особено внимание.

Договарянето и изпълнението на споразумение по КСО в дадена многонационална компания включва вече различни участници от страна на самото представителство на наемните работници – местни и национални синдикални организации, европейски и световни синдикални федерации, европейски и световни работнически съвети работят рамо до рамо и трябва да координират своите действия. В някои случаи развитието на мерки по КСО води до създаването на структури ад хок, които на свой ред поставят въпроса за съответната роля на различните участници и за разпределението на отговорностите. Добър нагледен пример е случаят с Франс Телеком, където европейският социален диалог, воден от новосъздадения европейски работнически съвет, и международният социален диалог, насочен към КСО, първоначално се развиваха успоредно.

1. Световни синдикални алианси и глобални договори – примерът с телекомуникациите

В края на 2006 г. компанията Франс Телеком подписа Глобален договор за зачитане на основните човешки права, в т.ч. синдикалните права, който се прилага във всички дружества, в които компанията е мажоритарен собственик. Текстът призовава към спазване на договора от доставчиците и подизпълнителите. Обсъждането на разпоредбите започва три години по-рано по инициатива на Международната синдикална федерация на телекомуникациите – УНИ-Телеком.

В рамките на глобалната си политика Международната федерация призовава към изграждане на световни синдикални алианси в компаниите от отрасъла. Тези алианси, които се опитват да обединят синдикатите от всички

¹ В направения в края на 2005 г. преглед на транснационалните споразумения на компании Европейската комисия подчертава, че от прегледаните около 90 текста, от които 38 са международни рамкови споразумения, свързани с проблемите на КСО, около две трети са подписани и от европейски работнически съвети (Европейска комисия, 2006).

страни, в които действат съответните компании, са крайъгълният камък в действията ѝ спрямо многонационалните компании¹. Следва да се отбележи обаче, че не се обединяват всички синдикати в компанията, а само фактически членуващите в УНИ – във Франция това са само Френската демократична конфедерация на труда и Форс Увриер, а отскоро и Общата конфедерация на труда. Веднъж създадени, тези алианси имат за цел да осигурят и закрепят синдикалните права в различните обхванати страни и да координират синдикалната дейност на членовете. Виртуални комитети, включени в специални уебсайтове, позволяват на членовете на алианса редовно да обменят информация и опит. Изграждането на световни синдикални алианси не е нито първият етап, нито крайната цел на дейността. Преди това Международната федерация разгръща значителна работа по синдикализация. Впоследствие се насърчават алиансите и ръководствата на компаниите, към които са изградени, да договарят и подписват световни рамкови споразумения или глобални договори за признаването на социалните и синдикалните права на всички работници в компанията². Тези споразумения, за чието изпълнение следят членуващите национални и местни синдикати, се възприемат от УНИ-Телеком като необходимо допълнение към едностранните инициативи от типа на кодексите на поведение, които засягат корпоративната социална отговорност. Сключването на такива споразумения може да бъде последвано от провеждането на ежегодни световни конференции, на които ръководството на многонационалната компания представя на синдикалистите от различните страни развитието на компанията през изтеклата година и стратегията и перспективите (особено по отношение на заетостта) за следващата година. Такова споразумение е подписано с испанската компания Телефоника – където няма европейски работнически съвет, въпреки че компанията влиза в обсега на действие на директивата от 1994 г. – и непрекъснато се сочи за пример от УНИ-Телеком. В този сектор са сключени и други световни договори – с гръцкия оператор ОТЕ³ през юни 2001 г., с Португал Телеком⁴ през януари 2006 г. и с Франс Телеком през декември 2006 г.

2. Европейски социален диалог и международен социален диалог – пример за разделение на синдикалния труд?

Световният синдикален алианс на Франс Телеком, чийто изпълнителен комитет е съставен от представителя на УНИ-Телеком, сенегалския председател на алианса и представителите на трите френски синдиката, членуващи в УНИ, обединява членуващите синдикати от петнайсет страни от Европа (в т.ч.

¹ В сектора на телекомуникациите световни синдикални алианси са създадени в компаниите Cable & Wireless, Deutsche Telekom, France Telecom, OTE, Singapore Telephone, Telefonica, Telios, Vodafone, WorldCom/MCI/Sprint.

² УНИ е подписала договори извън сектор телекомуникации, например с Carrefour (2001), ISS (2003), H&M (2004), Falck (2005), Nampak (2006), Securitas (2006). Сключването на световни договори е стратегия на цялата федерация УНИ, а не само на бранш телекомуникации.

³ Със слабо присъствие в ЕС (Кипър) тази компания няма изграден европейски работнически съвет. Тя развива дейността си в Сърбия, Румъния, България, Армения, Украйна, както и в Йордания и Йемен.

⁴ Международните филиали на португалската компания са извън ЕС (Латинска Америка, Африка, Азия).

Швейцария без представител в европейския работнически съвет), от Африка и от Азия. Подкрепян от УНИ-Телеком, алиансът представя в края на 2004 г. проект за международен рамков договор, с което започва серия от срещи между ръководството на компанията и световния синдикален алианс. Ръководството признава значението на подобно споразумение, за да афишира публично имиджа си на социално отговорно предприятие. Но то пристъпва предпазливо към преговорите, най-вече заради опасението, че приемането на споразумението ще послужи на местните синдикални организации за заобикаляне на законите и практиките в тяхната страна в областта на синдикалното право, в частност на синдикалното признаване (на първо място във Великобритания)¹. Тази предпазливост е отразена в окончателния текст на споразумението, в който се залага принципът на неутралност, ограничаващ фактически възможностите за създаване на синдикални организации отвъд Ламанша².

Същевременно компанията създава Европейски работнически съвет, определен със споразумение от април 2004 г., който представлява дейностите в 18 страни, най-важните от които са Франция, Полша и Великобритания. Доволни от подписаното споразумение, членовете на Европейския работнически съвет скоро изпробват възможностите му при обявените реструктурирания и съкращения на работни места в Дания, Полша и Испания. Но дейността на „младия“ работнически съвет се развива без всякаква връзка със Световния синдикален алианс. Френските представители в Европейския работнически съвет имат определено мнение за алианса (положително при ОКТ, ФДКТ и Форс Увриер, отрицателно при непредставената SUD), но някои други членове на Европейския работнически съвет не познават дейността му, дори не знаят за съществуването му. Следва да се отбележи, че френските синдикални представители, избрани за членове на изпълнителния комитет на алианса, са членове и на Европейския работнически съвет и неговото изпълнително бюро. Това двойно участие изразява и подхранва възгледа им за интернационализация на публичния оператор, отчитайки не само старите му връзки с неевропейски страни, най-вече с бившите френски колонии в Африка, но и по-новото развитие с фокусиране на дейността на компанията в Европа.

Няколко фактора обясняват привидната липса на координация между двата органа и поставят три въпроса – за транснационалните субекти, които могат да се включат в социалното регулиране на многонационалната компания; за нивата, на които действията им са най-успешни; за средствата, които могат да мобилизират. Първият фактор е свързан с политическото напрежение между членуващите и нечленуващите в УНИ френски синдикати – това, че легитимността на УНИ, отгук и на създадения от нея Световен синдикален алианс, се поставя под въпрос от някои членове на Европейския работнически съвет, може да обясни неучастието на европейския орган в структура, иницирана от международната синдикална федерация. На второ място, делът на френските представители в Европейския работнически съвет според представителя на УНИ-Телеком е пречка за сближаването на алианса и ЕРС поради опасността от напрежение между френските синдикалисти,

¹ В тази връзка ръководството внимателно следи подобни постъпки в други компании от сектора – Дойче Телеком и испанската Телефоника с по-отдавнашен опит по тези въпроси.

² Споразумението позволява създаването на форум на служителите, избрани от работниците, подобно на изградените в английските филиали на компанията.

представители на бившата колониална сила, и синдикалистите от бившите колонии, широко представени в алианса. Следва да се отбележи и това, че при започване на преговорите за световния договор на компанията УНИ-Телеком има само международна, но не и европейска структура, което отличава сектор телекомуникации от останалите браншове, имащи европейско представителство в Брюксел. Поради директното си структуриране на международно равнище федерация УНИ-Телеком поставя развитието на европейските работнически съвети на второ място в своите приоритети, след действията си в световен мащаб, като създаването на световни алианси и сключването на световни договори по КСО. Този подход ясно е изразен от британския синдикалист, председател на Международната федерация: „В сектор телекомуникации нямаме много европейски работнически съвети – не сме ги насърчавали съществено. Работим с нашите членове, когато създават ЕРС, но не ги насърчаваме решително да го правят. А работата ни с многонационалните компании не се свежда само до ЕРС. Всъщност сърцевината на работата ни с многонационалните компании е това, което наричаме „алианси” за обединение на синдикатите и обсъждане на въпросите, свързани с многонационалната компания”. Развитието на мерки по КСО поне засега не се възприема като повод за единодействие между международното и европейското представителство на работниците в компанията¹.

Изборът на равнището за договаряне – или по-скоро на равнището за регулиране – не зависи само от естеството на обсъжданите въпроси, а в голяма степен и от стратегически съображения. При липса на такава функционална определеност, самият избор не е окончателен – международното разделение на синдикалния труд може да се промени с развитието на съответните органи, Световния синдикален алианс и европейския работнически съвет, най-вече на тяхната тежест и легитимност.

V. Заключение

Развитието на корпоративната социална отговорност изправя европейските синдикални организации пред няколко големи предизвикателства. Първо, то поставя въпроса за евентуалната деинституционализация на трудовото право, съчетана с отстъпление на публичното регулиране, което поставя в рамка дейността на многонационалните компании. Така се раздухват старите спорове за мястото на предприятието в регулирането на труда и заетостта и за възможното „саморегламентиране”. Разнообразните теми, обхванати от понятието „корпоративна социална отговорност”, налагат на синдикалните дейци да разглеждат въпроси извън трудовото отношение и националната рамка, в която синдикалните организации исторически са се изградили. Съвкупността от действащи лица, участващи в мерките по КСО, поставя синдикатите редом до нови публични и частни субекти, което ги принуждава да преоценят и преосмислят своята позиция и стратегия, най-вече спрямо работодателите. Именно поради тези три предизвикателства – какви правила да се въведат, по какви въпроси и с кого – развитието на КСО като че

¹ Номинирането през юли 2005 г. на политически представител на УНИ-Телеком в Брюксел, отговарящ за европейските въпроси, както и организирането от УНИ-Телеком през есента на 2006 г. на първия европейски семинар, посветен на европейските работнически съвети в сектора, създават възможност за по-голямо единодействие.

ли позволява да се постави под въпрос успоредното развитие на европейските работнически съвети.

Това е свързано с една от важните характеристики на европейските работнически съвети – тъй като не е определен от действалата досега Директива, нито от националните закони за транспонирането ѝ, а само частично е засегнат от споразуменията за създаването им, обхватът на ЕРС не е напълно установен, дори в очите на техните членове и представяните от тях работници. Поради това непрекъснатото изследване на възможностите на този нов транснационален представителен орган върви ръка за ръка с постепенното въвличане на участващите в него социални актьори. Колективната мобилизация на усилията при реструктурираната в немалко многонационални компании, в които са изградени ЕРС, е от решаващо значение в това отношение. Развитието на мерки по КСО изпълнява подобна роля, макар и в по-малка степен, като поставя на дневен ред самобитността на ЕРС, техните възможности и сегашни ограничения, възможните пътища за развитието им, особено след ревизирането на Директивата от 1994 г.

МЕМОРАНДУМ ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

Препоръчани мерки въз основа на сегашния опит¹

Увод

Значението на Европейските работнически съвети е доказано в редица транснационални компании. Днес те представляват съществен елемент на европейския социален модел. Там, където работят добре, ЕРС допринасят за приобщаването на работниците към управлението на компанията чрез институционалната организация на работническото представителство на транснационално равнище. Несвършената законова основа, която урежда действието на ЕРС, ограничаваше тяхната ефективност. Недостатъците на директивата налагаха отстраняване на пропуските в обобщевропейската законова рамка, за да могат ЕРС да изпълнят ролята, поверена им от Европейската комисия в областта на информирането и консултирането, както и за участието на работниците в реструктурирането на предприятията. Реформата на законодателството се налагаше и от Хартата за основните права, която предвижда въвеждането на процедура за своевременно информиране и консултиране във връзка с решения на предприятието, които пряко засягат неговите работници. Освен това, тъй като европейските свободи, като трансграничната мобилност на предприятията и капиталите, ще се разширяват и занапред, се налагаше ЕС да създаде съответен юридически статут и за работниците. Същевременно реформата на законодателството позволява да се възстанови баланса между основните участници във властовия триъгълник на предприятието – инвеститорите, ръководството и работниците.

¹ Под ръководството на Romuald Jagodzinski, Norbert Kluge и Jeremy Waddington, Европейски синдикален институт, Брюксел, 2008

Факти и сведения за ЕРС

Въз основа на европейската директива 94/45/СЕ бяха създадени над 1000 ЕРС, от които днес действат над 850. Освен това има редица примери за трансгранично сътрудничество, в повечето случаи по инициатива на синдикатите, чиято цел е да се намери отговор на разрастващата се европейска дейност на компаниите, като се използват предоставените възможности от общия пазар и други европейски разпоредби, в т.ч. директивите за статута на европейската компания/европейското кооперативно дружество (2001/86/СЕ, 2003/72/СЕ) и директивата 2005/56/СЕ, приета с цел да се улеснят трансграничните сливания на предприятия.

В допълнение и като продължение на ЕРС над 45 органа за представителство са изградени в рамките на подписани в европейски дружества споразумения. На национално ниво директивата 2002/14/СЕ определя европейски норми за информиране и консултиране на работниците. Освен това десет други европейски директиви по по-специфични въпроси – колективни уволнения, преместване на дейности, здравословни и безопасни условия на труд – гарантират участието на работниците, когато решенията на компанията пряко ги засягат. Тази мрежа от разпоредби създава жизненоважна основа на национално равнище и на работното място за успешната работа на ЕРС. За стимулиране на този процес Европейската комисия вложи значителни финансови ресурси. След приемането на директивата ЕРС все по-често сядат на масата на преговорите като партньори на фирмените ръководства. В отговор на новите предизвикателства, произтичащи от нарастващата сложност в дейността на многонационалните компании, ЕРС участват и в изготвянето и прилагането на **международни рамкови споразумения**, сключени между световните седалища на многонационалните компании и световните и европейски синдикални федерации. Други форми на транснационални споразумения по различни социални въпроси също са подписани от ЕРС и ръководствата на някои компании.

В сравнително кратък период ЕРС заеха ключово място в структурата на фирменото управление. В най-успешните случаи може да се твърди, че те са станали съставна част от структурата на предприятието. Такъв подход облагодетелства всички участващи страни и следва да почива на здрава правна основа. Засилването на социалния диалог в предприятието също издигна ролята на ЕРС. Благодарение на съвместните усилия на всички участващи страни в дейността на ЕРС социалните взаимоотношения се стабилизираха, особено в трудни периоди, когато се обмисля реструктуриране, преместване или затваряне на предприятия.

ЕРС изиграха важна роля и при неотдавнашните вълни на разширяване на ЕС, като допринесоха за пренасянето на “старите” европейски практики в новите страни-членки и установяването на трудови отношения, основани на социалното партньорство, дори и там, където липсваха съответните институции и структури като (местни) синдикати и работодателски организации.

Информирание и консултиране – основно право в европейското законодателство

Член 27 от европейската Харта за основните права установява право на информиране и консултиране на две равнища – като право на отделния работник и като колективно право на работническите представители. Това, че правото на информиране и консултиране е определено като основно право в глава IV, озаглавена «Солидарност», представлява значителна стъпка в развитието на европейското трудово право. Затова европейското законодателство следва да гарантира действителното и фактическо упражняване на това право.

Правомощието на Европейската общност за законотворческа дейност в областта на информирането и консултирането на работниците произтича от член 137(1) е) на Договора на ЕС. Вследствие на няколко директиви (98/59/СЕ за колективните уволнения, 77/187/СЕ за преместването на производствени дейности и 94/45/СЕ от 22/09/1994 за европейските работнически съвети), всички държави-членки бяха задължени да включат в националната си трудово-правна система разпоредби за създаването на структура за работническо представителство с оглед информирането и консултирането на работническите представители. Системата от права, осигуряващи информирането и консултирането на работниците и техните представители относно дейността на тяхната компания и отражението ѝ върху техните интереси, беше доразвита с директивата 2001/86/СЕ за участието на работниците в европейските дружества и рамковата директива 2002/14/СЕ за информирането и консултирането на национално равнище.

По-вероятно е определянето на общо право на работниците на информиране и консултиране да произтече от инициативите на Европейската общност в областта на трудовото право, отколкото да бъде извлечено като обща придобивка от законодателствата и практиките на държавите-членки на Общността. Необходимостта от инициативи на транснационално равнище е обяснима при съществуващите значителни различия между националните системи за работническо представителство. Именно поради това държавите-членки по различен начин са транспонирали основното европейско право на информиране и консултиране в националното си законодателство. Не всички признават това право като всеобщо право на работниците (и техните представители). Само някои страни, като например Белгия и Холандия, са го въвели като конституционно право. Съществуващото многообразие се дължи на различните системи и традиции в областта на индустриалните отношения – само обществата с “дуалистични” системи имат структура на работническо представителство, която е юридически независима от синдикатите. Националните закони разпоредби за информирането и консултирането също значително се различават. Формите и сроковете за предоставяне на информация, както и процедурите и съдържанието на консултирането не са еднакви във всички държави-членки.

Икономическият ефект от упражняването на правото на информиране и консултиране също буди голям интерес. Правото на работниците да бъдат информирани и консултирани се възприема като следствие от изграждането на вътрешния европейски пазар, създаден в съответствие с основните ценности на

нашите общества, в това число и концепцията за социално и демократично измерение на икономиката.

ПОЛИТИЧЕСКО ЗНАЧЕНИЕ ДЕЙСТВИТЕЛНО ПРИЛАГАНЕ НА НОВОТО ОСНОВНО СОЦИАЛНО ПРАВО НА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

В Европа правото на информиране и консултиране трябва да се разглежда като основно социално право. Това означава, че то е преди всичко свързано с принципа на човешкото достойнство (виж член 1 от Хартата на ЕС).

След като са доказали своето значение на практика, ЕРС ще играят по-важна роля в рамките на новия Договор на ЕС. Съгласно разпоредбите на Хартата за основните права ЕРС ще бъдат институцията, чрез която работниците ще могат да упражняват основното си право да бъдат информирани и консултирани от ръководството на предприятието относно решенията със съществено отражение върху трудовия им живот. Според европейското законодателство и директивата за ЕРС основното право на информиране и консултиране се прилага чрез представителството на колективните интереси. То включва понятието социални права и политическата цел да се стимулира демократизацията на икономиката.

Затова беше наложително усъвършенстването на директивата за ЕРС.

Информирането и консултирането – незадоволително качество

Членовете на ЕРС редовно се оплакват от ниското качество на информирането и консултирането от страна на работодателите. В много случаи реструктурирането на предприятия протича без участието на работническите представители. Проучванията сочат, че те са изключени от повечето предварителни обсъждания на реструктурирането.

Въпросът за качеството на информирането и консултирането има два аспекта – първият е свързан с въпросите, които се разглеждат в ЕРС, вторият засяга качествена страна на информирането и консултирането при реструктуриране.

Няколко европейски отраслови федерации проведоха мащабно изследване сред представителите на ЕРС (N=473). На таблица 1 е представено положението на общите събрания на ЕРС според оценката на работническите представители. Всеки един от въпросите в дневния ред изрично е посочен в поне 70% от действащите споразумения за изграждане на ЕРС. С други думи, ако беше задоволително качеството на информирането и консултирането, в колонката, озаглавена “Полезна информация и консултация”, трябваше да фигурират поне 70% от отговорите за всяка категория въпроси. От таблицата се вижда, че има значително разминаване между очаквания и практически резултати. *Качеството на информирането и консултирането е недостатъчно и не позволява на работническите представители да водят задоволителен социален диалог с ръководствата на многонационалните компании. Основната цел на директивата не е постигната.*

Таблица 1. Задоволително ли е качеството на информирането и консултирането?

Въпрос	Не разглеждан %	Разглеждан, но с безполезна информация %	Полезна информация, но без консултация %	Полезна информация и консултация %
Финансово-икономическо състояние на компанията	7,6	6,4	55,0	31,1
Стратегия и инвестиции на компанията	8,3	6,4	52,6	32,8
Промяна в методите на работа	37,4	11,0	33,7	17,8
Закриване или уволнения	16,1	11,2	44,5	28,1
Сливане, изкупуване или придобиване	23,2	6,8	53,3	16,6
Реорганизация на поточните линии	41,6	8,1	35,9	14,4
Прехвърляне/преместване на производството	30,8	5,4	43,3	20,5
Перспективи за заетостта	29,6	12,0	41,8	16,6

Процесите на реструктуриране са едно от главните полета за действие на ЕРС. От въвеждането на мерките по Единния европейски пазар расте броят на реструктурирани предприятия. В проведеното изследване 327 (80%) от анкетираните посочват, че ръководството на компанията е извършило реструктуриране в различна степен през последните три години. На таблица 2 е представено качеството на информирането и консултирането през периодите на реструктуриране.

Таблица 2. ЕРС и реструктурирането на предприятия

	Кога ЕРС е информиран за реструктурирането? %	Кога ЕРС е консултиран за реструктурирането? %
Преди вземането на решението	24,2	19,9
Преди огласяването на решението	37,0	29,7
След огласяването на решението	25,7	20,5
ЕРС не е информиран/консултиран	13,1	30,0
	N=327	N=327

Резултатите са много разочаровачи от гледна точка на работническите представители. По-малко от една четвърт са информирани за

преструктурирането на предприятието им, преди ръководството да вземе това решение, а по-малко от една пета са консултирани по този въпрос. Следователно възможността им да участват в преструктурирането на предприятието им е много ограничена. *Тъй като 30% от тях изобщо не са информирани и консултирани при преструктуриране, очевидно целите, поставени от Европейската комисия с директивата, не са постигнати на практика.*

Споразумения за информиране и консултиране в ЕРС и работническите съвети в европейските дружества – постигане на повече от определените в директивите минимални норми

Все повече предприятия сключват споразумения, които разширяват обхвата на законовите разпоредби относно процедурите за участие на персонала. Тези споразумения са предимно резултат от предоговаряне въз основа на дълъг практически опит. Споразуменията за участие на работниците в европейските дружества потвърждават тази констатация. В споразуменията се изтъква необходимостта от създаване на по-добра юридическа основа за ЕРС, която да включва поне определенията на правата, съдържащи се в директивата за европейското дружество.

Права на информиране и консултиране

Поради недостатъците на директивата за ЕРС, някои от тях са решили да прилагат свои, по-подходящи определения на тези ключови термини. Над 40 ЕРС са постигнали споразумение с ръководството въз основа на по-благоприятни определения на информиране и консултиране. Като примери за напредък по отношение на **информирането** могат да се посочат следните случаи:

- Изрично се посочва, че решенията на ръководството не трябва да се вземат преди ЕРС да бъде надлежно информиран и консултиран, а в случай на конфликт всяка от страните може да иска едномесечно отлагане на решението, през който период трябва да се търси решение (БЕНР).

- Информацията от международен характер и други сведения трябва своевременно да се съобщават на ЕРС, така че консултирането да бъде включено в процеса на вземане на решения от ръководството (Jungheinrich, Veba, ZF Group, Lindt & Sprungli, Sulzer, DSM, Baseler Insurance Group, VWR).

- Въвежда се процедура за редовно и системно информиране, като ръководството приема да предоставя на ЕРС тримесечен отчет за положението и перспективите на предприятието (Tenovis).

Относно **консултирането** някои разпоредби доразвиват законоустановения минимум чрез следните форми:

- ЕРС е длъжен да представи становището си по предвидените от ръководството мерки в определен срок, например в 7-дневен срок от заседанието, на което информацията му е била предоставена (STMicroelectronics). Задължението на ЕРС да изрази своето становище превръща консултирането в част от вътрешните процедури на предприятието и преодолява възгледа за консултирането като второстепенна дейност, която отнема време.

- Формулирането на конструктивни предложения и правото за отправяне на препоръки към ръководството се смятат за основни правомощия на редица ЕРС (например в Segerstroem, Air France-KLM и Stryker, където нито едно решение не може да бъде приведено в изпълнение преди надлежна процедура за информиране и консултиране).

- Правото на преговори изрично е гарантирано само в някои случаи, например в Södra, чието споразумение гласи, че ЕРС заседава “за консултиране и преговаряне”.

Принципи за информиране преди създаването на органа за представителство на транснационалните интереси

В някои случаи, в които ЕРС са се обръщали към съда, неуреденият достъп до информация между органите на европейско ниво (ЕРС) и националните органи е създавал проблеми (например в Alcatel-Lucent). За да се избегне този проблем, в някои споразумения са включени следните разпоредби:

- В случай на конфликт националният орган (местният работнически съвет) има предимство спрямо ЕРС по отношение на достъпа до информация (например в Sasol, Royal Bank of Scotland и Brambles).

- Становището на работническия съвет в европейското дружество ще бъде искано преди или поне едновременно с това на представителите от съответната страна (SCOR SE).

- Националните органи за работническо представителство и работническият съвет в европейското дружество трябва да бъдат едновременно информирани (BASF SE).

Мерки за успешно функциониране на ЕРС

В редица споразумения за ЕРС и европейските дружества се определят мерки, които целят да спомогнат за успешното функциониране на органа според специфичното положение на компанията:

- Повечето споразумения надхвърлят законовия минимум, който предвижда едно заседание годишно, и въвеждат допълнителни заседания, главно при извънредни ситуации (общо 600 споразумения).

- В над 140 споразумения е записано задължение или гаранция за предоставяне на ЕРС на необходимите средства за информиране на персонала на национално равнище.

- Над 20 ЕРС имат изрично гарантирано право да посещават подразделенията на компанията (например в EDF, SBB/BBM, EVN, Otis, PSA, Allianz SE).

- В около 70 споразумения се предвижда създаването на арбитражен орган при конфликт по повод приложението на споразумението.

Повече от консултиране

Поради това, че директивата за европейското дружество, свързана с участието на наемните работници, има по-точни и подробни разпоредби, много работнически съвети в европейски дружества ползват по-добри условия за информиране и консултиране, отколкото ЕРС.

При приемането на статута на европейското дружество повечето от действащите споразумения за ЕРС бяха подобрени.

Споразуменията на европейски дружества съдържат подробни определения и разпоредби с цел въвеждане на успешна практика на консултиране, чиито заключения следва да се закрепят в споразумения.

Например в BASF SE консултирането се провежда, за да се постигне споразумение с дружеството *«след като са водени пълни разисквания»*. В MAN Diesel SE, съвместните заключения на ЕРС и ръководството *«трябва да се запишат и подпишат»* от двете страни. В Klöckner & CO SE споразумението за работническото участие предвижда взаимодействие със съвета на компанията. В този случай решенията на ръководството трябва да бъдат одобрени от надзорния съвет, а ЕРС е в правото си да изрази мнението си пред този орган.

В този смисъл споразуменията в европейски дружества са нагледен пример за развити практики в областта на социалния диалог, основани на споразумения между работодателите и работниците. Тези споразумения доказват също така ключовото значение на законните институции и подчертават недостатъците на досегашната директива за ЕРС.

ПОЛИТИЧЕСКО ЗНАЧЕНИЕ ПО-ГОЛЕМИ ПРАВА ЗА ЕРС ЗА ПО-УСПЕШНО ФИРМЕНО УПРАВЛЕНИЕ

Когато се възприемат като партньори, ЕРС (и работническите съвети в европейски дружества) могат да сключват споразумения за въвеждане на напредничави практики в предприятията. Тези разпоредби не само са съобразени с основните права на работниците, гарантирани от Хартата за основните права, но и помагат на предприятията да вземат социално отговорни решения при реструктуриране.

Изпреварване на промяната и реструктурирането: защо трябва да укрепнат ЕРС

Реструктурирането е част от развитието на МНК и постоянна характеристика на бизнеса. Но то е също източник на голяма несигурност за съответния персонал, тъй като може да има значителни отражения върху местния, националния и международния пазар на труда. Една от целите на директивата за ЕРС беше те да участват в реструктурирането на компаниите. Днес те са единствената истинска организация на трудещите се, която може да посрещне предизвикателствата на транснационалните реструктурирания и индустриалната промяна.

Затова ефективността им трябва да се оценява през призмата на тази политическа цел и това предизвикателство.

Автомобилостроенето е един от браншовете с най-силна международна конкуренция и най-значително реструктуриране. В този бранш действат и някои от най-успешните ЕРС, някои от които са световни работнически съвети. Традиционно този отрасъл е силно синдикализиран на национално ниво и добре координиран в европейски мащаб.

От края на 80-те години европейската икономика се характеризира с голям брой реструктурирания на предприятия. Докато в миналото реструктурирането обикновено беше следствие от криза в отделно

предприятие или западане на отрасъл или регион, понастоящем този процес има по-сложен и обхвaten характер. Разбира се, и днес някои прeструктурирания се правят с цел да се овладее критична ситуация и да се съживят предприятията. Засилването на конкуренцията, бързото технологично развитие, европейската интеграция и въвеждането на единния пазар, намаляването на транспортните разходи и непрекъснатото търсене на най-ниските разходи за труд принуждават предприятията да правят нововъведения.

Като следствие от интеграцията на взаимосвързаните производствени системи, процесите за адаптиране към кризата или иновацията в едно от звената на мрежата често пряко се отразяват на останалите поделения на компанията или групата предприятия, а обикновено и на доставчиците им.

По тази причина «преструктуриране» стана синоним на индустриална промяна. Европейската комисия също призна в редица документи и инициативи високия дял на прeструктуриранията. В Съобщението си от 15 януари 2002 г. «Изпреварване и управление на промяната: динамичен подход към социалните аспекти на прeструктурирането на предприятия» Комисията подчертава, че «един от най-важните фактори за успешното прeструктуриране, както с оглед повишаване на конкурентоспособността на предприятието, така и по отношение на интересите на работниците, е утвърждаването на добри практики за участие на работническите представители: постоянно участие в общото развитие на предприятието, но и ефективно, следователно изпреварващо участие във връзка с евентуалното възникване на промени, които могат да се отразят на заетостта». В друго **Съобщение, «Преструктуриране и заетост»,** от 31 март 2005 г., идеята е формулирана съвсем ясно: «**[Европейските работнически съвети] играят първостепенна роля в предварителното обсъждане и управлението на прeструктурирането.**»

ЕРС са основни действащи лица в прeструктурирането. Първи истински европейски органи, те представляват наемните работници в различните поделения на компаниите. Те са средство за съчетаване на местните и националните, както и на транснационалните и вътрешно фирмени интереси. Това им позволява да допринасят решително за изпреварващото управление на прeструктурирането заедно с европейските и националните синдикални федерации и местните партньори.

В редица случаи стана ясно, че процесите на трансгранично прeструктуриране не могат да се управляват успешно в национален мащаб, а трябва да се разглеждат поне в европейски мащаб, така че да се осигури присъствието на централното ръководство и участието на ЕРС и на европейската синдикална федерация (ЕСФ). **Само в европейски мащаб ЕРС и ЕСФ могат да предложат транснационален отговор на стратегиите на компаниите.**

Възможностите за маневриране и за упражняване на действително влияние са много по-големи на по-високо от местното ниво, където работническите съвети и/или синдикалните представители най-често участват само в обсъждането на начина за изпълнение на решенията.

Ролята на ЕРС в отрасловото реструктуриране: към транснационално договаряне

В автомобилостроенето първите значителни споразумения за създаване на ЕРС са свързани с реструктурирането във Ford Europe и General Motors Europe. Защо първо в този сектор?

Първо, автомобилостроенето е силно синдикализиран сектор. В европейските страни автомобилостроенето е исторически бастион на синдикализма и пионер в работническите искания и системите индустриални отношения, които впоследствие бяха възприети и от други сектори. Браншът продължава да изпълнява ролята на предвестник в европейски мащаб с разширяване на правомощията на ЕРС и включването им в преговорите по реструктурирането, с превръщането им в световни работнически съвети (СРС) и подписването на международни рамкови споразумения за социалната отговорност на компаниите и социалните права от същите тези ЕРС и СРС.

Второ, в автомобилостроенето редица ЕРС съществуват повече от десет години. Очевидно имат известен опит, след като са участвали в множество заседания, особено в съвети в ограничен състав. Това им е позволило да установят лични контакти и взаимно доверие между отделните представители, необходимо условие за разработването на общи стратегии. По подобие на сектора, в който работят, ЕРС в автомобилостроенето също са (често изцяло) синдикализирани. **Още от самото начало националните синдикати с мандата на Европейската федерация на металурзите (FEM) изпълняват важна роля като експерти и външни съветници.** Това улесни синдикалната координация и позволи разработването на съгласувани общоевропейски стратегии, които бяха в съзвучие със съществуващите на национално и местно ниво правила за колективно договаряне.

Редица проблеми, свързани с реструктурирането, имат транснационален характер. В автомобилостроенето ЕРС са въвели правила за приоритетно договаряне на европейско рамково споразумение преди всякакво друго национално или местно договаряне. **За да се подемат такива инициативи в други сектори, е необходимо да се отдаде ясно приоритет на информирането и консултирането на ЕРС.** Информацията следва да се предоставя своевременно, за да могат работническите представители да заемат активна позиция. В противен случай сегашната неопределеност ще се запази. Неяснотата стимулира търсенето на чисто местни или национални решения, които често се оказват несъвместими с интересите на съвкупния европейски персонал, засегнат от процес на транснационално реструктуриране.

Способността да се изпревари промяната и участието на работниците са две условия от основно значение за успеха на всяко реструктуриране. Необходимостта от ранно предупреждение за промяната означава, че не е достатъчно работниците да бъдат включени само в социалните последици от реструктурирането. **Консултирането трябва да е съпроводено с участие на работниците в началната фаза от подготовката на реструктурирането.** Способността за предвиждане и предварително обсъждане на промяната, отгук и изборът на по-активна стратегия значително разширяват възможностите за действие и за възприемане на положителен подход към реструктурирането, включващ иновация, диверсификация, повишаване на качеството, а не само намаляване на разходите за труд. Своевременното приобщаване на персонала към процеса на реструктуриране очевидно е една от предпоставките за

положителната и действена роля на ЕРС. Но също толкова важно е процедурата за консултиране да включва възможността за обсъждане и на други предложения, а не само на внесените от ръководството. Това означава, че ЕРС трябва да разширят своята компетентност, за да могат да излагат алтернативни решения по време на консултацията.

ПОЛИТИЧЕСКО ЗНАЧЕНИЕ

ЕРС МОГАТ ДА ИЗПЪЛНЯВАТ ЗАДАЧАТА СИ САМО АКО СА В СЪСТОЯНИЕ ДА ИЗПРЕВАРВАТ ПРОМЯНАТА – ЕРС ДА СЕ СНАБДЯТ С НЕОБХОДИМИТЕ СРЕДСТВА

Най-добрите практики в управлението на реструктуриранията започват със затвърждаването на правата и ролята на ЕРС и могат да се разпространят, ако представителството на интересите разполага с необходимите средства за целта.

Необходимостта от засилване на ролята на ЕРС в реструктуриранията налага да се развият необходимите познания. Само с програми за обучение и ползването на експерти тази цел може да бъде постигната.

Недостатъчна юридическа рамка за ЕРС в страните от Централна и Източна Европа

Включването в ЕРС на работнически представители от новите страни членки, в повечето случаи неформално преди разширението през 2004 г., оказва много благоприятно въздействие върху трудовите отношения в тези страни. Работодателите и работническите представители осъзнаха пред какви предизвикателства са изправени, когато индустриалните отношения са разпокъсани, а институциите – непригодни.

Още по-важно е това, че ЕРС внесоха социалния диалог в предприятията в страни, където такъв липсваше.

Представителите от страните от Централна и Източна Европа участват в ЕРС от средата на 90-те години. Първоначално много от тях бяха просто наблюдатели, но имаше и пълноправни членове с право на глас дори преди 1 май 2004 г. Преди разширяването на ЕС 300 допълнителни предприятия попаднаха в обхвата на директивата за ЕРС, тридесетина от които имат седалище в някоя от страните членки от Централна и Източна Европа, повечето от тях в Полша, Чехия и Унгария.

Днес около 1250 компании в обхвата на директивата действат в страните, присъединили се към ЕС през 2004 г. и малко над 40% от тях имат ЕРС.

ЕРС са важна съставка от европейската правна рамка на модел социални отношения в предприятието, основан на сътрудничеството и диалога. В частност, по отношение на бурно развиващите се системи на индустриални отношения в страните от Централна и Източна Европа, ЕРС представляват важен инструмент, който може да допринесе за утвърждаването на институционализирана система на социален диалог между партньорите.

ЕРС имат например изключителния шанс да бъдат изслушвани и да получават информация за решенията на ръководството, засягащи филиалите на многонационалните компании в страните от Централна и Източна Европа, през

трудния процес на промени. При засиленото транснационално реструктуриране и преместване на дейности ЕРС заемат съществено място в развитието на солидарността и борбата срещу съперничеството между работниците от “новите” и от “старите” страни членки на ЕС. Те безспорно значително допринесоха за развитието на социалния диалог в предприятията в такива страни като Полша и Унгария, където самото понятие е непознато за мнозина ръководители на предприятия.

Очевидно синдикатите положиха усилия да превърнат ЕРС в ефективно работещи органи. Те участваха в създаването им или инициираха преговорите по този въпрос. Повечето членове на ЕРС са синдикални лидери или отговорници. За работническите представители ЕРС представляват важен канал за информиране и консултиране в предприятието и средство за международно сътрудничество. Те предоставят и възможност за разработване на стратегии с оглед по-добрата защита на правата и интересите на работниците в условията на глобализация.

Но немалко работодатели се опитват да използват ЕРС за свои собствени интереси и едностранно назначават “свои” представители. За да се гарантира качествено информиране и консултиране, ЕРС би трябвало да бъдат уредени с по-строга законова рамка. При досегашното законодателство дейността им протичаше повърхностно. По този въпрос представителите от страните от Централна и Източна Европа споделят мнението на западните си колеги, които отправят критики към редките заседания и функциите с чисто информативен характер на повечето ЕРС. Членовете им също се нуждаят от обучение и езикови знания. Както се вижда от неотдавнашни изследвания, много представители в ЕРС от страните от Централна и Източна Европа са разочаровани поради неефективността на тези органи като средство за представителство на транснационални интереси и за социален диалог. Емпиричните и практически проучвания също предоставят данни за необходимостта от подобряване на ресурсната база (честота на заседанията, обучение и по-точно определяне на правото на консултиране) на съществуващите ЕРС, за да се избегне “свъръхексплоатация” на формалните им средства и за да изпълняват те по-успешно ролята си.

Общо взето развитието на ЕРС в страните от Централна и Източна Европа е разочаровашо. Четири години след разширяването, само три нови ЕРС са били създадени – два в Унгария (MOL, SAB Miller) и един в Чехия (CEZ Group); нито един в Полша, България и Румъния. Четири години след разширяването и въпреки бързото транспониране на директивата за ЕРС в националното законодателство на страните от Централна и Източна Европа, всички предприятия с ЕРС не са включили в тяхната дейност работнически представители от тези страни. Дори и в случаите, в които тези представители действително са били включени още от самото начало, не винаги са преодолявани успешно различните очаквания и културните различия на представителите от различни националности.

Глобализацията, социалната отговорност на предприятията и преговорната сила на ЕРС

Все повече данни сочат, че много ЕРС са се превърнали в истински преговорни партньори, обикновено съвместно с европейските синдикални федерации, и понякога участват в подписването на споразумения с ръководствата на многонационалните компании.

Много ЕРС активно участват в социалния диалог в многонационалните компании. При тези условия транснационалните споразумения за корпоративната социална отговорност (КСО) и редица други по-специфични въпроси се договарят с цел да се гарантира на работниците по-обхватна защита в областите, които не са уредени от европейското право.

ЕРС често са признати от фирмените ръководства като преговорни партньори, което допринася за трайния социален диалог в многонационалните компании и позволява на много работнически представители да участват в европейските и международни органи. Някои от сключените споразумения са насочени към подобряване на социалните и екологически постижения на многонационалните компании, други са фокусирани върху **корпоративната социална отговорност**. Тези споразумения далеч надхвърлят първоначалното юридическо предназначение на ЕРС. Европейската комисия посочва например, че 147 транснационални споразумения са сключени с ръководствата на 89 многонационални компании.

ЕРС допринесоха за лансирането на инициативи по КСО, водени от компанията (business driven), **като по този начин улесниха адаптирането към глобализацията на всички страни в многонационалните компании**. Този процес беше признат от Европейската комисия, която в съобщението си за КСО (СОМ(2006) 136) подчерта конструктивната роля на ЕРС за развитието на най-добрите практики в тази област.

Понятието организиран социален диалог е съставна част на КСО. Затова още по-обезпокоителен е фактът, че редица предприятия в обхвата на директивата се противопоставиха на създаването на ЕРС. Те проявяват открита враждебност към социалния диалог и отказват да разширят работническото участие.

Съществуват редица случаи, в които ЕРС са послужили като изходна точка за установяването на международен социален диалог чрез изграждането на “световен работнически съвет”. Някои ЕРС активно участват съвместно с международните, европейските и националните синдикални организации в договарянето и подписването на международни рамкови споразумения с ръководствата на компаниите. Тези споразумения са съществени елементи на работническото участие в социалните аспекти на глобализацията и превърнаха някои инициативи по КСО в съвместни ангажименти със задължителен характер за развитие на правата на работниците.

Участието в сключването на международни споразумения по какъвто и да е въпрос не е еднородно, а се характеризира по-скоро с разнообразни форми. Степента на участие на ЕРС в преговорите не е еднаква в различните многонационални компании – тя варира от пълна липса на участие до редовно информиране по време на преговорния процес. Случва се дори ЕРС да бъдат консултирани по обсъжданите въпроси и да участват в преговорния екип.

Представителите на ЕРС понякога подписват споразуменията. От петнадесет споразумения, подписани от FIOM, десет са подписани и от ЕРС. Следва също да се спомене, че всички международни рамкови споразумения, подписани от FIOM с немски компании, с изключение на едно са подписани и от ЕРС. Изследванията сочат, че степента на участие на ЕРС в преговорния процес за международни рамкови споразумения варира според сектора, националността и ориентацията на световната синдикална федерация. Освен това участието на ЕРС зависи от способността му да борава с въпросите на глобализацията и КСО. В това отношение границите на географския им обхват пречат на ЕРС да отговарят пълноценно на световните предизвикателства. Участието им в дейностите по КСО и в сключването на международни споразумения свидетелства за засилване на влиянието им върху някои ръководители на компании.

Поради това, че правомощията на ЕРС в тези области не са гарантирани от закона и се признават от компаниите на напълно доброволна основа, тази тенденция не е всеобща. Работниците в многонационални компании, в които тези процеси не се развиват, не ползват придобивките от мерките по КСО. Целта на ревизираната директива е да затвърди правата на ЕРС за сключване на международни рамкови споразумения и развитие на КСО, така че не само някои, а всички работници да се възползват от тези процеси.

ЕРС – двигатели на трансграничната синдикална координация

ЕРС имат потенциал да допринесат по-активно за засилването на процеса на “социално включване” в Европа. Реализирането на този потенциал е сърцевината на европейския социален модел.

ЕРС засилват възможността на синдикатите да действат на транснационално равнище.

Като институция ЕРС представляват важно ново развитие, което помага на работническите представители да дават насоки и информация за перспективите на предприятията. Но ЕРС могат да вършат много повече от това. Както е известно, въздействието от управлението на дейностите на една компания, които добиват все по-общоевропейски характер по област на действие и организация, накара все повече многонационални компании да придадат европейско трансгранично измерение на индустриалните си отношения. Изследванията сочат, че ЕРС имат възможност да изпълняват определена роля в съвместното уреждане чрез съгласувана мрежа на въпросите със заетостта в Европа, **тъй като засилват способността на синдикатите да действат на транснационално равнище.**

Включването на синдикатите в ЕРС е необходимо за въвеждането на транснационална система на индустриални отношения в Европа. Ако синдикалните организации трябва да участват в развитието и насочването на международната конкуренция в Европа, разстоянието между синдикалистите и членовете на ЕРС трябва да бъде скъсено. В този смисъл включването на синдикатите в структурите и работата на ЕРС е належащо. То може да се постигне чрез засилване и разгръщане на ролята и функцията на синдикатите в съгласуването на различните интереси на работниците в рамките на ЕРС (и

между тях) и като средство за разработване на общоевропейски, а не национален проект.

ПОЛИТИЧЕСКО ЗНАЧЕНИЕ

ЗАСИЛВАНЕ НА РОЛЯТА НА СИНДИКАТИТЕ В ЕРС

Засилването на ролята на синдикатите в ЕРС ще създаде добра основа за постигане на желаната цел – активен принос за управление на промяната. Ревизираната директива би следвало да им позволи да участват, така че положителният опит да се разпространи в предприятията и секторите с по-ниска синдикализация от автомобилостроенето.

ЕРС не забавят процеса на вземане на решения в компаниите

Ролята на ЕРС е да гарантират социалните свободи, като спомагат за търсене на взаимно приемливи решения по въпросите за повишаване на производителността и конкурентоспособността. Данните не позволяват да се заключи, че те забавят процеса на вземане на решения по тези въпроси в компаниите.

Наскоро проведени изследвания показаха, че ЕРС са се превърнали в полезен инструмент при управлението на транснационалните компании в Европа. Повечето ръководители на компании смятат, че ЕРС оказват положително въздействие върху управлението на човешките ресурси и дейността на компанията, а само малцина са на мнение, че ЕРС забавят вземането на решения. Иконометрически анализ показва, че наличието на ЕРС не се отразява отрицателно на рентабилността или борсовата котировка на компанията. От икономическа гледна точка, след като ЕРС не влияят отрицателно на акционерите, а се отразяват положително на персонала и ръководството, може да се твърди, че те определено са от полза за цялата компания.

Според неотдавнашна анкета, проведена сред висшите кадри, ЕРС поемат функции, които трудно биха могли да се изпълняват на национално равнище в многонационалните компании. Ценностите и мисията на компанията са разглеждани в 69% от заседанията на изследваните ЕРС, а социалната отговорност – в 62% от случаите. Въпроси като трансгранични премествания на дейности и съпоставка на резултатите от поделенията в различните страни все по-често се обсъждат в ЕРС.

Най-често обсъждани въпроси на заседанията на ЕРС

Въпрос	% от ЕРС
Финансово състояние на компанията	99
Ценности/мисия на компанията	69
Изкупуване и сливане	68
Закриване или уволнения	66
КСО/Устойчиво развитие	62
Обновяване на процесите	60
Обновяване на изделията	49

Източник: TIM Project « Innovative Corporate Cultures and EWCs », 2006.

Въпреки че мнението на ръководствата за влиянието на ЕРС в тяхната компания не е съвсем еднородно, общата оценка е положителна. **Около 67% от ръководителите на компании смятат, че ЕРС са подобрили „донякъде” или „значително” връзката с персонала,** а само 2% са на мнение, че комуникацията се е влошила. Около две трети твърдят, че се е засилила мотивацията на техните работници, но никой не е посочил отрицателно влияние в това направление. 37% смятат, че благодарение на ЕРС по-успешно се изпълняват решенията на ръководството и само 3% изказват отрицателно мнение по този въпрос. Положителните и отрицателните оценки се разпределят по равно само по отношение на „бързото вземане на решения”, но в голямото си мнозинство (81 %) ръководителите заявяват, че не отчитат значително влияние.

Оценка на ръководителите на компании за влиянието на ЕРС

Влияние на ЕРС върху:	Положително	Отрицателно
Връзка с персонала	67	2
Приобщаване на персонала към целите на компанията	62	0
Успешно изпълнение на решенията на ръководството	37	3
Бързо вземане на решения в компанията	10	9

Източник: TIM Project « Innovative Corporate Cultures and EWCs », 2006.

Според иконометрично изследване, проведено с цел да се измери ефектът от наличието или липсата на ЕРС в първите 600 котирувани компании в Европа, наличието на ЕРС няма никакво отрицателно влияние върху акционерите. И по отношение на доходността на собствените капитали, и спрямо доходността на активите или борсовата котировка, резултатите не разкриват никакъв отрицателен ефект от наличието на ЕРС.

ПОЛИТИЧЕСКО ЗНАЧЕНИЕ

ЗАСИЛВАНЕ НА ЕРС – ОЧЕВИДНА ПОЛЗА ЗА ЕВРОПА

Компаниите са изправени пред значителни предизвикателства, когато разгръщат дейността си отвъд националните граници. Как обединяват те различните култури и национални системи на индустриални отношения? Как успяват да изградят обща фирмена идентичност, особено когато закупуват предприятия в други страни? Как успяват да контролират дали минималните стандарти в трудовите отношения се спазват извън собствената им страна? Как осигуряват качествен информационен поток от персонала в различните страни към висшето ръководство? Всички тези задачи могат да бъдат изпълнявани от ЕРС.

В икономиката на благоденствието от проведените изследвания може да се извади съвсем ясно заключение – когато една институция няма отрицателно влияние върху благосъстоянието на дадена група и оказва положително влияние за благосъстоянието на други групи, тя носи полза и благополучие на цялото общество.

Развитие на колективна идентичност в европейските работнически съвети

Постоянната и дългогодишна съвместна работа в ЕРС показва способността на техните членове да развиват чувство за общоевропейска трудова идентичност.

Според оценките понастоящем 12 000 членове на ЕРС представляват около 14 милиона работници. Несъмнено тези цифри бележат огромен успех на работническото представителство в европейски мащаб. Но броят на ЕРС съвсем не разкрива качеството на тези органи и най-вече не показва дали тази уникална по своята същност институция преодолява слабото място на синдикализма – националния манталитет. Най-голямото предизвикателство за ЕРС е да изградят колективна идентичност, което далеч не е постигнато. Изследванията сочат, че **много малко ЕРС са успели да развият общи цели извън националните граници** – а това е европеизацията на работническото представителство.

Възникването на колективна идентичност в ЕРС изисква няколко предпоставки. По-конкретно, необходимо е да се вземат мерки за засилване на комуникацията извън годишното заседание. Засилването на комуникацията е необходимо условие за гарантиране на максимална прозрачност в работата на ЕРС, от ключово значение за създаването на доверие между работническите представители. Повече годишни заседания и предварителни събрания с работниците несъмнено биха повишили значението на ЕРС. Следва да се вземат и подходящи мерки за по-лесен достъп на членовете на ЕРС до необходимите им ресурси за успешно изпълнение на задачите им.

По-специално следва да се отделят повече ресурси за обучение и времеви ресурс, за да могат ЕРС да се превърнат в колективни европейски субекти. Изследванията сочат, че ЕРС, развили колективна идентичност, са създали силно мотивиран екип от работнически представители, които имат не само необходимите за работата им знания (по-конкретно владеене на чужди езици и познания за различните системи индустриални отношения) , но са и много мобилни в мрежата на ЕРС.

ПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Les syndicats face a la responsabilite sociale des entreprises. La Revue de l'IRES № 57, 2008
2. Memorandum European works councils – Recommendations for policy making based on current experiences. ETUI-REHS, Brussels, 2008