

Предизвикателствата на глобализацията

9 многонационални компании в България

Трудови отношения

Социално партньорство

2000г.



A 00 - 06497

Към читателя

Тази книга е предназначена за всички, които работят в български фирми, към работодатели, синдикати и мениджъри, управляващи производствени структури във всички сфери на българската икономика. Тук професионалистите могат да намерят отговор на много от въпросите на своето трудно ежедневие. Ще се запознаят с опит, създаден в резултат на десетилетия от многонационални компании, решили да работят в България в трудните години на преход към пазарна икономика.

Като активен участник и партньор при воденето на социалния диалог в страната, Българската стопанска камара намира настоящото документално проучване за опит да се покажат достиженията и трудностите на уважавани от нас мениджърски екипи, участвали в приватизацията на български предприятия и налагащи нов стил на управление на индустриалните отношения.



Бождар Данев:
Председател на
Българската стопанска камара

юли 2000 г.

Съставител и редактор:

Б. Методиев

Консултанти на изданието:

Инж. П. Денев
Д-р на ик. н. Г. Бочев
Д-р на ик. н. П. Николова
Инж. Б. Бенчев

Благодарност и признание за неопенимата помощ и съдействие дължим на:

Людмил Михайлов - зам.-председател на Агенцията за чуждестранни инвестиции в България;
Любен Маков - председател на НФТ "Химия и индустрия";
Панайот Горанов - председател на СО на КНСБ в "Солвей Соди" АД Девня;
Инж. Георги Григоров - президент на "Видимекс - Г" ООД - София;
Васил Яначков - председател на Национална федерация "Металици";
Димитър Дуков - председател на СО на КНСБ и Мария Харалампиева - председател на КТ "Подкрепа" в "Юнион миниер Пирдоп мед" АД - Пирдоп;
Асен Асенов - председател на НСФ "Метал - Електро";
Иванка Великова - председател на СО на КНСБ в "Спарки Елтос" - Ловеч;
Мария Балканска - председател на СО на КНСБ - в АББ "Авангард" - Севлиево;
Иван Дафчев - председател на СО на КНСБ - в "Хюндай Елпром Трафо" - София;
Славчо Петров - председател на ФНСОХП;
Георги Димитров - председател на СО на КНСБ в "Крафт Фуудс България" АД - Своге;
Михаил Христов - председател на СО на КНСБ в "Данон Сердика" АД - София;
Йордан Василев - председател на ФНСОЛП;
Константин Павлов - председател на СО на КНСБ във "Видима" - АД - Севлиево;
Красимир Пъщърпански - председател на Синдиката на пивоварите;
Георги Петров - председател на Национална федерация на енергетиците;
Директорите и завеждащите отдели "Човешки ресурси" в анкетиранияте девет фирми на многонационалните компании в България

Уводни бележки

Издание "Предизвикателствата на глобализацията. Девет многонационални компании в България. Трудови отношения. Социално партньорство" е независимо документално проучване на практиката, опита и проблемите в социалния диалог на равнище фирма /предприятие/.

Проучена и отразена е дейността в следните дружества:

1. "Солвей Соди" АД - Девня - химическа промишленост;
2. "Юнион миниер Пирдоп мед" АД - Пирдоп - металургия;
3. "Видима" АД - Севлиево - лека промишленост;
4. "Хюндай Елпром Трафо" - София - машиностроене;
5. "Интербрю" - София - пивоварна промишленост;
6. "АББ Авангард" - Севлиево - машиностроене;
7. "Данон Сердика" - София - хранителна промишленост;
8. "Спарки Елтос" АД - Ловеч - машиностроене;
9. "Крафт Фуудс България" - Своге - хранителна промишленост

Това са приоритетните отрасли и сектори от националната икономика, които са привлекли за инвеститори крупни чуждестранни многонационални компании.

В проучването са обхванати три белгийски, две американски, една френска, една южнокорейска, една немска и една шведско - швейцарска компании.

Почти всички са се установили у нас през последните 3 - 4 години.

По правило чуждестранните фирми, в които бе осъществено проучването, налагат перспективна стратегия за развитието на българските предприятия. На базата на документите и обективните факти трябва да се оцени безусловно, че в редица сектори на промишлеността навлизането на многонационалните компании не само спаси от упадък и ликвидация основни български

предприятия, но бързо и ефикасно рязко измени тяхната дейност, и по правило, се осигурява технологично обновление на производството, експанзия на външните пазари, устойчиви прилични доходи на персонала, съвременни европейски трудови отношения между работодателите и синдикатите.

Приведените в книгата факти, документи и данни убедително доказват, че постепенно, понякога с трудности, колебания и конфликти, но неотклонно и последователно се създава един нов тип трудови отношения, нов модел с нови подходи на социално партньорство, които не са прилагани досега у нас.

Изданието има за цел да запълни една празнота поради частичния обхват и малкото на брой публикации за дейността и взаимодействието на многонационалните компании със социалните партньори и обществеността, както и да потвърди необходимостта от повече усилия за изучаване опита в трудовите отношения с многонационалните групировки у нас - една истинска реална и богата лаборатория на индустриални отношения по съвременен европейски и световен модел.

Повече от очевидна е належащата необходимост от публикации по тази тематика при ускорените процеси, изискващи подготовка на българската икономика, работодателите, синдикатите и цялото общество за приобщаване на България към Европейския съюз.

Резултатите от независимото обективно проучване потвърждават, че не винаги всичко в социалното партньорство в изследваните предприятия отговаря на европейските стандарти, норми, практика.

В "Предизвикателствата на глобализацията" са посочени редица случаи, когато по различни причини, има сериозни разминавания, противоречия и нерешени проблеми във взаимоотношенията на новите чуждестранни собственици и българските синдикати като изразители и защитници на интересите на наемните работници.

Документалният характер на изданието се обуславя с публикуването и цитирането на съдържанието на колективни трудо-

ви договори, материали на компаниите, споразумения и съвместни решения на синдикатите и работодателите, интервюта със синдикални дейци и представители на работодателите, данни от Националния статистически институт, Агенцията за чуждестранни инвестиции в България и др.

Направен е преглед на дейността на многонационалните компании в нашата страна в условията на динамичната глобализация на световната икономика, както и на потоците и насочеността по години, страни и отрасли на чуждестранните инвестиции в България през 1992-1999 г.

Посочени са 100-те най-значими по инвестиции чуждестранни компании по отрасли в българската икономика до месец декември 1999 г.

Брошурата "Предизвикателствата на глобализацията" е предназначена за работодателите, синдикалните кадри и мениджърите, за интересувашите се от тези актуални проблеми по широк кръг читатели, и особено за социалните партньори в енергетиката, телекомуникациите, транспорта, въгледобива и други, в които ускорено навлизат многонационалните компании.

Проучването е осъществено по препоръка на Българската стопанска камара и национални синдикални федерации и синдикати на КНСБ.

Поради експресния характер на изданието са възможни отделни неточности, непълноти и пропуски. Ще бъдем признателни да получим точни бележки, допълнения и предложения от читателите.

* * *

Този предговор няма за цел да обобщи и формулира всички изводи от конкретните проучвания в отделните фирми. Очевидно тази задача е предстояща и е необходимо да привлече вниманието и усилията на научни изследователи, социолози, работодатели, синдикалисти и др.

Предназначението на тези уводни думи е по-скоро да се очертае рамката на проблематиката по тези недостатъчно изследвани и осмислени процеси и тенденции на развитието на трудовите отношения на фона на икономическото и социалното развитие на нашата страна през последните години.

Може би най-синтезирано главното послание на книгата е да отправи поглед напред - към предизвикателствата на времето, към очертаващото се бъдеще - програмирано и очаквано и същевременно неизвестно и тревожно.

За утрешния ден ни трябва не само една нова представа, една нова визия, но преди всичко и огромен потенциал и запас от знания и усилия, от търпение и целеустременост, от желание, от кураж и упование в бъдното.

Защото това е неотразимата съдба на днешното поколение българи.

Борис Методиев

Предизвикателствата на глобализацията

В началото на третото хилядолетие човечеството преживява динамичен период на глобализация на икономиката, телекомуникациите и ускорено навлизане на Интернет.

Бързо се преодоляват установените вековни национални и регионални граници и процесите на интеграция на световните пазари обхващат всички страни и всички области на стопанското развитие.

Глобализацията представлява всестранно сливане на пазарите в световната икономика. Това развитие е преди всичко израз на стремежа и тенденциите за постигане на по-голямо благоденствие и по-висока степен на заетост чрез международното разделение на труда, като по този начин се увеличават шансовете за развитие на по-бедните и по-изостаналите държави и райони на планетата.

Неподозираните по своя размах и мащаб нови технологии предимно в телекомуникациите ускоряват глобализацията. Националните граници бързо започват да губят предишното си значение, главно поради разширяването и поевтиняването на световните транспортни и производствени мрежи и потоци. По този начин се намалява и ограничава самостоятелността на националните държави при провеждането на политиката им и се определя по-нататъшното развитие на новия международен икономически ред.

Отварянето и експанзията на пазарите в планетарен мащаб - това е една от най-съществените характеристики на съвременната епоха.

Според мнението на авторитетния професор от Харвард Джефри Сакс идеологиите вече са излезли от употреба и на дневен ред е качеството на живота. Според него на новата карта

на света границите се чертаят от новите технологии и те диктуват новия световен ред.

Многонационалните компании са истинският мотор на глобалната икономика и вече близо 30% от световното производство е техен продукт. Казано образно, ако перефразираме крилатия израз за 200-те семейства, които са управлявали навремето Франция, то днес около 200-те крупни многонационални компании доминират и определят политическия, икономическия и социалния живот на съвременния свят.

Само в Европейския съюз многонационалните компании осигуряват работа и благосъстояние на повече от 14 милиона наемни работници и на техните семейства, а в световен мащаб заетите в предприятията на тези компании е над 80 милиона души.

Глобализацията позволява на всички държави и общества да участват в модерната световна икономика. Човешкият труд може да се упражнява във всяко кътче на земното кълбо и резултатите от него, плодовете на човешкото съзидание, могат да бъдат трансферирани навсякъде в планетарен мащаб. Като мощен двигател на прогреса и развитието, конкурентноспособността също губи своите национални и регионални измерения и също се интернационализира тотално.

Дилеми и Въпросителни пред глобализацията

Процесите на глобализацията са сложни, противоречиви и в някои отношения протичат неочаквано и непредсказуемо.

Има изтъкнати учени, икономисти, политици и общественици, които са категорични, че в условията на тотална глобализация на икономиките многонационалните компании се превръщат в опасност за човечеството, защото над тях няма адекватен съответстващ контрол.

Някои от тях смятат, че националните правителства все по-трудно могат самостоятелно да прогнозират и да определят развитието и последиците от научно-техническия прогрес и от

глобалното разширяване на пазарите по света.

Така например, философът лорд Ралф Дарендорф смята, че глобализацията е една от големите опасности за демокрацията. Липсата на световен парламент позволява на многонационалните компании да диктуват решенията на обществото и правителствата, понякога да бъдат безцеремонни и агресивни, поради неизмеримата и безспорната им икономическа, финансова, социална и политическа мощ. Лобирането и въздействието на многонационалните компании буквално пронизва всички сфери и области на досегашния национален живот на държавите, като в много случаи води до промяна на националното законодателство, създава условия за корупция и т.н.

През месец май тази година лидерите на 15-те най-развити индустриални страни в света с участието на американския президент Бил Клинтън се обявиха за "глобализация с човешко лице" и призоваха многонационалните компании да съчетават своята икономическа експанзия със съответната социална отговорност. Защото установяващият се бъдещ нов световен ред трябва да осигурява социално равновесие и повече социална справедливост и да гарантира достойно човешко съществуване.

От друга страна, световните работодатели в лицето преди всичко на многонационалните компании /в широк географски смисъл на думата/ настояват за международна спогодба за защита на чуждестранните инвестиции, която да закриля непрекъснато разрастващите се в условията на остра конкурентна борба в планетарен мащаб инвестиции от неправомерни и своеволни действия в съответните страни-домакини.

Друга цел на многонационалните собственици е създаването на задължителна правна регламентация, която да не допусне изместването на правителствата от мощни частни икономически и финансови групировки, които не спазват или заобикалят безцеремонно утвърдените правила в международната търговия.

Европейският съюз и България

Неотдавна бе честването на 50-годишнината на Европейската общност, която се роди през далечната вече 1950 година. Още със създаването си Европейският съюз е една наднационална идея, защото в малките национални територии и икономически пространства не могат да се развият глобалните процеси на интеграция. В икономически план обединена Европа е един гигант. Очакваното приобщаване на нови страни ще доведе до обединението на целия Европейски континент с население от 560 милиона души. И ако днес се лансират и осъществяват нови идеи, нови перспективи, нови решения за бъдещето на Европа, утре вероятно човечеството ще се насочи, може би, към обединението на света. Разбира се, това е една от хипотезите и тенденциите, но тя не е единствената и неоспоримата. Един от проблематичните аспекти на тази идея е историческият стремеж на всяка страна от "Европа на отечествата" да се стреми да запази и изяви своята национална идентичност в условията на глобализация.

Като ключов и насочен далеч в бъдещето документ, е разработваната Харта на основните права на гражданите на Европа, която ще бъде приета през месец декември тази година. Нейното предназначение и цел е да се създаде общо европейско право, което да се прилага от всички и за всички европейци. Това се отнася с пълна сила и за социалните измерения, и за социалния диалог и изразяването на интересите на наемните работници.

Става дума за своеобразна Конституция, чиито принципи да бъдат основата, фундаментът, от който да се определя и регламентира как да живеят в Европа заедно и държавите, и гражданите.

Функционирането на вътрешното европейско икономическо стопанство в известен образен смисъл трябва да наподобява функционирането на един общ европейски дом, където всяко

семеиство /държава/ има свой апартамент /стая/, но правилата за обитаването, редът и законите за поведението и взаимоотношенията в голямата европейската къща са общи и задължителни за всички.

Фирмите и работодателите имат свои права, които биха могли да осъществяват във всяка от страните. Единни норми, единно икономическо пространство без национални граници, с вътрешен пазар с неговите четири основни форми на свобода на движение - на стоки, хора, услуги и капитали.

На Конференцията в София "Единство в многообразието", с участието и на Българска стопанска камара и на КНСБ, проф. Д-р Ханс-Герт Пьотеринг, председател на парламентарната група на Европейската народна партия в Европейския парламент /тя има най-много депутати там сега/ пределно ясно и откровено прокламира: "Забравете вече националното гражданство!"

Но силните и реални опасения от липсата на контрол над многонационалните компании, както и ускорената глобализация на икономиката, комуникациите и стремителната инвазия на Интернет, налагат на европейските политики трескаво да търсят нови нестандартни подходи и решения.

Германският външен министър Йошка Фишер официално предложи, като път да се преодолее раздвоението между необходимостта от национални държави и необходимостта от работещ ефикасен Европейски съюз, да се създаде европейска федерация от национални държави с истинско правителство със съответните правомощия.

Президентът на Френската република Жак Ширак предложи да се създаде европейска Конституция.

Европейската народна партия изработи проект на Конституция на Европейския съюз с президент с петгодишен мандат, като Европейската комисия се превърне в реално действащо правителство.

Разбира се, обединеният вътрешен европейски пазар е един огромен шанс за страните като България и за всеки човек, но същевременно и един огромен риск за тях. Защото Европей-

ският съюз не е филантропска благотворителна организация, а високоорганизирана, перфектно действаща система с пределно ясни права, но и отговорности и задължения. В този смисъл, работата по присъединяването на България към Европейския съюз ще изисква много напрежение, усилия, солидарност, жертви. Тежък и сложен и очевидно продължителен ще бъде пътят, който трябва и предстои да извървят българската държава, икономическите субекти, гражданите на страната, за да отговорят на критериите и условията за членство в обединена Европа.

След получаването на поканата за преговори за присъединяване към Евросъюза, България се изправя не само пред проблема за хармонизиране на законодателството си с европейските норми, но и пред този за доближаване на икономиката и жизненото благосъстояние до средния европейски стандарт.

По брутен вътрешен продукт на глава от населението България е на последно място сред страните, които кандидатстват за Евросъюза.

Средният за ЕС брутен вътрешен продукт на човек е 18 400 долара. За 1999 година средният брутен вътрешен продукт на човек у нас е около 1 510 долара, което е малко над 8% от средния за Евросъюза брутен вътрешен продукт /в Съединените щати брутният вътрешен продукт на човек за 1999 година е 24 000 долара/.

Друг важен проблем в работата за присъединяването са ниските доходи и високата безработица /от 18 % по статистиката до 25% по данни на синдикатите/.

Сред 12-те страни, кандидати за членство в Европейската общност, нашата страна е на девето място по състоянието на екологичната среда.

Динамичните процеси на глобализация на световната и особено на европейската икономики неотменно ще определят бъдещото развитие на България и единствената алтернатива за страната е да се повишава конкурентноспособността на българските стоки и услуги и ускорено да се провежда реструктурирането и приватизацията на фирмите и дружествата, като се осигури

гури траен икономически растеж, и на тази база, повишаване доходите на населението.

Глобализацията и синдикатите

В концепцията за социално пазарно стопанство, която е действаща в страните от Европейския съюз, социалното партньорство заема ключово място. Сътрудничеството на пазара на труда изисква разумни решения с балансиране на интересите на работодателите и наемните работници. Не против пазарната социална икономика като такава, а за обединяване, доколкото това е възможно, и уравнивесиране, пак доколкото е възможно, на тези интереси.

В конфликтите между работодатели и наемни работници не трябва да се изхожда от остарялата максима за победители и победени, а от прилагането на социалното партньорство като инструментариум за пълноценно общуване в областта на трудовите отношения. Все повече се налага разбирането, че глобализацията изисква една нова архитектура на индустриалните отношения и че днес синдикатите са изправени пред безпрецедентни предизвикателства за своята идентичност и същност в условията на протичането на новите световни процеси.

Основното предизвикателство пред синдикатите е как да се използва глобализацията на световната икономика за преодоляване на безработицата и за установяване на една по-балансирана и устойчива социална справедливост. Отново стават приоритетни проблемите за осигуряване на трудова заетост, ефективната защита на човешките права в сферата на труда и др. Интернационалното единство и солидарност е нужно да укрепнат и да засилят влиянието си на световно равнище, или по сполучливите думи на президента на АФТ - Джон Суини "Ние се нуждаем от ново работническо движение, което да има възможността да се справи с предизвикателствата на XXI век".

Наблюденията върху работата на многонационалните компании показват, че те разнообразяват общите си принципи на

функциониране в зависимост от локалните условия.

Развитостта на местната обществена структура предопределя подхода на новите инвеститори и слага трайно отпечатъка си върху по-нататъшното развитие на трудовите отношения.

Ако в дадена държава липсват силни синдикални структури, които реално защитават интересите на работещите и допуснат социални практики, непозволени в развитите индустриални страни, рисковете за бъдещето на наемните работници и на самите синдикати са неминуеми и безспорни.

Според авторитетното мнение на председателя на КНСБ д-р Желязко Христов "Глобализацията и свободното движение на капитали обаче не винаги са съпроводени и с пренасянето на утвърдените от Международната организация на труда и като правило, спазвани в страните-членки на ЕС трудови и социални стандарти. Някои многонационални компании, включително и от страни от ЕС, използват недостатъчно добре действащото законодателство и относително слабия контрол по неговото прилагане в страни като България, за да се отклоняват от тези стандарти. Ние се отнасяме с уважение към чуждестранните инвеститори и създаваме здравословна среда за партньорство, за икономическото им развитие и за социалното измерение. КНСБ ясно и недвусмислено подкрепя присъединяването на България към ЕС."

Въпрос с повишена трудност за синдикалното движение е как в епохата на глобализацията колективното трудово договаряне на всички равнища да стане по-ефективно и действено.

Може би по-интензивно трябва да се работи с международните отраслови федерации и Европейските работнически съвети директно да водят всеобхватни преговори с многонационалните компании за колективното трудово договаряне, като в него се включат и националните отрасли и браншови синдикати.

Чуждестранните инвестиции в България /1992-1999 г./

Стратегическата цел на българската държава в този преходен период от развитието на страната е привличането на значителни потоци от чуждестранни инвестиции и външно финансиране и на тази база да се осигури устойчив икономически ръст и да се компенсира значителния външнотърговски и платежен дефицит.

България предлага важни предимства и улеснения за привличане на чуждестранни инвеститори.

Благоприятно стратегическо географско положение. През нашата страна преминават 5 от общо 9-те европейски транспортни коридори;

Политическа и финансова стабилност.

Висококвалифицирана и евтина работна ръка и сравнително нисък стандарт на живота.

Еднакви данъци за местните и чуждестранните инвеститори.

Висок потенциал за печалба.

Относително нисък данък печалба /през тази година се очертава да бъде 25%/.

Обемът от преки чуждестранни инвеститори в страната през периода 1992-1999 г. включително е 2 778, 2 милиона долара от 27 728 чуждестранни физически и юридически лица.

Над два милиарда долара са инвестирани у нас през последните три години, което представлява близо 75% от чуждестранните инвестиции през изминалите осем години.

От общата сума от приватизация са 1 141, 5 милиона долара, от други инвестиции - 1, 489, 7 милиона долара, от капиталов пазар - 147 милиона долара.

С очакваната през 2000 г. приватизация главно на БТК,

Предизвикателствата на глобализацията

"Булбанк" и "Булгартабак" се планира да бъдат получени над 1 300 милиона долара.

Повишеното инвестиционно търсене и присъствие е показател за положителните очаквания на външните инвеститори за бъдещото развитие на страната. Ниската инфлация и финансовата и валутната стабилност са сред факторите, които привличат чуждестранния капитал. По отрасли най-много външни капитали са привлечени в индустрията - 1 505, 69 милиона долара, в търговията - 542, 96 милиона долара, във финансите - 324, 04 милиона долара, в туризма - 142, 83 милиона долара.

Сравнително малко са досегашните външни инвестиции в транспорта, телекомуникациите, строителството и селското стопанство, където техният обем общо е около 150 милиона долара.

Най-големи инвеститори в страната са Германия с 425, 87 милиона долара и Белгия с 373, 08 милиона долара.

В първата десетка по инвестирани капитали у нас са Кипър, САЩ, Холандия, Великобритания, Русия, Австрия, Испания и Турция.

Общо в България са вложени капитали от 27 държави от Европа, Азия и Америка. За периода след 1992 г. най-много в регионален план са преките инвестиции в София - град /над 1 милиарда долара, Варна - към 300 милиона долара, София - окръг - над 200 милиона долара, Плевен и др.

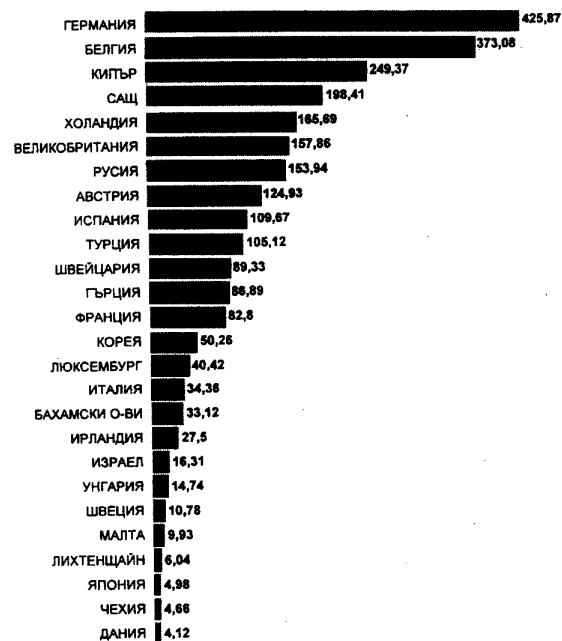
Прогнозите за чуждестранни инвестиции през следващите 6 години са за по около 1,5- 2 милиарда долара годишно.

Този прогнозиран обем на свежи чуждестранни капитали се очаква да осигури финансово структурното преустройство на икономиката, нейната конкурентноспособност и перспективите и предпоставките за растежа ѝ през този период.

Данните на Агенцията за чуждестранни инвестиции в България сочат, че 100 са преките чуждестранни инвеститори в България към месец декември 1999 г. с размер на вложенията над три милиона долара.

Преобладават инвестициите в химическата, добивната, хранителната, леката, пивоварната промишлености, търговията, банките и други сектори на националната икономика.

ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО СТРАНИ в млн. USD в периода 1992-1999 г.



Източник: Агенция за чуждестранни инвестиции

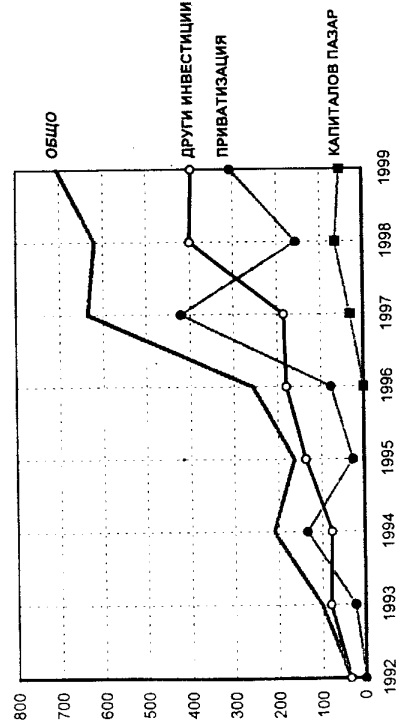
ПРИТОК НА ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО ГОДИНИ

ГОДИНА	СТОЙНОСТ В МЛН. USD			БРОЙ
	Приватизация	Кап. пазар	Други	
1992			34.4	1271
1993	22.0		80.4	2261
1994	134.2		76.7	3163
1995	26.0		136.6	4183
1996	76.4		180.0	4570
1997	421.4	29.7	185.1	4077
1998	155.8	64.2	400.0	4613
1999	305.7	53.1	396.5	3590
Общо	1141.5	147.0	1489.7	27728

"Други" - смесени дружества, инвестиции на зелено, допълнителни инвестиции в дружества с чуждестранно участие, реинвестирана печалба, кредит-от пряк инвеститор

"БРОЙ" - брой на чуждестранните физически и юридически лица, които са регистрирали участие над 10% в капитала на българска фирма съгласно регистъра БУЛСТАТ

ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО ГОДИНИ В МЛН. USD



Източник : Агенция за чуждестранни инвестиции

ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО СЕКТОРИ
в млн. USD в периода 1992-1999 г.

ИНДУСТРИЯ 1505,69

ТЪРГОВИЯ 542,96

ФИНАНСИ 324,04

ТУРИЗЪМ 142,83

ТРАНСПОРТ 73,61

ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ 51,89

СТРОИТЕЛСТВО 26,47

ЗЕМЕДЕЛИЕ 8,49

ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО СТРАНИ
ПО ГОДИНИ В МИЛИОНИ USD

1	GERMANY	0,11	56,63	1111,43	16,16	53,10	31,44	55,70	101,30	425,87
2	BELGIUM	0,00	0,14	0,30	10,02	0,79	264,39	31,22	66,22	373,08
3	CYPRUS	0,33	1,19	0,39	1,40	7,51	20,55	109,09	108,91	249,37
4	USA	0,00	10,49	16,15	16,10	20,66	46,61	38,60	49,80	198,41
5	NETHERLANDS	0,07	0,52	37,94	0,85	46,27	10,80	41,28	27,96	165,69
6	UK	6,21	5,55	2,43	13,74	7,26	15,83	58,85	48,00	157,86
7	RUSSIA	0,31	1,35	2,27	15,05	14,37	2,01	14,84	103,74	153,94
8	AUSTRIA	13,03	1,02	14,66	1,39	12,07	12,46	46,91	23,39	124,93
9	EBRD	0,00	0,00	3,84	5,08	3,40	44,74	39,78	13,22	110,06
10	SPAIN	0,04	0,06	0,01	0,00	0,00	49,55	56,80	3,21	109,67
11	TURKEY	0,00	9,84	1,26	13,74	7,26	9,87	23,76	39,39	105,12
12	SWITZERLAND	0,38	6,69	0,24	7,87	23,08	31,36	6,58	13,13	89,33
13	GREECE	0,16	5,08	2,97	29,79	14,55	16,10	3,33	14,91	86,89
14	FRANCE	0,00	0,22	4,19	4,99	6,51	0,82	3,35	62,72	82,80
15	KOREA	0,00	0,00	0,26	0,20	22,31	22,90	1,78	2,81	50,26
16	LUXEMBURG	0,40	0,58	0,58	0,36	0,23	11,75	22,71	3,81	40,42
17	ITALY	0,01	0,22	5,17	2,27	1,19	0,42	2,06	23,02	34,36
18	BAHAMAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,76	10,36	33,12
19	IRELAND	0,00	0,00	0,02	17,40	0,18	5,21	0,97	3,72	27,50
20	ISRAEL	0,00	0,03	0,93	0,02	1,45	0,01	0,03	13,84	16,31
21	HUNGARY	12,26	0,05	0,00	0,00	0,07	0,00	0,68	1,68	14,74
22	SWEDEN	0,00	0,00	0,01	0,12	0,09	0,09	8,90	1,57	10,78
23	MALTA	0,00	0,00	0,05	2,34	2,28	4,68	0,58	0,00	9,93
24	LIECHTENSTEIN	0,00	0,00	0,01	0,03	1,42	2,36	0,94	1,28	6,04
25	JAPAN	0,01	0,00	0,08	0,50	0,60	1,90	1,89	0,00	4,98
26	CZECH	0,00	1,11	0,13	0,01	0,00	2,53	0,79	0,09	4,66
27	DENMARK	0,00	0,00	1,07	0,02	0,00	1,12	1,58	0,33	4,12
Total by years		34,42	102,37	210,86	162,63	256,36	636,16	619,96	755,26	2778,20

**ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ ПО СЕКТОРИ
ПО ГОДИНИ В МИЛИОНИ USD**

1.	Industry	0.16	20.82	28.2	94.53	172.48	458.48	110.64	420.20	1365.69
2.	Trade	13.5	70	59.89	20.06	32.37	45.72	171.37	124.05	542.96
3.	Finance	0	1.85	18.82	32.34	15.4	64.34	72.23	119.06	324.04
4.	Tourism	0.55	0.86	43.31	10.22	21.31	5.7	18.37	40.31	142.83
5.	Transport	12.76	2.06	55.21	1.2	4.78	3.11	6.22	-11.73	73.61
6.	Telecommunications	6.08	3.97	0	0	0.9	3.58	23.23	14.13	51.89
7.	Construction	0.17	0.31	4.77	1.11	1.11	6.19	6.34	6.47	26.47
8.	Agriculture	0	0	0	0.06	1.8	4.63	0.06	2.86	8.49
9.	Others	1.2	2.5	0.65	3.11	4.62	44.44	5.52	40.01	102.05
	Total by years	34.42	102.37	210.88	182.63	756.39	1534.17	619.98	755.36	2778.83

Предизвикателствата на глобализацията

*Списък на чуждестранни преки инвеститори в България към
месец декември 1999 г.*

/По данни на Агенцията за чуждестранни инвестиции/

№	Инвеститор	Държава	Сектор
1.	ЕБВР	международна	-
2.	Солвей	Белгия	хранителна промишленост
3.	Юнион Миниер	Белгия	медодобивна промишленост
4.	Лукойл петрол	Русия	петрол
5.	Шел Холдингс	Великобритания	търговия
6.	Вили Бец	Германия; Испания	транспорт
7.	Хайделберг-цимент	Германия	циментова промишленост
8.	Метро	Германия	търговия
9.	Иван Зографски	Германия	туризъм
10.	Ийстарч	Холандия	хранителна промишленост
11.	Науф	Австрия	строителни материали
12.	Алико цех	Кипър	финанси
13.	Деу		
14.	Корпорейшън Инициативас	Ю. Корея	хотели, офис оборудване
15.	Естранхерикас	Испания	циментова промишленост
16.	Американ стандарт	САЩ	индустрия
17.	Холдербанк	Швейцария	циментова промишленост
18.	Ридтънт		
19.	Пасифик груп	Великобритания	търговия
20.	Сосиете Женерал	Франция	финанси
21.	Кларинг-холдинг	Люксембург	хранителна промишленост
22.	Укос		
23.	фленконсулт	Кипър	търговия
24.	Ийстън Маркет	Бахамас	телекомуникации
25.	Телеком фонд	Кипър	стъкларска промишленост
26.	Гласинвест	Гърция	хранителна промишленост
27.	Брюинвест	Германия	фармацевтична промишленост
28.	Дойчебанк		
29.	Барек Овърсийс	Кипър	стъкло
30.	Мирогло	Италия	текстил
	Макдоналдс	САЩ	хранителна промишленост
	Вест Дойче		
	Алгемайне цайтунг	Германия	вестници
	Луксрафт	Великобритания	хранителна промишленост
	Наван	България	
	миниерИрландия	разработване на мини	

Предизвикателствата на глобализацията

Списък на чуждестранни преки инвеститори в България към
месеца декември 1999 г.

/По данни на Агенцията за чуждестранни инвестиции/
Български партньор

Размер на инвестициите
в щатски долари (милиони)

"Соди" Девня	261.20
МДК "Пирдоп"	184.00
Нефтохим	173.70
Шел България	101.00
SOMAT	77.66
	60.58
Златна Панега	70.20
Метро България	58.00
Хотел Интерконтинентал	53.10
Амилум	52.18
Науф тис-фазер	48.23
Пощенска банка	47.40
Шератон София, Балкан	44.92
Марвекс, Девня цемент	43.11
Идеал стандарт, Видима идеал	41.53
Белоизворски цемент	40.75
ЦУМ-София, Хебросбанк	40.18
Експресбанк	39.10
София компания за безал. напитки, кока-кола и др.	38.56
Укос петролеум България	38.50
Мобилтел	33.12
Стинд	32.68
Загорка	27.60
Фармация, Трояфарма, Антибиотика, Балканфарма	38.00
Дружба Иско Пловдив	23.22
Слитекс, Гиоргети	22.30
Макдоналдс България	21.00
Пресгрупа 168 часа	20.42
Сторко	19.00
БИМАК	19.00

Предизвикателствата на глобализацията

№	Инвеститор	Държава	Сектор
31.	Нестле	Швейцария	хранителна промишленост
32.	Френски цемент	Франция	цемент
33.	Спарки трейдинг	Германия	електромашиностроене
34.	Планзе Гизит	Австрия	инструменти
35.	Керамик холдинг	Швейцария	строителни материали
36.	Суди Озкан	Турция	хотели, търговия
37.	Сийборд Овърсийс	САЩ	хранителна промишленост
38.	Райфазенбанк	Австрия	финанси
39.	ЦС Фърст		
40.	Бостън ЛТД	Великобритания	финанси
	Банк национал		
	де Париж	Франция	финанси
41.	Дрезднербанк	Германия	финанси
42.	ОМВ	Австрия	търговия
43.	Интерлихтер	Унгария	транспорт
44.	Софтбул		
	Инвестимент	Кипър	хранителна промишленост
45.	Крафт Фуудс		
	Интернационал	САЩ	хранителна промишленост
46.	Бояр		
	Интернационал	Англия	вино
47.	Хилтън		
	Интернационал	САЩ	хотел
48.	София хотел	Холандия	хотел
49.	Делта	Гърция	хранителна промишленост
50.	Интербрю	Белгия	пивоварна промишленост
51.	Комерсиал банк		
	Гърция	Гърция	финанси
52.	Беъринг Бродърс	Англия	финанси
53.	Българо-руска инвестиционна банка	Русия	финанси
54.	Шведски кибрит	Швеция	лека промишленост
55.	Плеввзем ЛТД	Кипър	цементова промишленост
57.	Хелиан	Холандия	химическа промишленост
58.	ТКМ Фрут анд Джус	Гърция	хранителна промишленост
59.	Демирбанк	Турция	финанси
60.	Исола	Кипър	финанси
57.	Хелиан	Холандия	химическа промишленост
58.	ТКМ Фрут анд Джус	Гърция	хранителна промишленост
59.	Демирбанк	Турция	финанси
60.	Исола	Кипър	финанси
61.	Ирада	Турция	търговия
62.	Роулман	Германия	дрехи
63.	Внешекономбанк	Русия	финанси
64.	Уърлд Трейд Къмпани	САЩ	хотел

Предизвикателствата на глобализацията

Български партньор	Размер на инвестициите в щатски долари (милиони)
Нестле София	18.98
Вулкан	18.81
Елtos, Агромашина	18.70
Инструмент	18.15
Фаянс Каспичан	16.28
х. "Принцес, х. Тримонциум, Кореком	26.30
Винпром Русе	15.00
Райфазенбанк-България, БЗК	14.10
	13.79
БНП, Дрезднербанк България	13.40
БНП, Дрезднербанк България	13.40
Петрол	13.00
Интерлихтер	12.26
Плевен; Търговище; Бургас	12.23
Крафт Фуудс България-Своге	12.05
Домейн бояр	11.01
Компания за луксозни хотели	10.50
Компания за луксозни хотели	10.50
Делви Т, Делви Р, Виталакт АД	10.47
Бургаско пиво, Каменница	10.29
Международна търговска банка/България/	10.17
	10.05
Българо-руска инвестиционна банка	9.26
Плам България	9.15
Плевенски цимент	8.92
КамбанаБургас, Прима М	8.82
Витамина	8.55
Демирбанк България	8.35
	8.19
КамбанаБургас, Прима М	8.82
Витамина	8.55
Демирбанк България	8.35
	8.19
Кореком	8.00
Пиринтекс	7.94
Корпоративна търговска банка	7.80
хотел София	7.10

Предизвикателствата на глобализацията

№	Инвеститор	Държава	Сектор
66.	Уайърлис	Англия	телекомуникации
67.	Клокър и Ко	Германия	търговия
68.	ФАФ Метал	Турция	хранителна промишленост
69.	Санаи ве Тикарет	Кипър	финанси
70.	Бродхърст	Гърция	производство на хартия
71.	Инвестмънт	Кипър	финанси
72.	Трейс Пейпър	Франция	търговия текстил
73.	Мийл	Франция	хранителна промишленост
74.	Корпорация за фи-	САЩ	финанси
75.	нансово развитие Кипър	Турция	финанси
76.	Стамбули	САЩ	финанси
77.	Ентьпрайз	САЩ	финанси
78.	Данон	САЩ	финанси
79.	Бълг.-ам. фонд	САЩ	финанси
80.	за развитие	САЩ	финанси
81.	ТС Зираат банк	САЩ	финанси
82.	Чипита	САЩ	финанси
83.	интернационал	САЩ	финанси
84.	Хюндай	САЩ	финанси
85.	Марсдейл	САЩ	финанси
86.	Интернейшънъл	САЩ	финанси
87.	Александър	САЩ	финанси
88.	Павлович Лиан	САЩ	финанси
89.	ДТС	САЩ	финанси
90.	Принсес	САЩ	финанси
91.	холдинг груп	САЩ	финанси
92.	Ерлтон фонд	САЩ	финанси
93.	Европак	САЩ	финанси
94.	Атуса	САЩ	финанси
95.	Интеринвестмън	САЩ	финанси
96.	Корпорейшън	САЩ	финанси
97.	Еуротех	САЩ	финанси
98.	Сименс	САЩ	финанси
99.	Банк насионал	САЩ	финанси
100.	де Париж	САЩ	финанси
	Роснефт	САЩ	финанси
	Лондон Инвест-	САЩ	финанси
	мънт Партньорс	САЩ	финанси
	Сузер холдинг	САЩ	финанси
	Итонг холдинг	САЩ	финанси
	Гибу	САЩ	финанси
	Комко холдинг	САЩ	финанси
	Итраком	САЩ	финанси
	Хуго Пфое	САЩ	финанси
	Хелиан Комодитис	САЩ	финанси
	Кроноспан	САЩ	финанси
	Каинъл Кроноспан	САЩ	финанси
	Френско-ирландски	САЩ	финанси
	консорциум	САЩ	финанси
	Йонийска банка	САЩ	финанси

Предизвикателствата на глобализацията

Български партньор	Размер на инвестициите в щатски долари (милиони)
"Мобиком"	7.03
Металснab холдинг	6.70
Шуменско пиво: Алумина	6.60
	6.50
КМХ Белово	6.39
	6.31
Стамбули България	6.10
Данон Сердика	5.80
Фестинвест Бълг. ам. кредитна банка	5.67
	5.56
Чипита България	5.55
Елпром трафо	5.50
Приста ойл	5.50
22 НД юли	5.48
Суперабразив	5.31
Тримонциум	5.25
Българска роза	5.21
Рулон Искър	5.05
Фитинги Монтана	5.00
Бинал	5.00
Пиринска мура	4.85
Дигиком	4.78
Албена	4.60
Росбулнефт	4.42
Юнионбанк	3.95
ЗМК Никопол	3.80
Итонг България	3.79
Ескос дограма	3.77
Комко трайдинг България	3.71
Булфон	3.58
Мото пфое	3.45
Прима М	3.32
Булс	3.20
Булс	3.20
Мраз	3.00
Йонийска банка	3.00

Предизвикателствата на глобализацията

Инвестиции и развитие на производството

На базата на проучените и установени факти и данни, може определено да се направи заключението, че тези компании са сред водещите в инвестирането на капитали в българската икономика.

По данни на Агенцията за чуждестранни инвестиции до края на миналата година за обновяване на производството, внедряване на нови технологии, осъществяване на екологични проекти и др. те са вложили 453,47 милиона долара, като 379,34 милиона долара от тези средства са инвестирани през последните две години /1998 и 1999 г./. Тази сума е около 40% от преките инвестиции в нашата страна за този период.

По размер на вложените инвестиции компаниите се подреждат така /в милиони долари/:

"Солвей Соди"	184.00
"Юнион миниер"	173.00
"Американ Стандарт"	41.53
"Спарки трейдинг"	18.70
"Крафт Фуудс"	12.05
"Интербрю"	10.29
"Данон"	5.80
"Хюндай"	5.50
"АББ"	2.60
Общо	453.47

Тези цифри не са окончателни, тъй като инвестиционната дейност продължава и е неравномерна. Така например към датата на издаването на тази брошура, чуждестранните инвестиции на "Интербрю" вече възлизат на 15.123 милиона долара.

В ход на изпълнение са крупни инвестиционни проекти в "Юнион миниер Пирдоп мед", във "Видима" и др.

Най-значителни капиталовложения в екологични проекти

за почистване на въздуха, водата и почвите са осъществени в Пирдоп, Девня и Своге.

И деветте многонационални компании са собственици на мажоритарния дял от акциите на дружествата.

В АББ "Авангард" компанията е притежател на 80% от акциите, в "Спарки Елтос" - 75%, в "Хюндай Елпром Трафо" - 73%, в "Крафт Фуудс България" - 99%, във "Видима" - 99.6%, а в "Юнион миниер Пирдоп мед" целият пакет от акции е собственост на белгийската компания.

Очевиден е стремежът на чуждите фирми да бъдат собственици на всички активи на заводите и единствени разпоредители с тях. Това е осъществено с привлекателни за българските стандарти размери на средствата при изкупуването на акциите на персонала. Особено бързо това е направено в Пирдоп, Севлиево и Своге.

По правило чуждестранните фирми въвеждат и прилагат в своята практика и дейност европейските стандарти, норми и правила на производствена работа, фирмена култура и етично поведение на персонала.

Специално внимание се отделя на качеството като главен фактор за конкурентноспособността. В АББ "Авангард", "Солвей Соди" и "Спарки Елтос" са прокламирани декларации на ръководствата за качеството. "Юнион миниер" има Кодекс на компанията.

Тези документи са новост за трудовата практика в нашата страна и възпитават лоялност и привързаност към фирмата и отговорност пред акционерите и потребителите.

Голям интерес представлява договорът за запазване на фирмената тайна в "Интербрю", който е едно прецизно и прецизно поучително юридическо и управленско средство за защита на фирмените интереси.

Въвеждането на върховите европейски и световни стандарти по качеството е същността и сърцевината на цялостната политика на многонационалните групировки. Оперирайки по всички паралели и меридиани на земното кълбо в битка за спе-

челване на потребителите, те имат най-добър опит за железните правила на изискванията към качеството на продукцията. С качеството не се правят никакви компромиси.

В "Интербрю" и пивоварната промишленост, в която собственици са европейски многонационални компании, се провежда състезание по идеи и иновации.

С внедряването на нови модерни технологии на световно и европейско равнище практически се решават проблемите с охраната на труда и осигуряването на безопасни и здравословни условия на труда. Това в най-голяма степен се отнася за "Видима", "Крафт Фуудс България", "Спарки Елтос", "Данон Сердика" и "Юнион миниер Пирдоп мед".

Във "Видима" специалното работно и униформеното облекло се поръчват след публичен конкурс с различни фирми и след задължителното сондиране на мнението на работниците за неговите качества и дизайн. Закупува се предпочетеното от работниците облекло. Личните предпазни средства също са на високо ниво.

Равнище на доходите и социалните придобивки

В повечето от предприятията на деветте многонационални компании равнищата на трудовите възнаграждения и на социалните придобивки са едни от високите в страната. Този извод с най-голяма сила се отнася за "Видима", "Солвей", "Юнион миниер Пирдоп мед" и "Крафт Фуудс България", където заплатите са два до три пъти по-големи от средните в страната и достигат до 650-700 лева.

В други от тях, като в "Данон Сердика", "Хюндай Елпром Трафо", "АББ" Авангард, "Спарки Елтос" и "Интербрю" са около и над средните работни заплати за страната.

Високо равнище на социалното, битовото и културното обслужване, както и на грижите за здравето на персонала има в "Солвей Соди" и във "Видима". По принцип са запазени всички придобивки, съществували в предприватизационния период.

Изключение е отказът на работодателя в Пирдоп да отдели средства за поддържане и ремонт на заводската почивна база на морето.

Навсякъде е прието да се осигурява помощ със средства на собствениците при ползването на платения годишен отпуск.

В белгийската фирма "Интербрю" - София за социални цели и мероприятия се осигуряват 20% от средствата за фонд "Работна заплата" на персонала. Столовото хранене е осигурено навсякъде и с различни системи и начини храната се поевтинява от 30% до 100%.

Тругова заетост

Процесите на реструктуриране, модернизация и обновяване на производството неизбежно по правило са довели до намаляване броя на персонала. Така например в "Солвей Соди" в Девня от 2 100 души съставът към 1 юни 2000 г. е 1460 души, в "Юнион миниер Пирдоп мед" от 2 600 на 1 300, в "Спарки Елтос" от 1700 на 1480, В "Хюндай Елпром Трафо" общият брой от 1 028 души е намалял с 20%, в "Данон Сердика" са съкратени 53 души.

Щастливо изключение е трикратното увеличение на персонала във "Видима"-Севлиево, където от 600 души при приватизацията сега работят 1675 човека, а до края на тази година ще бъдат приети още 300 нови работници.

Съставът на работещите в АББ "Авангард", "Интербрю" и "Крафт Фуудс България" в общи линии е запазен.

Интерес за работодателите и синдикалните кадри представляват осъществяваните програми за доброволно напускане и за съкращение на персонала в "Юнион миниер Пирдоп мед" и в "Солвей Соди" като пример на социално партньорство и преди всичко с размера на обезщетенията, които многократно надхвърлят предвидените по Кодекса на труда. С по няколко заплати са обезщетени при съкращенията по време на кризата през 1996-1997 г. работниците от "Данон Сердика".

В някои от заводите в периоди на свиване на производството и влошаване на пазарната конюнктура, съгласувано със синдикатите, се е преминавало към замяна на безсрочните със срочни индивидуални трудови договори. Така например в разгара на кризата в Русия и Югоизточна Азия преди две години в "Спарки Елтос" почти целият персонал е сключил срочни трудови договори и е ползвал за продължителни периоди от време неплатени отпуски. С нормализирането на пазарната ситуация от миналата есен 25% от работещите, на базата на атестирането, отново работят на безсрочни трудови договори и този процент се увеличава всеки месец.

В "Хюндай Елпром Трафо" в София през 1999 г. е направен опит от администрацията да се приложат срочните трудови договори, като подписването е придружено с чувствително повишаване на месечната работна заплата. След организираните протестни действия на синдикалните организации статуквото е възстановено, собствениците са анулирали сключените до този момент срочни индивидуални трудови договори /заплатите, разбира се също са останали на предишното ниво/. От няколко месеца поради намаляване на поръчките в същия завод е въведено намалено седмично работно време. Първоначално с подписа си синдикатите са се съгласили за срок от три месеца. Когато след това те са оттеглили съгласието си, вече само със заповед въз основа решение на Борда на директорите продължава режим на работа с намалено работно време.

Обучение и квалификация на персонала

Конкретното запознаване с дейността на 9-те многонационални компании в нашата страна може би най-силно респектира с организацията, насочеността и ефективността на фирмената политика за подбор и обучение на кадрите. Стратегията е подчинена на пазарната максима за високо качество и приемливи цени на основата на висока производителност на единица

произведена и продадена продукция на едно лице от персонала.

В "Юнион миниер Пирдоп мед" има специален отдел за обучение на кадрите. Целият персонал е обхванат в система за обучение и квалификация, за да се подготви да работи съгласно изискванията на съвременната европейска пазарна икономика и в условията на интеграция със стандартите и принципите на развитите индустриални страни.

Ако се говори за новата фирмена политика на чуждестранните инвеститори у нас, тя най-последователно и целенасочено се прилага при обучението на работещите.

Във "Видима" около 500 души /около 30% от целия персонал/ всяка година се обучават в различни форми в предприятието, където е изграден и специален Център за езиково обучение. /Тук в скоба ще изтъкнем вече дългогодишната практика на американските работодатели да заплащат езиковото обучение на няколко паралелки от училищата в Севлиево по английски език/.

В "Солвей Соди" в Девня е въведен задължителен годишен квалификационен изпит и съобразно показания успех по шестобалната система получилите отличен, много добър и добър успех придобиват увеличение на работната заплата съответно до 15%, 12% и 10%, получилите тройка остават на предишната заплата, а двойкаджийте след три месеца отново се явяват на изпит, и при слаба оценка се освобождават от работа.

Радикално се променят утвърдените с десетилетия практики, менталитет, нагласи в обществото, че с полученото в училище и университета образование човек е напълно подготвен, едва ли не за целия си трудов живот, да бъде високопроизводителен работник и специалист. Примерите в предприятията на многонационалните компании показват новите съвременни изисквания, стандарти и фирмена култура, при които обучението и квалификацията придобиват измеренията на динамични, ускорени и действени системи, които осигуряват индивидуалната професионална подготовка на работниците и специалистите. За да могат те да работят уверено и безпроблемно в бързопро-

менящата се, свързана с обрати и неравномерно развитие, пазарна ситуация. Това е една от ярките и зрими черти на проявата на глобализацията - индивидуалният труд и на българина може вече /и трябва/ да бъде трансфериран в потребителски стоки и услуги навсякъде по земното кълбо в условията на безмилостна тотоална конкуренция.

Своевременното изучаване, възприемане, осмисляне и прилагане на най-съвременните технологии не се отнася вече само за отделни развойни звена и производства. Всичко в нашите заводи, като част от структурите и механизмите на многонационалните компании, е подчинено на необходимостта от синхронизиране, уеднаквяване и безусловно прилагане на стандартите, правилата, фирмената култура на работа и поведение от всеки.

В този смисъл, посочваме конкретния опит и практика на многонационалните компании в нашето индустриално производство, където най-бързо се осъществява интеграцията със стандартите и правилата на Европейския съюз и изискванията на глобалната световна икономика.

Стратегия и политика на многонационалните компании в България

Многонационалните компании дойдоха в България със своята икономическа и финансовата мощ, влияние и стремителност. Десетилетният световен опит им позволява бързо да оценяват икономическата, социалната и политическата обстановка, да избират и налагат своята позиция, подход и методи на действие. Щом това е така в обединена Европа и по света, просто не може да бъде другояче в България. Още повече, че заедно с радикалните икономически промени към пазарно стопанство, в състояние на преход и формиране е и новият социален модел в нашата страна.

Приватизацията на БТК е класически пример как изпълнителната и законодателната власт у нас се подчиниха на гръцката

и холандските транснационални компании и спешно измениха три закона, за да се осъществи сделката.

Като истинска академична лекция на срещата на делегацията на Европейската кръгла маса на индустриалците с министър-председателя Иван Костов прозвуча изказването на шефа на борда на директорите на групировката "Солвей" барон Даниел Янсен:

"Ако реформите в България продължат и реализацията им е добра, нашите фирми ще инвестират тук повече. Много от законите трябва да бъдат прилагани от София по-бързо. Скоростта на промените е големият въпрос пред българската икономика. Намираме се в особен момент от европейската история, когато, заради навлизането на Интернет, икономиките се преустройват. Които не е бърз, ще бъде изтискан встрани, а когато го изтискат, гражданите няма да бъдат доволни. Политическата стабилност е най-важното за инвеститорите.

Бюрократията и дългото чакане на отговори от правителството и местната администрация на нашите оферти пречат на бизнеса тук. Нелоялната конкуренция, незаконният внос на суровини и стоки и сивата икономика в България спъват бизнеса. Правителството трябва да създаде равнопоставеност между чуждите и българските фирми, независимо дали са малки или големи, и да се прилагат законите.

Ние предлагаме промени в данъчното законодателство /без да искаме намаление на данъците/, на вносните мита и на митническия контрол.

Съветваме правителството и фирмите да приемат етични кодекси. Ако Кодексът не се спазва от служителите, санкциите трябва да са отнемане на премиите и уволнение.

Настояваме за сериозни промени в Кодекса на труда, за да има сериозен и истински пазар на труда. Държавата трябва да има отговорност по социалните проблеми, а не работодателите."

В Българската международна бизнес асоциация /БИБА/ ръководни позиции имат работодателите от многонационалните

групировки и концерни у нас. Всяка година те съставят "Бяла книга" с проблемите на чуждестранните инвеститори и с искания и препоръки към парламента, правителството, синдикатите и обществеността.

В момента Парламентът променя чувствително Кодекса на труда, а буквално преди дни правителството се споразумя с Международния валутен фонд данък печалба да падне до 15% през следващите 2 години и да се изравни за големите и малките фирми!

Един от положителните аспекти на приватизацията на деветте български завода е, че те бяха закупени и приети от чуждестранните инвеститори заедно с действащите сключени колективни трудови договори. По този начин не само бяха запазени основни икономически и социални права и придобивки на наемните работници, но по същество така бяха запазени и положението, функциите и влиянието на синдикатите.

Колективните трудови договори бяха запазени в "Юнион миниер Пирдоп мед", "Хюндай Елпром Трафо", "Данон Сердика", "Крафт Фуудс България", "Солвей Соди", и в "Спарки Елто". Нови КТД са сключени в АББ "Авангард", "Видима" и "Интербрю".

Проучването на практиката в деветте предприятия категорично потвърди, че многонационалните компании внасят, утвържават и разпространяват нови модели на фирмена култура, на ново поведение и нова мотивация на труда на българските наемни работници.

Налага се нов подход в социалното партньорство - на търпеливи преговори с аргументи, стремеж за разбиране на партньора, уважение правата на собственика /работодателя/, търсене на баланс в интересите на фирмата и интересите на работещите.

Не случайно топ-социални партньори на КНСБ за 1999 г. са работодателите и синдикалните дейци в "Крафт Фуудс България" и "Солвей Соди".

В продължение на 3-4 години синдикатите получиха възможност да се адаптират към новосъздадената ситуация, да се за-

познат с подходите и стила на действие на чуждестранните инвеститори, да започнат да натрупват първоначален опит по новите за нашето синдикално движение европейски норми, стандарти, модели, практика на съвременни европейски трудови отношения.

Участието на синдикалните ръководства от "Солвей Соди", "Юнион миниер Пирдоп мед" и "Данон Сердика" в работата на Европейските работнически съвети към индустриалните групировки е изключително ценен и перспективен опит не само за ФНСОХП, НФТ "Химия и индустрия" и Национална федерация "Металици", но и за цялото българско синдикално движение.

"Солвей Соди" АД гр. Девня

Данни за корпорацията "Солвей"

Белгийската индустриална групировка "Солвей" е на първо място в света по производство на калцинирана сода и има годишен обем на продажбите над 9 милиарда долара. Основана е преди 137 години, а днес има около 36 000 наемни работници в 48 страни и 400 населени места в целия свят.

Главните производители на сода за многонационалната компания са Испания, Франция, Португалия, САЩ, Италия, Германия, България, Австрия.

Седалището на "Солвей" е в Брюксел. Шеф на борда на директорите е барон Даниел Янсен, а председател на изпълнителния комитет е Алоис Микелсен.

"Солвей Соди"

Проучванията за изграждането на завод в Девненската долина започват през 1948 г. На 29 август 1954 г. тържествено е открит Девненският завод за калцинирана сода "Карл Маркс", съоръжен със съветско оборудване. През 1975 г. химическият комбинат се разделя на завод за сода и завод за хлор и поливинхлорид.

Преди три години, през април 1997 г. многонационалната белгийска компания "Солвей" закупува 60% от акциите на "Соди"- Девня. Агенцията за приватизация избира "Солвей Соди" за инвеститор № 1 в България за 1997 г. Приватизационният договор включва изпълнението на мащабна инвестиционна програма за следващите пет години на стойност 67 милиона долара. По-късно белгийските собственици допълнително изкупуват още 7% от акциите на предприятието. 12% са собственост на държавата, а приватизационни фондове и акционери от заво-

да притежават останалите акции.

Най-сигурното доказателство за дългосрочната стратегия на белгийците да превърнат девненския завод с най-висока производителност от индустриалните предприятия в промишлената група в Европа, е провежданата инвестиционна политика. За три години са инвестирани 37.5 милиона долара във втора поточна линия за производство на тежка сода и по този начин може да се произвежда 800 000 т. тежка сода годишно - два пъти повече от производството преди приватизацията. Амбициозната цел на белгийските собственици е да се достигне годишно производство от 1.2 милиона тона тежка сода. Има проект и за трета поточна технологична линия за тежка сода, който ще се реализира при по-благоприятна пазарна конюнктура. Защото стагнацията във вътрешното потребление доведе до срив на продажбите в България - докато преди десетина години вътрешния пазар е поемал 300 000 т. сода годишно, миналата година е поел едва 75 000 т.

Износът също драстично е намалял - докато през предприватизационната 1996 г. "Соди" - Девня е изнесъл и продал в чужбина около 1 милион тона соди, то през 1999г. количеството на изнесената сода е спаднало до 580 000 т.

Содата се изнася предимно в страните от Балканския полуостров, в Средния Изток, Централна Азия и Израел. Изгодният морски път осигурява евтин и бърз транспорт на продукцията.

На 11 февруари 2000 г. "Солвей Соди" се споразумя с Агенцията за приватизация за закупуването на 77% от акциите на ТЕЦ "Девня", на 80% от акциите на завода за добив на варовик в с. Чернево и 78% от акциите на "Геосол" - Провадия. Така се затваря производственият цикъл с дружествата - доставчици на енергия и суровини.

Резултатите от рязкото свиване на вътрешните и външните пазари довежда печалбата от над 25 милиона лева през първата година на приватизацията до близо 22.5 милиона загуба през миналата година.

Екологична програма

Девненската долина е един от районите на страната с нарушена екосистема. Това се отнася както за въздуха и земята, така и за водите. Белите покриви на къщите са десетилетна задължителна и неотменна характеристика на девненската панорама.

Екологичната програма на белгийските собственици е конкретна. Тя предвижда до 2002 г. да бъдат усвоени 15.5 милиона марки за инвестиции в екообекти. От тази пролет е пуснат в действие модерен електрофилтър към котела на ТЕЦ "Девня" и вредните емисии от 2200 кг. на денонощие намаляват до 170 кг. на 24 часа. Средствата са осигурени от белгийците, като в замяна 15 години ще получават пара от централата.

Други 8.6 милиона марки ще бъдат вложени за подобряване на отпадните води в шламоотвала. За да се осигури чистотата на Белославското езеро /а оттам - и на Варненското езеро/, ще бъдат изразходвани още 2 милиона марки.

Още първата година след закупуването на завода белгийците са инвестирали 700 000 лева за модерен хранителен комплекс, който има капацитет да обслужва всички заводи в Девненската долина.

Обучение. Квалификация. Качество.

Подборът на нови работници и служители е поверен на външна фирма, за да се гарантира прецизност и обективност при оценката. Едно от изискванията към кадрите е да имат компютърна грамотност и да владеят английски език.

Изключително внимание се отделя във фирмата за квалификацията на работещите. Въведен е задължителен квалификационен изпит веднъж годишно, като съобразно с получения успех по шестобалната система основната месечна работна заплата се изменя така:

Отличен - до 15% увеличение на ОМЗ;
Много добър - до 12% увеличение на ОМЗ;
Добър - до 10 % увеличение на ОМЗ;
Среден - без промяна;

Слаб - работникът остава на минималната работна заплата на дружеството за срок от 3 месеца, след което се подлага на изпит, и при слаба оценка, се освобождава от работа.

Качеството на продукцията е изключително важна задача пред всички работещи в завода. Тригодишните усилия на екипа от специалисти от предприятието, с помощта и подкрепата на Централната техническа дирекция в Брюксел и на "Солвей"-Италия, дадоха в края на годината резултат. Успешно приключи сертификационният одит и на 24 февруари 2000 г. "Солвей Соди" получи сертификат за въведена система за управление на качеството ISO 9002 "Модел за осигуряване на качеството при производството, монтажа и обслужването".

В системата са унифицирани правила, които обхващат всички дейности в дружеството.

Най-добре за значението на качеството свидетелствува следната

**Декларация
от ръководството на "Солвей Соди"
за политиката по качеството**

Основна цел на "Солвей Соди" е:
Непрекъснато задоволяване на потребностите на потребителите.

За постигането на тази цел е необходимо високо качество на произвежданите от нас продукти, което изисква:

- Ангажираност и отговорност на ръководството за въвеждане на своевременното управление на качеството;
- Отговорност на всеки служител за обхвата на задълженията му;
- Квалификация и професионализъм в работата на всеки служител;

- Осигуряване на всички ресурси, необходими за реализиране политиката по качеството;
- Управление и контрол на процесите в дружеството;
- Планиране на дейности за поддържане и подобряване на качеството;

- Създаване увереност у потребителите, че техните изисквания към доставяния продукт са постигнати;

- Постигането на тази цел ще осигури висока конкурентно-способност чрез качеството на произвежданите продукти, по-нататъшно повишаване ефективността на акционерното дружество и ще гарантира стабилно развитие на "Солвей Соди" при осигуряване на пълно спазване изискванията за опазване на околната среда.

Световният опит показва, че поставените цели могат да бъдат осъществени и постигнати чрез изграждане на система по качеството;

За постигане на обявената политика, ръководството ще провежда активна и целенасочена работа за разработване, внедряване и поддържане на системата по качеството-модел ИСО 9002.

Като изпълнителен директор декларирам личното си участие и отговорност при изпълнение на обявената политика по качеството, осигуряваща напредъка на "Солвей Соди". АД Девня.

"Солвей Соди" провежда активна корпоративна политика, която цели да обхване, да стимулира и да привлече всички служители на фирмата.

В обръщението на председателя на изпълнителния комитет на "Солвей" Алоис Микелсен до персонала се подчертава:

"Три принципа са в основата на нашия стил и аз държа съвсем ясно да ги утвърдя:

1. Взаимно уважение на всички онези, които работят с нас и за нас. Човешката личност е в центъра на предприятието.
2. Промисленото признание на нашата група, която не е

финансов холдинг.

3. Пълна изява на нашите познания; те са нашата сила и мощ.

Тези три силни страни ще бъдат привеждани в действие последователно и непрекъснато за постигане на по-голяма конкурентноспособност и новаторство. Те ще ни позволят да виждаме как у всеки нараства чувството и дори гордостта за принадлежност към тази група, в която той, независимо от нивото и функцията му, е завършен актьор."

Утвърдена традиция в политиката на компанията е дарителската и спонсорската дейност, постоянните връзки с обществеността, регионалните и централните държавни ръководства.

Трудова заетост

Първоначално при приватизацията работещите във фирмата са били около 2 100 души. В края на 1998 г. техният брой е 1 800 души, като една част са пенсионирани, а другите са съкратени. Тези съкращения са направени със съгласието на синдикатите.

Съгласно договора за приватизация новите собственици са били задължени две години да запазят заварения брой работни места. Сега в завода работят 1 460 души, като до края на тази година ще бъдат съкратени още 275 човека. Съвместно със синдикатите има съгласувана програма за съкращения, която предвижда компенсационна парична сума. Докато по Кодекса на труда обезщетението при съкращение е една работна месечна заплата, то белгийците на напускащите поради съкращение работници и служители, според трудовия стаж в завода, изплащат обезщетения от 2 200 до 6 900 лева, а за работилите в завода над 25 години - до 12 500 лева. Вярно е, че според белгийското трудово законодателство при съкращения в другите европейски предприятия на фирмата обезщетенията достигат до 100% от размера на възнаграждението на работника за времето, което му остава до пенсия, но... прилагането и достигането

до европейските стандарти в заплащането и обезщетенията в практиката на многонационалните компании е въпрос на бъдещето. Желязното правило на съвременните трудови отношения в развитите страни е: "Грижата и отговорността на фирмата завършват на заводския портал. Всичко останало е грижа на държавата".

Социални дейности

Новият белгийски работодател е запазил всички социални придобивки, както са записани в заварения колективен трудов договор. Фактически фирмата осигурява безплатен транспорт и безплатна храна за всички работещи. С договор от 8 юни 2000 година. Военноморската болница във Варна осигурява доболнична, стационарна и спешна помощ на целия персонал на завода, както и на членовете на техните семейства, като осигурява качествено обслужване срещу 60 долара годишно за всеки работещ, поети от собственика. Медицинският персонал в "Солвей Соди" през тази година се състои от 18 души. Има годишен лимит за безплатни лекарства на работниците и служителите в размер на 70 лева. Годишните отпуски на хората от предприятието еднократно се подпомагат със 100 лева. Получават се Коледни заплати и парична сума по случай Великденските празници.

Заводът разполага с модерни почивни бази в Шкорпиловци, Златни пясъци, Дебелец и Фичоза, които се ползват от персонала при приемливи цени.

Работодателят осигурява допълнително пенсионно осигуряване на персонала на базата на минималната работна заплата, диференцирано, в зависимост от трудовия стаж и годините, които остават до пенсиониране. Предстои да се актуализират условията и размерът на средствата, които работодателят да внася.

Синдикати

В "Солвей Соди" има организация на КНСБ с председател Панайот Горанов, която наброява около 1250 члена.

Организацията на КТ "Подкрепа" с председател Ани Райчева има към 130 члена. По същество, с изключение на малка част от персонала, главно от администрацията, работещите членуват в синдикатите. Силен стимул за синдикално членство са клаузите на колективния трудов договор, които важат само за членовете на синдикатите, а за останалите са в сила разпоредбите на Кодекса на труда. Важно значение има активната синдикална позиция при решаване на всички проблеми, засягащи жизнените интереси на трудовите хора. Така например синдикатите са извоювали за своите членове от 1 януари 2000 година работодателят да увеличи заплатите с размера на личните вноски за обществено осигуряване.

Социално партньорство

Една от причините за пълноценното и ефективно социално партньорство в завода са установените стабилни отношения на взаимно уважение, коректност и стремеж за разбирателство в общ интерес между двете страни.

Синдикатите имат пълна информация за състоянието на производствената и финансовата дейност на дружеството, постоянно поддържат контакт с ръководителите, участват в общите събрания на дружеството. Изградена е Комисия по договарянето на синдикатите, която обсъжда с работодателите възникващите проблеми. Основа на социалното партньорство са принципите на действащия от 1996 г. колективен трудов договор, който периодично се актуализира.

За съществуващия дух на сътрудничество говори фактът, когато при посещението на председателя на Изпълнителния комитет на "Солвей" Алоис Микелсен в завода, е прието и осъществено предложението на синдикалните председатели да по-

сетят един от най-производителните заводи на групата "Солвей Италия". Една седмица синдикалистите и ръководството от девненския завод се запознават с работата на завода за калцинирана сода в Розиняно, както и с дейността на италианските профсъюзи от химическата промишленост. Разбира се, диалогът се осъществява на базата на баланса на интересите и често е напрегнат и труден, особено по проблемите на заетостта и заплащането на труда.

Участие в дейността на Европейския работнически съвет на компанията "Солвей"

Преди около три години и половина синдикалистите от Девня се свързват с помощта на НФТ "Химия и индустрия" с белгийските си колеги. Тогава обстановката е тягостна - става ясно, че за да купят българския завод за сода собствениците са закрили белгийски завод. Но постепенно се установяват изключително откровени и делови отношения и в конструктивна обстановка се дискутират всички въпроси. Синдикалният комитет получава пълна информация за дейността на Европейския работнически съвет към групата "Солвей" от Франсиск Рен, който е и председател на синдикалната организация на "Солвей" в Белгия. Група от десет наши синдикалисти е посетила белгийския завод.

Председателят Рен три пъти е бил в Девня и е провеждал семинари с българските синдикалисти. Също три пъти е взел участие в семинари на синдикалистите от Девня и Тери Том, изпълнителен секретар на белгийските синдикати от химическата промишленост.

Синдикатите от "Солвей Соди" имат извървян продължителен и плодотворен път на приобщаване към работата на Европейските работнически съвети, и може би, имат най-значим опит в това отношение у нас. Затова възможностите за обмяна на опит и информация директно от сродните синдикални структури в състава на компанията са важна насока в дейността на българ-

ските синдикалисти за приобщаването им към европейската практика в такова невралгично звено, каквото са Европейските работнически съвети. Тяхната дейност с международните компании има първостепенно значение за българските профсъюзи и за интересите на наемните работници в нашата страна.

“Юнион миниер Пирдоп мед”

Данни за предприятието

Медодобивният комбинат в Пирдоп е построен преди 42 години на базата на залежите от мед в рудниците “Медет”, “Асарел” и “Елаците”.

През месец септември 1997 г. белгийската многонационална компания “Юнион миниер” закупува 56% от капитала на МДК за 80 милиона долара. До края на 1998 г. тя изкупува акциите на работниците и целият пакет е собственост на групировката.

В предприятието се добиват катодна /рафинирана/ и анодна /нерафинирана/ мед и сярна киселина с високо качество. Продукцията се изнася главно в Белгия и други страни в Западна Европа, а една част е предназначена за вътрешния пазар.

Изпълнителен директор на фирмата е белгиецът Филип Ромбаут.

Още в средата на 1998 г. след модернизация започва отливането на аноди от 412 кг., вместо тези от 235 кг., за да се осигури с мед белгийският завод в Олен.

Съгласно договора за приватизация многонационалната компания ще инвестира до 2002 г. над 220 милиона долара. Нейното ръководство смята, че в трудната за медодобивната индустрия пазарна конюнктура в световен мащаб /преди всичко поради замяната на медта с изкуствени материали/ ключът за оцеляването на завода е чрез инвестиции и нови технологии да се постигне съществено увеличение на обема на производството.

Основна и непосредствена цел на инвестиционната програма е пирдопският завод да съответства на световните стандарти за ефективност на производството, безопасност на труда и опазване на околната среда. Осъществява се Генерален технически план за развитието на комбината. Стабилизирано е мета-

лургичното производство, изцяло е подновена рафинерията, оборудвана е нова логистика и нова лаборатория. По неофициални данни производителността на труда за три години е увеличена приблизително с 300%.

В сделката за приватизация на пирдопския медодобивен комбинат са осигурени значителни средства и ангажименти на новите собственици за опазване и възстановяване на околната среда. В Агенцията за приватизация са блокирани 25 милиона долара за възстановяване на околната среда до края на 2001 г. Световната банка е отпуснала 25 милиона долара за екологията. Швейцарското правителство е предоставило безвъзмездно на България 3.5 милиона долара за отстраняване на историческите замърсявания на околната среда в района на МДК в Пирдоп.

Многонационалната компания осъществява енергично мащабна програма за възстановяване на околната среда в китните и някога чисти райони на Пирдоп и Златица.

Програмата за разчистване на историческите замърсявания, натрупани в резултат на 40-годишната експлоатация на комбината, стартира през 1997 г. и ще завърши през 2002 г.

Белгийската фирма изгражда собствена система за мониторинг /наблюдение/ на въздуха с прибори за автоматично замерване и осигуряване на контрол на серния двуокис в приземния въздушен слой.

Същевременно, по искане на Министерството на околната среда и водите, се монтира автоматична апаратура за непрекъснато измерване на емисиите като задължително условие за понататъшната производствена дейност на предприятието.

По същество се монтира една уникална система, която може да бъде сравнена със системата за радиационна защита на АЕЦ "Козлудуй". Апаратурата отчита и най-малките промени в чистотата на въздуха в населените места, като осигурява навременното предприемане на мерки за намаляване на емисиите и е гарант за опазване чистотата на атмосферния въздух. Защото българското законодателство е категорично: емисионните норми са еднакви за всички части на страната, включително и за

Златишко-Пирдопската котловина, и не може да бъдат нарушавани.

Корпоративна политика

Една от основните насоки в дейността на белгийските собственици е методичното и планомерно възпитание на персонала на привързаност към фирмата. Проблемът за коректното отношение към собствеността и интересите ѝ е един от ключовите в постигането на стандартите за интегрираност към групировката "Юнион миниер".

Всичко във всекидневните трудови отношения - подход, системи, сравнения, резултати - се основава на стандартите на белгийската компания. Ето текстът на принципния документ, който определя и формулира целите, ценностите и методите на компанията:

Кодекс на групата "Юнион миниер"

Ние, хората от "Юнион миниер", се обвързваме със следния Кодекс и ценности и ще ги използваме като отправна точка за нашето индивидуално и корпоративно поведение.

Нашият бизнес

Металите са нашият бизнес.

Нашият бизнес е извличането, рафинирането, преработката, маркетинга и рециклирането на широка гама метали, минерали и свързани с тях продукти.

Работим в целия свят с отдавнашната традиция за създаване на отлични продукти, услуги и технологии.

Лидерството е нашата цел.

Известни сме като играчи от световна класа в нашия бизнес. Фокусираме вниманието си върху водещите позиции в належащите пазари. Насочваме се към внедряването на технологични иновации.

Тотално качество е избраната стратегия за осигуряване на нашата мисия.

Нашите акционери

Удовлетворяването на акционерите е нашата движеща сила. Наша първа отговорност е отговорността пред клиентите. Използваме нашия опит и стремеж към съвършенство за разработването на продукти и услуги, които ни правят предпочитани партньори.

Нашият успех зависи от самите нас.

Професионалната ни компетентност и ангажираност ни позволява да постигаме набелязаните цели. Прилежни сме във всеки един работен аспект. Приемаме растежа като предизвикателство, а промяната като възможност.

Поощряваме обучението в нашата организация.

Отговорни сме пред нашите акционери

Постигаме конкурентна възвращаемост, благодарение на която сме в състояние да финансираме растежа и оптимизираме акционерното богатство.

Отговорни сме пред обществеността

Ние сме добри корпоративни граждани във всички страни, в които работим. Полагаме грижи за здравословни и безопасни условия на труд. Активно участваме в опазването на околната среда.

Нашите ценности

Ценим индивида

Убедени сме, че в основата на нашата ценностна система е индивида със съответните си права и задължения. Стимулираме личния растеж в условията на равни възможности. Системата ни на възнаграждения е конкурентна и справедлива.

Ценим колективния труд

Вярваме, че производителния и ефективен колективен труд е в състояние най-добре да обслужва нуждите на нашия бизнес.

Стимулираме честността и доверието, откритото отношение и прозрачността, коректността и чувството за хумор.

Чувстваме се отговорни един за друг, за всички мъже и жени, работещи в корпорацията по цял свят.

Един от съставните елементи на корпоративната политика е допитването за мнението на персонала по различни области от дейността на предприятието. По правило те са анонимни и се предават на

"Пропуски". Мотивировката на фирмата е, че по този начин се подкрепят успеха и плана за развитие и се помага за разрешаването на съществуващите проблеми.

Комуникациите и общуването се осъществяват от дирекцията "Човешки ресурси" с директор Евгения Георгиева.

Като част от корпоративната политика от есента на 1998 г. се провеждат редовни срещи между представителите на "Юнион миниер Пирдоп мед" и общинските ръководства на Пирдоп и Златица за решаване на общите проблеми и особено по въпросите на екологията.

Всяка година компанията осъществява специална дарителска програма. В нея се включват средства за училища, техникуми, туристически дружества, болници, общини, детски градини, фолклорни състави. Съюза на ветераните от металургията в България и др. За 1999 г. тя възлиза на стойност над 100 000 лева.

В практиката на г-н Филип Рамбаут са периодичните срещи с ръководството на синдикалната федерация "Металици" на КНСБ.

Реализира своите възможности, знания и способности.

Има разработена програма за обучение на работниците, като в редица случаи обучението се провежда на работното място.

В Нов български университет се обучават 50 души в курсове по мениджърство. Провеждат се курсове по комуникиране. Специални грижи се полагат за изучаване на английски език. Специалисти от завода се изпращат на обучение в други заводи на компанията.

Белгийски специалисти в различни сектори на производството и управлението непрекъснато в Пирдоп консултират и обучават българските работници и специалисти.

В "Юнион миниер Пирдоп мед" целият персонал постоянно се обучава да работи съгласно изискванията на европейската пазарна икономика и така се осъществява интеграцията със стандартите на развитите индустриални страни. Постепенно, но неотклонно се преобразява цялостният облик и светогледът,

както на отделната личност, така и на колектива.

Много прозорливи интересни и полезни са наблюденията и препоръките на производствения мениджър Жил Делорие за изискванията на предприятието при наемане на млад специалист. "Според мен нивото на образование е сходно с други страни като Франция, Белгия, Мароко, Боливия. Може би в България общата култура е доста по-висока, но по отношение на практическата страна се забелязва липса на реализъм при прилагането на теорията в практиката. Може би е необходимо в процеса на обучение да се отдели повече място на практическото приложение на теорията. Изхождайки от становището, че техническото ниво е добро, това, което очаква предприятието от един млад дипломант е да има нов начин на мислене и нов поглед върху нещата. Младият специалист трябва да е носител на допълнителни качества, които се базират на следните критерии: Адаптивност; Ориентираност главно към резултата; Намиране баланс между техниката, условията на работа и опазването на околната среда; Морална доблест и почтеност; Позитивна критика и креативност; Способност за работа в екип; Инициативност; Добра комуникативност; Способност за разпределяне на работата; Аналитичност; Уважение към себе си и към другите; Мобилност. Препоръчвам: повече ефективни стажове в предприятия; образователни курсове по трудово право, по икономика, по мениджмънт. И не на последно място препоръчвам да се учи английски език, тъй като това е езикът на бизнеса. В заключение ми се иска да отбележа, че промяната на местния начин на мислене ще бъде дълъг и труден, но необратим процес."

Социално партньорство

Основен документ за осъществяване на социалния диалог в предприятието е сключеният през 1997 г. колективен трудов договор, който е приет от новия собственик и е база на трудовите отношения в комбината.

Изпълнителният директор Филип Ромбаут е член на браншовата стопанска камара и председател на БИБА /Българска международна бизнес асоциация/.

Синдикалната организация с председател Димитър Дуков наброява 570 члена, а организацията на КТ "Подкрепа" с председател Мария Харалампиева има към 250 члена.

Стриктно се спазва въведената по инициатива на работодателя среща с председателите на двата синдиката веднъж месечно. Всяка сряда синдикалистите се срещат с директора "Човешки ресурси" Евгения Георгиева. Двете страни се срещат и по отделни актуално възникнали проблеми. Социалното сътрудничество в пирдопското предприятие има някои характерни особености.

Трудова заетост

За да се ускори процесът на реструктуриране на фирмата, както и да се освободят средства за увеличаването на заплатите на повечето работници и служители /заплатите са над 20% от общите разходи/, КНСБ, КТ "Подкрепа" и ръководството на предприятието приемат програма за доброволно напускане на фирмата. Тя е еднократна и се прилага една година. На тези, които са решили да напуснат доброволно, "Юнион миниер Пирдоп мед" предлага компенсационен пакет от 3 до 10 хиляди лева. Тази програма има за крайна цел численият състав към 30 юни 1999 г. да бъде 2000 души. В края на април 2000 г. в комбината работят 1330 човека. Но тъй като приватизационният договор не е публичен, не се знае какъв ще бъде численият състав и социалната цена на приватизацията за работниците.

Заплащане на труда

Заплащането на труда в комбината става съгласно утвърдените Вътрешни правила по организация на работната заплата.

Системата на заплащане е повременина на базата на разрядите и степените. Прекият ръководител има право да определя до 40% от междустепенната разлика индивидуално за работника или служителя.

Заплатите са сравнително високи за българските условия, но сред работниците и синдикалистите има разочарование от прекалено трудното встъпване в преговори със собствениците за повишаване на заплатите. Последните искания от месец април т.г. за 30% повишение се основават на повишената производителност на труда и двукратното намаляване на персонала и повишените вноски за задължителното държавно обществено осигуряване.

Белгийският изпълнителен директор използва различни доводи за отклоняване на исканията за повишаване на заплатите. И тъй като почти всички данни са търговска и фирмена тайна, причините само се съобщават. В един кръг на двустранните преговори се разиграва интересна сцена. Буквално за броени минути по мобифона г-н Ромбаут получава данни за заплащането в другите заводи от цветната металургия и обявява, че в Пирдоп заплатите са най-високи. Доводите на представителите на наемните работници, че там има и допълнителни тримесечни и годишни премии, които не са включени в отчетите, остават без последици.

В завода се коментира, че белгийците са освободени пет години от данъци и така се увеличават техните печалби. За оцеляване на държавата от "Юнион Миниер" се разисква и в един от въпросите за парламентарен контрол, като се изтъкна безвъзмездното изнасяне на злато, сребро и други цветни метали при износа на анодната мед.

Председателят на КНСБ Димитър Дуков сподели, че на практика социален диалог няма при тях. Работодателят коректно изслушва мненията, съображенията, исканията на синдикатите. След това, обикновено писмено, съобщава своето решение.

С помощта на белгийски специалисти предстои да се въведе нова система на заплащане до края на тази година. Основ-

ните принципи, на които се основава тя, са оценката на дължността /класифициране/ и оценка на индивидуалното представяне /атестиране/. Разработен е проект за оценка и класифициране на работните места и е сформирана експертна комисия, която съвместно с ръководителите на производствени отдели ще извърши класифицирането.

Социални дейности

В основни линии се спазват договореностите по КТД. Осигурено е здравно обслужване на територията на комбината с лекари и материална база. Осигуряват се безплатни лекарства за професионални заболявания, безплатни противогрипни ваксини всяка година и здравна профилактика и пропаганда.

Социалните разходи са предвидени да бъдат 10% от фонд "Работна заплата", но те фактически са по-голям процент.

За поевтиняване на храната всеки ден се осигурява на работещия купон на стойност 2 лева безплатно, като столът се стопанисва от външна фирма. Заплащат се 80% от транспортните разходи на персонала. Изненадващият отказ на работодателя да се стопанисва почивната база на морето от завода създаде напрежение и проблеми пред синдикалните ръководства. Едностранно се прекратява от работодателя действието на клаузи от колективния трудов договор без преговори и на практика грижата за почивката на персонала се изчерпва със 120 лева помощ за годишния платен отпуск.

Г-н Филип Ромбаут като председател на Българската международна бизнес асоциация е инициатор за издаването на "Бяла книга" за проблемите на чуждестранните инвеститори в България.

КНСБ в "Юнион миниер Пиргон мег"

Отношението на ръководството на фирмата към синдикалния комитет на КНСБ е коректно и делово. Утвърден е бюджет

на синдикалния комитет, който осигурява ползването на помещения, телефони, мобифони, технически услуги, средства за обучение на синдикалните активисти и др.

Преди две години председателят Димитър Дуков е избран на общо събрание за председател на Европейския работнически съвет към групировката "Юнион миниер". Редовно получава материали и има кореспонденция с председателя на Европейския работнически съвет.

В началото на месец юли ще участва в Европейска среща на председателите на работническите съвети в Европа.

При посещението си в Брюксел Димитър Дуков се е запознал с Браншовия колективен договор на белгийските си колеги. Силно впечатление му е направила гъвкавата договорна система на равнище бранш и безпроблемното действие на белгийското трудово законодателство.

Очевидно предстои много по-системно да се изучава и усвоява както опита на самите белгийски синдикати, така и изключително обемната и съдържателна и нова практика на европейските синдикати и многонационалните компании в областта на трудовите отношения в Евросъюза.

Недостигът на финансови средства, необходимостта от задължително ползване на английски език и други затруднения не бива да затварят вратата към опита на социалното партньорство в предприятията на многонационалните компании - истинският "локомотив" на социалното и икономическото развитие на обединена Европа.

"Видима" АД Севлиево

Данни за многонационалната компания

"Американ Стандарт инк" - САЩ е световен производител на широка гама продукти: климатично оборудване, водопроводни изделия и оборудване за бани, спирачни и контролни системи за промишлени нужди и за автомобилната индустрия, медицинска и диагностична апаратура.

Компанията управлява 108 производствени предприятия в 35 държави, в които работят 51,000 човека от целия свят.

Годишният оборот на американската корпорация е над 6 милиарда долара.

Президент на "Американ Стандарт инк" е Фредерик Ползес. Вицепрезидент е предишният директор на "Видима" инж. Симов.

Данни за развитието на фирмата след приватизацията

През 1992 година е създадено българо-американско сдружение, в което "Американ Стандарт" има 51% от капитала. Понастоящем тя притежава 99.6% от акциите на дружеството. Останалите 0.4% са собственост на държавата и акционери от предприятието.

Откривайки надеждна перспектива в развитието на "Видима", собствениците инвестират в българското предприятие над 68/ до 2001 г/ милиона долара за цялостна реконструкция, разширение и преустройство на завода. Новото леярно производство е на наднационално ниво.

Осъществява се обновяване на производствените технологии и внедряване на най-съвременни информационни и производствени идеологии.

Маркетинговата стратегия на фирмата се разработва и реализира от компанията на "Американ Стандарт" по целия свят. "Видима" има собствени експортни пазари в Германия, Русия,

Украйна, Полша, Чехия и държи 90% от българския пазар.

С цел подобряване обслужването на клиентите, от миналата година севлиевикият завод прави износ на изделия по въздух. Експортът се осъществява със самолет от Горна Оряховица до летище Хаан в близост до германския град Витлих. По този начин санитарната арматура пристига на адреса на крайните клиенти в Германия и Франция само една седмица след тяхната поръчка. Самолетите летят обратно с части за производството на "Видима".

Производителят дава стабилни гаранции на своите клиенти за качеството на произведената продукция - гаранционният срок е до три години за различните видове смесители. В края на 1999 г. фирмата получи световния сертификат за качество ISO 9001. Чрез него се изгражда система, обхващаща всички фактори, влияещи върху качеството на продукцията, за постигане на желания от клиента резултат.

Миналата година луксозната серия едноръкохваткови смесители ОФЕЛИО получи златен медал от Пловдивския международен панаир.

С реконструкцията и внедряването на идеологии /терминът е американски/ на световно равнище промените във "Видима" гарантират бърз отговор на динамично променящите се изисквания на пазара.

Скъсяването на пътя от инженерното проектиране до реализацията на изделията се осъществява чрез използване на съвременни САД-САМ системи.

Резкият икономически подем на завода се дължи и на новата организация на доставките, производството и реализацията.

Най-точна и най-вярна представа за развитието на севлиевицкото предприятие дават показателите за произведената продукция:

1992 г. - 8.5 милиона долара;
1995 г. - 17 милиона долара;
1998 г. - 34 милиона долара;
2001 г. - 68 милиона долара.

Изминалата 1999 г. е характерна със значителен ръст на производството и продажбите на фирмата.

Отчетените нетни продажби са с 5% над планираните, а спрямо 1998 г. - с 41% по-голям ръст;

Печалбата от дейността, преди начислените лихви и данъци е 10.9% от продажбите ѝ.

Бракът спрямо продажбите е 0.74%.

Срочното изпълнение на поръчките е 90%.

Производителността е завишена от 10 броя изделия на човек на ден през 1998 г. на 14.5 броя през 1999 г.

84.4% от продукцията е изнесена, а 15.6% е вътрешния пазар.

Отличните резултати на фирмата дават увереност на "Американ Стандарт", че Севлиево е мястото, където чуждите инвеститори могат да работят успешно и стават причина за построяването и на завод за санитарен фаянс "Идеал Стандарт", който вече повече от две години заема достойно място в американската компания.

Нова инвестиция на "Американ Стандарт" ще превърне "Видима" в най-големия производител на санитарна арматура в света. Седемнадесет милиона долара влага американската компания в изграждането на нов завод - "Видима 2", разположен в близкото до Севлиево с. Градница. Пусковият срок е през месец август, а вече се прави подбор и се организира обучението на първите 300 души персонал.

Изделията, които ще произвежда "Видима-2" ще бъдат на конкурентноспособни цени, като предвижданията са да се изработват два милиона смесители /батерии/ годишно. С реализирането на този проект "Видима" ще произвежда общо пет милиона арматури и фирмата ще бъде на първо място в света.

Понастоящем "Видима" АД е най-крупното предприятие на многонационалната компания "Американ Стандарт инк"-САЩ и първо в него се прилагат най-новите технологически, производствени и организационни технологии и системи с предимство пред дъщерните фирми на компанията в Германия, Чехия,

Полша. Гърция.

"Видима" АД е в основата на просперитета на община Севлиево. В трите завода на "Американ Стандарт" са заети към 2000 души, а до края на годината ще работят над 2300 души. Заедно със обслужващата инфраструктура се осигурява работа не само за хората от севлиевския край. Тук идват работници от Плевен, Габрово, Ловеч. На фона на свиващата се промишленост в основни предприятия и цели отрасли в близките райони, а и в цялата страна, справедливо и сполучливо Севлиево е наречено "Българският Хонконг".

Заедно с поминъка на населението и относително високото парично заплащане на труда, "Видима" осигурява всеки месец по 160 хиляди лева данъци в общинския бюджет, които са основата за финансиране на образованието, здравеопазването, екологията, културата, спорта. Така е реставрирана старата църква, открит е нов представителен хотел, нов стадион на отбора "Видима-Раковски" и др.

Заводът е спонсор на редица спортни прояви, образователни и културни инициативи и мероприятия в града.

Подбор. Обучение. Квалификация

Без преувеличение трябва да се изтъкне, че това е една стриктно и отлично функционираща дейност, която е важен фактор и един от ключовете за просперитета на фирмата и нейните хора.

Подборът е прецизен и обективен и се основава както на изискваните образование и квалификация, така и на резултатите при специалното интервю със всеки кандидат за работа. Няма връзки, ходатейства, принижени критерии.

Около 500 души всяка година се обучават в предприятието. Началното обучение е от 15 до 30 дни, а при усвояване на нови технологии и производства работниците се командирова в завода на компанията в чужбина за от 15 до 60 дни обикновено.

"Във "Видима" има изграден специален Център за езиково обучение, в който служителите изучават безплатно, но задължително английски език. Предприятието е поело на своя издръжка изучаването на английски език в няколко паралелки в техникумите и в гимназията в града.

Трудова заетост

При приватизацията през 1992 г. персоналът във "Видима" е бил 600 души. Броят на заетите непрекъснато расте и през 1997 г. е 997 души. В началото на второто тримесечие на 2000 г. е 1675 души. Предстои приемането на нови 300 работника.

На практика за седемте години дейност на многонационалната компания в завода личният състав е увеличен трикратно и продължава уверено да расте.

Работна заплата

Работните заплати, съгласно колективния трудов договор, на работниците, специалистите и служителите се оценяват по система, отразена във Вътрешните правила за работната заплата и се предоговарят на полугодие.

Създадената на паритетни начала между синдикати и работодател Комисия по колективното трудово договаряне определя заплатите за категории персонал и по степени.

В дружеството се прилагат повременна и сделна системи на заплащане. Утвърдени са производствените звена, в които се прилага тимова организация и заплащане на труда.

От 1 март 2000 г. минималната месечна работна заплата е 190 лева, а началната /стартовата/ е по-висока от средната работна заплата за страната. Средната брутна работна заплата е над два пъти по-висока от стартовата заплата в завода.

При ново договаряне не се допуска намаляване на минималната и стартовата /началната/ работна заплата в дружеството спрямо предходния период.

При едно по-детайлно и задълбочено проучване и анализиране на Вътрешните правила за работната заплата могат да се разкрият и обяснят мотивите, механизмите и факторите за постиганите на високите производствени резултати. Не случайно философията на президента на "Американ Стандарт" е, че "Живеем в свят на тотална конкуренция, в който цената и качеството имат решаващо значение".

Затова и определящият принцип на стратегията и пазарната политика на групировката е "Ръст на производителността на труда на едно лице, изразено в реализирани продажби". Във фирмата се предвижда размерът на допълнителното трудово възнаграждение да достига до 80% от абсолютния левов размер на преизпълнението на показателя "ЕВІТ".

След всеки три или шест месеца се дават премии при преизпълнение на норматива на същия показател.

Но, за осигуряване на по-висока производителност и качество на продукцията, се дава право на ръководителите на линиите и процесите да предлагат за освобождаване от работа всеки работник, изпълняващ в продължение на три месеца трудовите си норми в размер под 90% по негова вина.

При некачествено изпълнение на служебните задължения за съответния период работниците и служителите могат да бъдат лишени от премии.

За доказани нарушения и причинени щети на дружеството работниците и специалистите могат да бъдат санкционирани от 10 лева до 3 работни заплати.

Колективно трудово договаряне

Още при обсъждането на условията на приватизация на завода през 1992 г. в Меморандума между двете страни, американците са предложили и е съгласуван текстът: "Въпросите на заетостта, заплащането и социалните придобивки ще се решават на базата на колективното трудово договаряне и партниране със синдикатите на територията на дружеството".

Характерно е, че американската многонационална компания приема социално партниране само на локален производствен принцип. Затова по тяхно предложение в севлиевската община е създаден "Съюз на работодателите на ХХІ век", който обединява работодателите от приватизираните предприятия в града и вече 7 години това сдружение помага активно на общинските власти и гражданството.

Действащият в момента колективен трудов договор е подписан на 1 април 1999 г. от изпълнителния директор Васил Кънев, от председателя на КНСБ Константин Павлов и от председателя на КТ "Подкрепа" Петър Чехларов.

За неприсъединилите се работници и служители надкодексните договорености не се прилагат.

Социални дейности

Разходите за социално-битово и културно обслужване са 10% от средствата за работна заплата за съответния договорен период.

Като се знае, че в завода месечните брутни заплати са над 500 лева, става ясно, че за тези цели се отделят значителни средства.

Фирмата е поела издръжката на поликлиниката и на почивните бази на завода. Предприятието поема 80% от транспортните разходи на работещите. За храна се заплащат допълнително по 2.60 лева на отработен ден.

Работодателят се задължава да осигури на работниците и служителите ползването на 10 дни от отпуската през месец август, а останалата - по график.

На майка-работничка и служителка при новородено дете се изплащат 500 лева и по 100 лева месечно до навършване на 18-месечна възраст на детето.

При снабдяването с работни обувки и работно облекло те се изпитват по 4-5 модела и задължително се взема мнението на синдикатите и работниците.

За задоволяване на културните потребности на работещите в дружеството работодателят и синдикатите осигуряват безплатни билети за концерти, театрални постановки и други изяви, организират срещи с изтъкнати дейци на културата, изкуствата, науката, подпомагат развитието на деца, чиито родители работят във фирмата, спомагат за развитието на туризма и спорта.

Допълнително пенсионно осигуряване

Като неразделна част от колективния трудов договор в севлиевишкия завод се прилагат Правила за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите.

Интересен и нестандартен е подходът на ръководството и синдикатите по този актуален и важен за наемните работници проблем.

Първо. Допълнителното пенсионно осигуряване не се прилага за всички работници и служители.

Второ. Не на всички осигурявани се внася еднакъв размер от средства.

Трето. Не за всички осигурявани е възприет еднакъв срок за вансяне на определените вноски.

Четвърто. По предварително възприети и оповестени критерии, работещите са разпределени на четири групи, които при определени условия се осигуряват от работодателя.

Размерът на вноските за групите е съответно 10 лева, 15% от минималната работна заплата в дружеството, еднократно 1000 марки и еднократно до една минимална заплата за дружеството.

Привличаме вниманието преди всичко на синдикалните дейци и работодателите към практиката на севлиевишки, защото в преобладаващата част от предприятията, собственост на многонационалните компании... просто работодателят не плаща за вноски за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите.

Забранена е политиката в дружеството

В колективния трудов договор на "Видима" АД е записано, че "Не се допуска провеждане на партийно-политическа дейност в дружеството". Текстът е въведен по категоричното настояване на американската страна след един драматичен и поучителен случай в завода отдавна.

Тогава по политическа поръчка се организира кампания с искане за оставка на изпълнителния директор на дружеството. Исканията и претенциите достигат до американците. По лично поръчение на президента на "Американ Стандарт инк" г-н Емануел Кампурис в Севлиево пристига първият му заместник.

Срещата със синдикалистите и администраторите е по американски делова - по-кратка от 10 минути. Посланието на собствениците не подлежи на обсъждане: "Ние сме проучили и оценили качествата, дейността и поведението на назначения от нас изпълнителен директор на фирмата. Вярваме в неговите способности и лоялност и му имаме пълно доверие. Не ни интересуват политическите борби в България - интересува ни бизнеса и затова сме и ще останем тук."

Този урок по съвременни трудови отношения е предаден от ръководството в самото начало на съвместната работа и е поддействал оздравително на социалния и трудов климат в предприятието.

Взаимоотношения на работодателя и синдикатите

Синдикалната организация в завода с председател Константин Павлов наброява 720 члена. В КТ "Подкрепа" с председател Петър Чехларов има 203 члена. Повече от 35% от персонала не членува в синдикатите.

Всеки месец синдикатите участват в среща с ръководството на фирмата, което стриктно спазва договореностите по КТД.

Работодателят осигурява имущества, телефони, техника, канцеларски материали и др. за синдикалната дейност.

Според председателя на КНСБ договореностите по КТД действително се спазват, но преговорите за увеличаване на трудовите възнаграждения с работодателите са трудни, продължителни и с малки, понякога незначителни отстъпки от срещната страна. Така например, по настояване на работодателя, с мотива "Да се изчака да се види накъде ще тръгнат нещата след реконструкцията и въвеждането на новите "идеологии", синдикатите се съгласяват да се запази равнището на заплатите за 1999 г. на равнището на 1998 г.

Обаче след въвеждането на новия Кодекс за задължително обществено осигуряване, за да се запазят частично чистите доходи на работещите, КНСБ предлага от 1 януари 2000 г. заплатите да се увеличат с 15%.

Едва в края на месец март в Комисията по социално сътрудничество се постига договореност за увеличение с 5% на заплатите и допълнителните трудови възнаграждения - за нощен труд, за работа в неблагоприятни условия на работа. Досегашният процент за прослужено време 0.8% се повишава на 1%.

В заключение Павлов резюмира становището си:

"Видима" АД и синдикатите в завода имат богат и утвърден опит в колективното договаряне не само като практика, но и като реални постижения. Това ни отрежда едно челно място в страната. Като синдикати винаги сме подхождали внимателно към този въпрос, отчитайки и съобразявайки се с няколко фактора: непрекъснатия просперитет на фирмата и усъвършенстване на нейното производство и управление; положителното ѝ влияние върху заетостта, подпомагането на социалните дейности в завода и общината.

Предприятието се ползва с голямо доверие на Корпорацията, зад което стои много труд и напрежение на всеки работник в него, а също и не малко средства.

Това го отбелязваме не случайно. Казваме го на някои работници и служители, които претендират за далеч по-големи

стойности на споразуменията между синдикатите и работодателя. Знаем, че може би са прави, но не може да се говори за сравнения със стотици и хиляди фирми в страната, които блекуват за нашето социално ниво. Разбира се, това в никакъв случай не ни успокоява. Ние сме длъжни да работим за по-добро и към това се стремим постоянно."

Вместо заключение

Продължителната многогодишна практика във "Видима" показва, че с течение на времето, в процеса на производството при новите пазарни условия човешките взаимоотношения постепенно се саморегулират, нормите и изискванията се превръщат от задължения в осъзнати привички и образци на поведение, обикновено доведени до самоосъзната дисциплинираност и стремеж към порядък.

Наблюденията на синдикатите показват, че предишната традиционна съпротива срещу работа в почивните и празнични дни отстъпва на желанието да се получат значителни допълнителни доходи и понякога се прави подбор на желаещите за работа в тези дни.

По съвременните образци на трудовите отношения в развитите индустриални страни в севлиевския завод е възприето правилото, че не може работникът или служителът при спор с ръководителя за заплатата да се позовава и аргументира със размера на възнаграждението на своя колега, началник или подчинен.

По данни на изпълнителния директор Васил Кънев, изнесени на регионален семинар на синдикални дейци и работодатели от леката промишленост през месец април, във фирмата няма по същество проблеми с нарушения на трудовата дисциплина. Докато преди години той е подписвал по 30 до 50 наказателни месечно за закъснения, то сега рядко се случват повече от 3-4 на месец.

Много неща във "Видима" респектират. На пилоните на заводската площадка се развяват знамената на България, САЩ и

Европейския съюз. Символично и образно те подчертават, че тук хората живеят и се трудят по глобалните закони на съвременния свят, на обединена Европа.

Севлиево е конкретен пример за пълноценна и резултатна интеграция с най-напредналите и високоефективни многонационални компании, които са моторът на световното развитие.

“Хюндай Елпром Трафо” АД София

През месец юни 1997 г. е сключена приватизационна сделка, с която южнокорейците закупуват 73% от капитала на софийския завод “Елпром Трафо”, едно от основните предприятия на известния силнотокков завод “Васил Коларов”. Останалите акции са притежание на работниците, а държавата има под 10% от капитала.

Изпълнителен директор на фирмата е г-н Йонг К.Н. Бордът на директорите е от 5 човека. От тях четирима са корейци - изпълнителният директор, директорът по финансово-икономическите въпроси, директорът по техническите въпроси и директорът по маркетинг и продажби. Търговският директор е българин. Началникът на отдел “Човешки ресурси” също е българка.

Заводът изнася трансформатори в Египет, Йордания, Пакистан, Босна. Стъпалните регулатори се изнасят в Иран, Русия, Йордания, Турция. Доста години е изнасяна продукция за Македония, но в последно време там отново търговете за поръчките се печелят от световноизвестната хърватска електропромишлена фирма “Раде Кончар”.

Много надежди имат ръководството и хората от “Хюндай Елпром Трафо” АД и работниците от предстоящото електрифициране на ж.п. линията Дупница-Кулата, където основен доставчик може да бъде реномираната родна фирма.

При приватизацията през 1997 г. печалбата е била 3.5 милиона лева, през 1998 г. е 1.5 милиона лева, а за 1999 г. има вече загуба от около 2 милиона лева.

Обемът на продукцията за 1997 г. е бил за 10.5 милиона долара /в най-добрите си години в завода са имали изпълнен обем на продукцията и от 18 милиона долара/, през 1998 г. производствената продукция е за 9.1 милиона долара, а за 1999 г. е произведена продукция за 6.7 милиона долара.

Компанията "Хюндай Хеви Индустриис"™ изпитва сериозни трудности за осигуряване на поръчки и реално след приватизацията производството непрекъснато се свива.

В приватизационният договор се предвиждат 4.5 милиона долара за инвестиции, но досега в производството не са инвестирани никакви средства. Осигурени са само нови компютри, но дори инструментите не се поддържат и обновяват, без да се говори за закупуване на нови.

По мнение на синдикалистите в завода, използват се мощностите и работната сила от новите собственици, но перспективите са неясни, несигурни и обезкуражителни. Обясненията и позоваването на отражението на дълбоката икономическа и финансова криза в Южна Корея и Югоизточна Азия са верни, но същевременно миналата година южнокорейската икономика не само е възстановила предкризисните си нива, но и бележи 9% ръст на brutния вътрешен продукт за 1999 г. и прогнозираното нарастване за тази година е 6%.

Новият генерален директор на "Хюндай Хеви Индустриис" е посетил завода в София в края на миналата година и е уверил работниците, че ще работи за просперитета на фирмата. Но досега практически резултати няма. През изминалите три години 6 души от изпълнителския състав са посетили трансформаторния завод в Сеул. Организиран са курсове по английски език с началниците на отдели и началниците на цехове и със секционните майстори.

Многонационалната компания има само още един електротехнически завод и той е в Южна Корея. Може би дейността в електротехниката е периферна за далекоизточния промишлен гигант и в това се крият причините за стагнацията в софийското предприятие.

Тругова заетост

През 1997 г. в завода са работили 1028 души. С 20% е намалял персоналят през 1999 г. главно поради доброволното на-

пускане и пенсионирането на хората. Налагащите се съкращения при спиране на цеха в с. Церово поради липса на поръчки са съгласувани със синдикатите.

Председателят на синдикалния комитет на КНСБ, който работи в завода от няколко десетилетия с известна гордост изтъква факта, че досега няма съкратен от работа член на неговата организация.

Социално партньорство

Влошената пазарна конюнктура дава отражение и на социалния диалог.

Така например, поради липса на поръчки и работа, в края на миналата година се подписва с ръководството на фирмата протокол за непълно работно време по чл. 138 на Кодекса на труда за периода декември 1999 г.-март 2000 г. Всеки месец протоколът се приподписва.

Но се установява, че освен икономия на фонд "Работна заплата", друга полза няма и че дори се накърняват интересите на работниците. Тогава през месец март синдикатите отказват да приподпишат протокола.

На 6 март обаче изпълнителният директор издава заповед за намаляване на работното време, въпреки отказа на синдикатите да се съгласят. Той основава заповедта си на Правилата за вътрешния трудов ред, приети в началото на годината от Съвета на директорите. Независимо от изричната разпоредба на Кодекса на труда, тези Правила са приети без мнението на синдикатите. Нещо повече, в синдикалния комитет на КНСБ не са запознати със съдържанието на този основен документ за вътрешния трудов ред.

Има и друг подобен случай. На 14 март с писмо се иска писменото становище на синдиката по променената методика за атестиране на персонала да се представи буквално на следващия ден, на 15 март.

А резултатът е, че нито едно синдикално предложение не е

прието.

Една показателна илюстрация на формално протичане на социалния диалог по жизнено важни за наемните работници проблеми.

Изпълнителният директор обичайно пледира само за интересите на фирмата и непрекъснато убеждава за необходимостта от промяна на мисленето и менталитета на българските синдикалисти.

Възприета е практика синдикалните лидери да подават заявки за срещи с изпълнителния директор. Но той често възлага срещата да се проведе от директора по финансово-икономическите въпроси. Често се случва той да няма необходимите полномощия и решаването на тези, понякога срочни, въпроси се отлага и протаква.

След приватизацията в предприятието не е имало ефективни стачни действия. Трудовите конфликти по исканията за по-високи заплати, против въвеждането на срочни индивидуални трудови договори и др. са решавани по пътя на преговорите с участието на шефа на фирмата и опитът за несъгласувано със синдикатите заместване на безсрочните индивидуални трудови договори в шестмесечни е предизвикал протестни действия и общо събрание на трудовия колектив.

Администрацията използва плащането на заплатите и изведнъж неочаквано увеличава размера на месечните заплати. В края обаче, е написано, че договорът важи за 6 месеца. Част от хората не са прочели допълнително прибавения текст и са подписали новите договори.

Синдикалните комитети на КНСБ и КТ"Подкрепа" организират протестен митинг и връчват протестно писмо на изпълнителния директор с искане за среща на следващия ден с борда на директорите. Искане се отменя на заповедите за шестмесечни трудови договори. В противен случай предупреждават, че ще организират стачни действия.

Заповедите се отменят и остават предсрочните трудови договори. Но и "увеличението" отпада.

По-сложен е въпросът със заплащането на труда. Поради неблагоприятната конюнктура на пазарите, исканията за 38% увеличение на работните заплати е удовлетворено за 10%. Същевременно условията се променят. Така например, по колективния трудов договор минималната месечна работна заплата е 85 лева. Когато този договор е сключен преди четири години тя е била два пъти по-висока от минималната месечна работна заплата за страната. Но понастоящем е вече 75 лева.

Синдикалистите са наясно, че без перспективно развитие на завода и осигуряване на поръчки и пазари не може да се иска и да се очаква по-добро заплащане на хората.

Социална дейност

Новият собственик е запазил всички социални придобивки в завода, така, както са записани в колективния трудов договор.

Запазени са почивните станции на Витоша и в Ахтопол. За работниците и служителите тризвездният планински хотел предлага преспиване за една нощ по 2 лева на човек.

В Ахтопол картата за една смяна от 14 дни е 5 лева на човек за спане. Около 200 души годишно почиват на море.

Фирмата поддържа бунгалата и Витошката станция.

Запазени са безплатните карти за пътуване с градския транспорт в София.

Осигуряват се средства за синдикална дейност, обучение и т.н.

“Интербрю” България

Данни за фирмата “Интербрю”

Многонационалната компания “Интербрю” е на трето място по производство на бира на стария континент, където убедително начело е фирмата “Хайнекен”-НВ-Холандия, най-интернационалната компания в света.

През тази година компанията увеличи капитала си. Шеф на борда на директорите на белгийската компания “Интербрю” е Пол де Ксерксмакер, а изпълнителният директор е Хуго Пацел.

Офисите на фирмата-майка са в Брюксел - столицата на Европейския съюз.

Основният дял от бирения пазар у нас принадлежи на белгийската многонационална компания “Интербрю”. Генерален директор на “Интербрю”-България е г-н Жан-Пиер Дютоа. Нейна собственост у нас са четири от най-големите пивоварни заводи - “Астика” с изпълнителен директор Георги Узунов, “Каменица” с изпълнителен директор Никола Артарски, “Плевенско пиво” с изпълнителен директор Кирил Нинов и “Бургаско пиво” с изпълнителен директор Стефанов. В тях се произвежда 42% от бирата в страната, което се изразява в 161, 390 хиляди литра. Най-продаваната марка бира е “Каменица”, която пият 22% от българите. Мощностите на тази пивоварна са натоварени 100%.

Сериозни инвестиции в ново оборудване, разнообразяване на асортимента, агресивна реклама и превъзходен маркетинг на продажбите са основните резултати от дейността на “Интербрю” през изминалия период.

Ето данните за инвестираните средства по заводи за периода 1996-1999 г. включително:

“Астика”-Хасково	7, 106, 000 долара
“Бургаско пиво”- Бургас	1, 526, 000 долара
“Каменица”-Пловдив	4, 811, 000 долара
“Плевенско пиво”-Плевен	1, 680, 000 долара

Общо след приватизацията 15, 123, 000 долара

До 2003 г. фирмата предвижда да инвестира в своите предприятия в България 60 милиона марки.

За просперитета на белгийската фирма са показателни резултатите от дейността на “Каменица”. Прирастът на производството на пиво за изминалата година е 5%, като 98% от продукцията е бутилирана, а 2% е тъмно пиво. Само за 1999 г. инвестициите в “Каменица” са 2 милиона марки, а за годината са произведени 618,300 хектолитра пиво.

Великолепните производствени резултати осигуряват високо заплащане на труда на персонала. По решение на общото събрание на акционерите цялата реализирана печалба за миналата година от почти 9 милиона лева се раздава като дивиденди на акционерите. Свидетели сме на едно ново явление в нашата икономическа действителност, почти невероятно - работници получават от акциите си дивиденди от 2500 до 8000 лева. Това е повече от годишните трудови възнаграждения на болшинството от тях. Белгийските собственици от “Интербрю” въвеждат и утвърждават забравената от поколенията акционерна собственост, акционерно участие, рисковете и предимствата на собственика на акции.

След плащането на данъците и дивидентите белгийската фирма получава към 70% от годишната печалба.

И по работата и присъствието на “Интербрю” може да се потвърди белгийската “инвазия” на капитали в българската икономика от общо 373 милиона долара.

Много характерно за белгийските собственици не само в пивоварната промишленост, е високото заплащане на мениджмънта и висшия управленски екип.

Социално партньорство.

Колективно трудово договаряне

Белгийската многонационална компания “Интербрю” участва в дейността на браншовата камара на пивопроизводителите.

Съчетанието на професионализма на браншовия съюз с инициативността и многообразните инициативи на Синдиката на пивопроизводителите са част от белгийската стратегия за силно присъствие в медийната и обществената среда у нас, предпоставка за хармонизиране на взаимоотношенията между труда и капитала.

В социалното партньорство в бранша за първи път у нас са застъпени елементи от практиката на европейските многонационални компании и Европейските работнически съвети. Двете браншови структури - Съюза на пивоварите и Синдиката - разглеждат Работническия съвет като част от Европейския социален модел. Вече е в ход процедура и до 2001 г. представители на Синдиката на пивоварите ще бъдат поканени като наблюдатели в Брюксел.

Съгласно браншовия КТД е разработен Кодекс за етични стандарти на поведение в пивоварния бранш. Кодексът, който се тълкува като норма от социалните партньори, се разглежда преди всичко като една стратегия за засилване правата на работещите в предприятията на глобалната икономика. Той е изява за етичните стандарти, които "Интербрю" претендира, че поддържа.

За да се повиши производителността и качеството, както и за да се усъвършенства организацията на управление чрез изразяване мнението и ангажираността на работещите във фирмата, се организира целево състезание за рационални предложения и идеи.

Състезанието ще стимулира инициативата на работника, ще бъде една от гаранциите за формиране на нов тип корпоративна култура и мотивация за работа.

Съгласно браншовия колективен договор на пивоварите минималната месечна работна заплата се умножава с коефициент $K=2.5$.

Минималният норматив за една точка съгласно Наредбата за комплексна оценка на условията на труд е 0.20% от минималната работна заплата за фирмата. При пенсиониране поради

изслужено време и старост работодателят изплаща обезщетение според трудовия стаж от две до осем брутни работни месечни заплати.

Социална дейност

Направените проучвания на сключените досега отраслови и браншови КТД потвърди, че няма случай, както е при пивоварите, за социално-битово и културно обслужване да се формират и разходват не по-малко от 20% от начислените средства за работна заплата.

Отпуска се на работниците и служителите социална помощ за Коледа и Великден не по-малко от минималната месечна работна заплата на фирмата.

Много съществен момент е договореността, че работодателите осигуряват право на участие на синдикалните организации в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпроси, предмет на КТД, трудовите и осигурителните отношения.

Ще завършим изложението за белгийската многонационална компания, като предоставим на вниманието на читателите следния оригинален и красноречив документ:

Договор за неразгласяване на тайни и неизвършване на конкурентна дейност

1.1. Служителят: по време на работата си при Работодателя няма право да осъществява каквато и да е конкурентна дейност спрямо работодателя или спрямо неговия мажоритарен собственик - "Интербрю", било то като едноличен търговец; съдружник в конкурентно дружество или кооперация; управител или член на управителен или контролен орган на конкурент; служител на конкурент; независим консултант на конкурент; или в

каквото и да е друго качество.

1.2. По време на работата си при работодателя и за срок от пет години след това, ще пази като строго поверителна цялата информация, отнасяща се до работодателя или до неговия мажоритарен собственик - "Интербрю" С.А., която му е станала известна в резултат на работата му/и за работодателя или във връзка с тази работа, включително, но не само информация относно производствения процес; производствените формули, материали и компоненти; патенти, изобретения и подобрения; дистрибуторска мрежа, обем на продажбите, методи за маркетинг и дистрибуция и промоция; доставчици, клиенти и други стопански партньори; финансови данни и др.

2.1. В случай на нарушение на задълженията на служителя по чл. 1.1. и 1.2. работодателят има право да прекрати трудовия договор без предизвестие.

2.2. В случай на нарушение на задълженията по чл. 1.2., както по времето, така и след прекратяване на трудовия договор, служителят ще дължи на работодателя неустойка, възлизаща на неговата /нейната/ брутна заплата за последния месец, умножена по 12 при всеки отделен случай на нарушение.

АББ "Авангард" АД Севлиево

Данни за многонационалната компания

"АББ Алстом Пауър" е смесена компания за производство на електроенергия и електроуреди, създадена миналата година от френско-британската инженерингова група "Алстом" и шведско-швейцарския й еквивалент АББ.

Вицепрезидентът Ник Салмън през месец април тази година обяви, че годишните продажби за 1999 г. са 10 милиарда евро с 54 000 служители в 100 държави. Преместили се в Брюксел, защото реалните данъци в Белгия са под 21%. /Във Франция са 32.8%, в Германия са 38.5%, а средното ниво за Европа е 26.9%.

Предстои реструктуриране на многонационалната компания, което ще струва на работниците и 10 000 работни места.

АББ "Авангард" в Севлиево е приватизирано през 1996 г. от шведско-швейцарския концерн "АББ".

Предприятието произвежда високоволтова апаратура и електроагрегати.

Концернът "АББ" притежава 80% от капитала на дружеството, а останалите 20% са притежание на държавата и на акционери от персонала на фирмата.

Главен директор е инж. Христо Йонков.

Досега компанията е инвестирала в севлиевския завод 3.164.000 долара.

Ръководството на фирмата по предварителен план е предвиждало още тази година да удвои обема на продукцията.

Но поради структурните промени в НЕК и неяснотата на поръчките от нея /дружествата от Националната електрическа компания са традиционно главен потребител на изделията на "Авангард"/, неблагоприятната конюнктура на вътрешния пазар насочва усилията към чуждестранни клиенти и износ на продукцията.

Едно от главните направления на цялостната дейност на фирмата е да се мотивират работниците, служителите и специалистите за формиране на нова фирмена култура и отношение към авторитета на "АББ Авангард".

Според изпълнителния директор инж. Христо Йонков качеството на изделията има първостепенно и решаващо значение за бъдещото развитие на предприятието. За целта е създадена и формулирана

Политика по качеството ISO 9001

Качеството на работа е всеобщо задължение в АББ "Авангард" АД, с което се определя и отговорността на всеки един от нашите служители. Висшето ръководство на АББ "Авангард" АД напълно осъзнава задължението си да развива и поддържа Системата по качеството.

Като доказателство за нашия професионализъм и за нашата компетентност в работата си ние се задължаваме да:

- създаваме и поддържаме добра работна атмосфера за нашите служители, изразяваща се във взаимно доверие, и зачитане, съвместна работа, постоянно повишаване на квалификацията, спазване на изискванията за сигурност, охрана на труда, опазване на околната среда, ангажираност към качествената работа, признание на лични и колективни успехи;
- проверяваме качеството на нашите продукти и тяхната пригодност да изпълняват изискванията и очакванията на клиентите;
- избягваме конфликти на интереси и приемаме само поръчки, които могат да бъдат изпълнени компетентно и професионално;
- помагаме на всички служители да откриват и използват възможностите за повишаване на качеството на работата им при оптимално използване на наличните ресурси
- установяваме и отстраняваме грешки и източници на такива в работата ни, за да бъдат избягвани в бъдеще;

- проверяваме ежегодно нашата система по качеството и постигнатите цели за подобряване на качеството.

Всеки служител на АББ "Авангард" АД се задължава в този смисъл да дава личен принос при осъществяване на нашата политика по качеството.

Трудова заетост, обучение

На входа на фирмата има написано послание към посетителите:

"АББ Авангард" не търси работници и не спонсорира".

При приватизацията съставът на персонала бил около 360 души. През изминалите години отливът на работна сила е 55-60 човека. Това намаление е станало по естествен път - чрез доброволно напускане на работа и поради пенсиониране. Текучество в предприятието няма.

Освен курсовете за квалификация, фирмата е организирила изучаването на английски език за повече от 100 души.

В момента в този севлиево завод се осъществява цялостна компютързация на всички дейности.

Социално партньорство

Главен директор на АББ "Авангард" АД Севлиево е инж. Христо Йонков.

Председател на синдикалната организация на КНСБ, в която членуват 140 души, е Мария Балканска. В синдикалната организация на НПС с председател Иван Чалъков членуват около 100 души.

Отношенията между ръководството на фирмата и синдикатите са коректни и конструктивни. Всеки 6 месеца се провеждат събрания на акционерите.

Ръководството предоставя необходимите данни за финансово-икономическите резултати на предприятието - годишни

и за отделни периоди.

Колективно трудово договаряне

Основа на двустранното социално партньорство в АББ "Авангард" е колективният трудов договор, сключен на 1 юли 1999 г. и в сила до края на 2000 г. По принцип тук няма анекси, продължения на КТД и др. подобни. След изтичане на определен срок се сключва нов договор и това е една установена традиция в този завод.

За да се ползват от придобивките на колективния трудов договор, нечленуващите в синдикатите, ако желаят, подават заявления за присъединяване. Синдикалните членове приемат да подпишат декларация, че ще пазят фирмената и служебната тайна.

Правилникът за вътрешния трудов ред в предприятието е съгласуван със синдикатите.

Съвместно са приети Вътрешни правила за организация на работната заплата.

Съгласно тях се прилагат повременна и сделна системи на заплащане на труда.

Предвижда се стартова месечна работна заплата от 130 лева, дневната е 6.17 лева, а часовата - 0.77 лева. В АББ "Авангард" е приет допустим праг на съкращенията от 3%, след което работодателят трябва да обоснове писмено пред синдикатите искането за по-висок процент и да го съгласува с тях. През последните 4 години не са прибегвали до тази процедура.

Според председателя на синдикалната организация на КНСБ Мария Балканска, не са се оправдали очакванията, че в качеството си на акционери работниците от фирмата ще бъдат по-заинтересувани за напредъка на завода. Преценено реално, няма съществена промяна в равнището на трудовата дисциплина и на личната отговорност. Това се отнася и за уплътняване на работното време, и при качеството на продукцията, и за икономията на суровини, материали и електрическа енергия.

Затова колективният трудов договор предвижда на две страници мерките за въздействие и санкции за недопускане и отстраняване на нарушения на трудовата дисциплина и цялостната организация на труда.

КТД предвижда за работниците и служителите, които притежават основно образование на възраст над 45 години и имат трудов стаж минимум 10 години в завода, да им се признава средно реално образование при определяне личния коефициент за заплащане на труда.

Предвижда се и за всяка прослужена година трудов стаж да се изплаща допълнително 1% от основното месечно трудово възнаграждение.

Основният платен годишен отпуск е както предвижда Отрасловият колективен трудов договор на НСФ "Метал Електро" - от 14 до 22 работни дни годишно според трудовия стаж.

За работещите в завода над 10 години непрекъснато се осигуряват два дни допълнителен платен годишен отпуск, а за над 20 години непрекъснат трудов стаж в предприятието - съответно 3 дни допълнителен платен годишен отпуск.

Социална дейност

В КТД има конкретна програма, която се спазва прецизно от работодателя.

За поевтиняване на храната за всеки отработен ден се заплаща по 1.30 лева. Осигурено е безплатно медицинско обслужване. Предприятието има собствена почивна база в с. Младен.

При продължително боледуване по предложение на синдикатите на работниците и служителите се отпускат парични помощи.

На пенсионерите, при сключване на брак и за новородено дете се дават предметни подаръци.

Горчив урок

В приватизацията на АББ "Авангард" АД Севлиево има голяма поука от времето на пламтящите тогава неразумни политически борби в сферата на икономиката в първите години на прехода към пазарно стопанство.

Когато шведско-швейцарската многонационална компания АББ проявява интерес да закупи севлиевското предприятие, започват, по установения ред, проучвания и преговори с Агенцията за приватизация. Нейни представители идват в завода да се запознаят с обстановката и колектива.

Заварват разгневени работници, стачки, плакати, прокламации за незабавна смяна на ръководителите на предприятието, за незабавно вдигане на заплатите два пъти, за работническо управление на предприятието.

Отговорът на чуждестранните инвеститори е безапелационен - ние в такова нестабилно и неуправляемо предприятие няма да вложим. Оттеглят офертата. И трябва да минат няколко години, страстите да се успокоят, синдикалната организация на КТ "Подкрепа", инициатор на вълненията, да загуби авторитета си и да се саморазпусне.

Тогава отново идва АББ, нещата са си на мястото. Сделката е осъществена. Но са загубени 5-6 години. През това време съседите от "Видима", с които са първоначално на еднакви изходни позиции при приватизационния процес, просперират и са пример за страната.

"Данон Сердика" София

Данни за многонационалната компания

"Данон" е шестата по големина групировка в света в хранителната промишленост и в нея работят близо 100 000 души, от които повечето от половината са в Европа. "Данон" има подразделения във Франция, Италия, Холандия, Германия, Белгия, Испания, Полша, Чехия, Русия, България, САЩ, Китай и др.

Тя е регистрирана във Франция, а седалището ѝ е в Женева и е специализиран производител на храни и напитки.

След като "Данон" успя да произвежда и продава киселото мляко в неговата родина България, /Преди четвърт век самолетите на авиокомпания "Балкан" доставяха на парижани редовно българско кисело мляко/, в своята експанзия компанията се превърна в световен производител на изворна и пречистена вода в САЩ, Западна Европа, Китай, Индонезия, Турция и други страни.

Няма да се преувеличи, ако се изтъкне, че през XXI век най-важният ресурс на човечеството ще бъде водата - за напояване и за пиене. Тя ще се купува и продава и глобалната задача е продажбата ѝ.

Шеф на групировката "Данон" е Франк Рибу.

"Данон" приватизира софийския завод "Сердика" - най-крупното предприятие на млечната промишленост в България, преди 6 години и е регистрирано търговското дружество "Данон Сердика" АД София.

Досега компанията е вложила инвестиции за 5.802.687 долара.

Въведена е нова техника - хладилни агрегати, нови технологични линии, извършено е преустройство на производствените цехове, монтирано е ново оборудване. Предстои да се внедри



допълнително нова технологична линия. Въведено е компютърно управление на производствените процеси.

Закваската се внася от Франция при минус 70 градуса и затова се гарантира трайността на киселото мляко. Само то не прокисва при горещините и не губи вкусовите си качества.

Първоначално фирмата осъществява пазарна експанзия и заема голям дял от продажбите на мляко в страната, като се създават и клонове в Бургас, Варна, Велико Търново и др.

Пристигат подготвени мениджъри и специалисти от Франция и други поделения на фирмата в Европа.

Произведеното мляко достига до 120-130 тона дневно.

Дълбоката криза в икономиката и обществото през 1996-1997 г. доведе до драстично намаляване на покупателната способност на населението. Рязко спаднаха продажбите на "Данон". При новата обстановка се разгоря и остра конкурентна борба между млекопроизводителите и произведената продукция на френската фирма намалява трикратно, като достига до 30-35 тона дневно.

Налагат се значителни съкращения на персонала и 56 човека напускат фирмата. Това става при спазване на условията и процедурите на действащия КТД, като обезщетенията на напусналите работници и служители са от две до осем брутни месечни работни заплати.

След това постепенно дневното производство на мляко се повишава и достига до 100-110 тона дневно. Разнообразяват се асортиментите на продуктите, осъществява се мощна рекламна кампания. И докато в разгара на кризата е имало известни колебания в чуждестранните инвеститори дали да останат на нашия пазар, то последвалите инвестиции и осъществяваната модернизация на производството доказват дългосрочните интереси на французите в нашата страна.

Социално партньорство и колективно трудово договаряне

Първоначално в приватизираната "Данон Сердика" АД София има само една синдикална организация - на КТ "Подкрепа". На 11 януари 1999 г. на общо събрание всички синдикални членове гласуват единодушно да преминат към Федерацията на синдикалните организации от хранителната промишленост на КНСБ.

Председател на синдикалния комитет, Михаил Христов, запазва поста си. КНСБ има 105 члена от общо 310 души персонал.

В предприятието от 1996 г. действа колективен трудов договор, който се спазва от работодателя. В момента текат преговори и в общи линии е съгласуван нов КТД, който предстои да бъде подписан. В него се предвижда по взаимно съгласие страните да работят за повишаването на икономическия просперитет на фирмата и колективното и лично благосъстояние на работниците и служителите.

Заплатите в софийското предприятие са прилични, но не надвишават чувствително средните работни заплати в страната. Всеки месец се отчита и се изплаща допълнителна сума според процента на инфлацията в страната по НСИ.

В съгласувания нов колективен трудов договор се предвижда минималната месечна работна заплата да бъде с коефициент 1.8 от минималната месечна работна заплата за страната.

Работодателят е дал по 200 лева на работещ за Коледа минималната година, а сега в новия КТД ще се приложи практиката на групировката "Данон" да се дават Коледна и Великденска заплати.

За годишния платен отпуск се дават като помощ на всеки работник и служител по 50 лева.

Предвижда се да се увеличат многократно точките на оценките за вредности, тъй като, въпреки модерното оборудване и технологии в климатизирани цехове, все пак има вредно въздействие на химикали и газове.

Предприятието отпуска по 1.5 лева дневно за храна и безплатни карти за градския транспорт.

Изплащат се помощи за боледуващи работници, при операция и при други изключителни случаи.

В завода е възприета практика срочните трудови договори след 6 месеца да преминават автоматично в безсрочни.

В отношенията мениджмънт-синдикати в "Данон Сердика" съществуват нерешени проблеми.

Новият изпълнителен директор прехвърля възникващите въпроси на н-к отдела "Човешки ресурси" Анна Славчева.

При приемането на Вътрешните правила за работната заплата, Правилника за вътрешния трудов ред, Класификация на работните места в завода и други важни документи не се провеждат консултации и съгласуване с представителната организация на наемните работници.

Не се дава информация на синдиката за фонд "Работна заплата", за да се изчислят 10-те процента за социални разходи.

"Данон Сердика" София е може би единственото предприятие от всички в страната, независимо от собствеността им, където легитимното синдикално ръководство не разполага със стая, телефон и други елементарни условия за нормална синдикална дейност.

Синдикалният комитет изпраща писма до ръководството на фирмата, позовавайки се на разпоредбите на Кодекса на труда, които са задължителни за изпълнение, но, официалните отговори на съответните длъжностни лица винаги се ограничават с действието на фирмената тайна, или, че това е политика на фирмата.

Като национален координатор за България на Европейския работнически съвет към групировката "Данон", председателят на синдикалния комитет на КНСБ Михаил Христов, с помощта на ръководството на Федерацията на синдикалните организации от хранителната промишленост, е изпращал писма и факсове до координатора на Европейския работнически съвет към "Данон" Патрик Далбан Морено. Има случаи, когато след наме-

сата на мениджмънта, в България са пристигали експерти на групировката, за да се запознаят с положението на място и да съдействат за решаване на възникналите проблеми.

Очакванията и надеждите на синдикалистите са насочени към предстоящата среща на Информационния и Консултативен съвет на Европейския работнически съвет към "Данон" на 18-20 септември тази година в Женева.

Безусловно социалният диалог във френската фирма се нуждае от по-голямо взаимно доверие и съпричастност към действията и намеренията на социалните партньори един към друг, за да се приложат в практиката образцовите документи за европейски трудови отношения.

Този конкретен случай доказва отново, че и най-хубавите и полезни решения на централно равнище на многонационалните компании не винаги своевременно и коректно се изпълняват от някои /особено български/ функционери на фирмите.

Сътрудничество между мениджмънта на "Данон" и Международния синдикат на работниците от хранителната промишленост

Известно е, че основателят на компанията "Данон" е привърженик на идеята за съчетаване на икономическите и социалните измерения в дейността на компанията, както на местно, така и на равнището на мениджмънта на групировката.

Дългогодишното партньорство и сътрудничество между Международният синдикат на работниците от хранителната промишленост и ръководството на "Данон" осъществяват съвместна дейност, която е образец на съвременни европейски трудови отношения.

Постигнатото взаимодействие е продължило 16 години, като взаимоотношенията са преминавали през продължителни преговори, консултации, размяна на писма и т. н.

Договорените въпроси се прилагат сравнително бавно, изи-

скват много гъвкавост, търпение и съвсем не премахват противоречията и конфликтите отведнъж и изцяло.

Най-същественото в тази практика е създаването и действието на Европейския работнически съвет към компанията, който действа във всички нейни поделения по света.

“Спарки Елтос” АД Ловеч

Дружеството принадлежи на многонационалната компания “Спарки трейдинг”, която е регистрирана в Берлин, Германия.

Тя притежава френски завод за електроинструменти, преди няколко години приватизира и “Агромашина” в Русе.

В края на 1996 г. след успешно осъществена приватизационна сделка предприятието “Елтос”-Ловеч е закупено от “Спарки Трейдинг”, която е собственик на 75% от акциите.

Новите собственици са вложили 18,926,667 долара инвестиции, като обновяват производствените мощности.

Произвежданите от завода изделия са с високо качество и добър дизайн. Постигнато е оптимално съотношение цена-качество. Произвеждат общо 75 типа електроинструменти от три основни групи: бормашини, ъглошлифовални машини и специализирани електроинструменти /предимно за дървообработването/.

Най-мощно е осъществено компютризирано проектиране на разработки за нови изделия САД-CAM-системи.

Електроинструментите, произвеждани в ловешкия завод отговарят на изискванията на международните и европейските стандарти и притежават признатите сертификационни знаци:

CE - за съответствие с директивите на ICE;

CS - за проверена безопасност;

CB - сертификати и отчети;

ГОСТ-P - Сертификати.

Износът е насочен предимно за Германия - 43%, а останалите проценти са разпределени между Франция, ОНД, Египет, Австрия, Израел. Преди две години започват първите продажби в ЮАР. Износът достига до 840 хиляди броя електроинструменти. За вътрешния пазар е насочена 15-20% от произведената продукция.

"Спарки Елtos" работи в условията на безмилостна конкуренция в световен мащаб. Главен съперник на българската фирма са китайските производители на същата номенклатура изделия.

За да се отговори на изискванията и предизвикателствата на пазарите и потребителското търсене, е разработена инвестиционна програма на стойност 12 милиона марки.

Изпълнението на тази програма и обновяването на производствената номенклатура, както и компетентната работа на специалистите от "Спарки Елtos" гарантират бъдещото успешно развитие на фирмата.

Една от главните гаранции и предпоставки за налагане на чуждите пазари е високото качество. За политиката и работата в това направление най-добре говори следната:

**Декларация
на ръководството на "Спарки Елtos" АД за
политиката по качеството**

Мисия:

"Спарки Елtos" АД е производител на електроинструменти, отговарящи на изискванията на международните стандарти.

Ние виждаме предизвикателството, което световния пазар поставя пред нас. Ние го приемаме и сме убедени, че ще можем да предлагаме нашите ориентирани към практиката съвременни продукти и услуги по света на приемливи цени, за да изпълним очакванията на нашите клиенти.

Главната ни цел е непрекъснато да подобряваме нашите изделия, за да отговарят те на изискванията на нашите клиенти.

Фактори: Сътрудници, Изделия, Печалби

За успешното изпълнение на нашата мисия са фундаментално важни основните фактори: сътрудници, изделия и печалби.

Нашите сътрудници са изворът на нашата сили, те всички въплащават в себе си интелигентността на дружеството и определят нашето реноме и жизнеспособност.

Ангажираност и колективен труд са нашите човешки параметри.

Нашите изделия са резултат от съвместните ни усилия и те трябва да служат на клиентите по възможно най-добрия начин.

Накрая печалбите са последният фактор за оценка на това, доколко ние предоставяме икономически най-изгодно на нашите клиенти най-добрите за тях изделия.

Печалбите са необходими за да съществуваме и да се развива дружеството.

Основни принципи на ръководството

Качеството е на първо място! За да може да се постигне удовлетворяване на изискванията на клиентите, трябва да се осигури на първо място приоритет за качеството на нашите изделия;

Клиентите са целта на всичко, което ние правим! Нашата работа трябва да бъде извършена в името на нашите клиенти, за да можем да им осигурим по-добри изделия и по-добри услуги в сравнение с конкурентите ни;

Постоянните подобрения са решаващи за нашия успех! Във всичко, което вършим трябва да се стремим към най-доброто: в нашите изделия, в тяхната надеждност и параметрите им, в изпълнението на задълженията си, в човешките отношения, в нашата конкурентноспособност и в устойчивостта на печалбата ни;

Включването на целия персонал в този стремеж е нашият шанс да успеем. Ние сме един отбор. Към всеки трябва да подходим с доверие и уважение;

Търговците и поддоставчиците са наши партньори;

Нашата безупречност не трябва никога да се поставя под въпрос;

Ръководството на нашето дружество трябва да бъде социално отговорно и в положително съответствие с интересите на

обществото.

Н. Кълбов, Изпълнителен директор

Трудова заетост

При приватизацията на "Елtos"-Ловеч персоналът е 1760 души.

В колективния трудов договор, подписан на 14 януари 1997 година се предвижда работодателят да поддържа за годината средносписъчен състав, без жените в отпуск по майчинство, над 1760 човека, като за съкращение над 3% се иска писмено съгласие на синдикатите.

Въвеждат се по правило срочни трудови договори за работниците и специалистите.

През 1998-1999 г. се получава рязко влошаване на международната пазарна конюнктура. Това налага да се проведат преговори между собствениците и синдикатите и се подписва протокол, в който се посочва, че "Поради затруднения по реализацията на продукцията на завода, предизвикани от икономическата криза в Югоизточна Азия, Русия и Южна Америка, а също и от войната в Косово и с оглед преодоляване на тежките последици от кризата и спасяването на завода, страните изразиха разбиране и съгласие, че при необходимост е допустимо намаляване на числеността на персонала и/или продължителността на работното време за определени периоди до възстановяване нормалното функциониране на завода. Съкратени са около 140 души, които са получили обезщетението съгласно Кодекса на труда.

Сега в предприятието работят 1480 души.

От есента на 1999 г. по споразумение между социалните партньори, по пътя на индивидуалната атестация на работниците и служителите, отново се преминава към подписване на безсрочни индивидуални трудови договори с наемните работници. В момента те се прилагат вече за 25% от персонала, като про-

центът им непрекъснато расте.

Социално партньорство

Между социалните партньори в "Спарки Елtos" съществуват трайни и стабилни отношения на коректност и стремеж за сътрудничество.

Синдикалната организация на КНСБ с председател инж. Иванка Великова наброява 628 души, а синдикалната организация на КТ"Подкрепа" с председател Денчо Николов е от 92 души.

Собствениците и синдикатите преговарят по всички въпроси на трудовите и осигурителните отношения и винаги търсят баланс на интересите и така постигат разумни компромиси.

Дори по остри и болезнени въпроси като преминаването на срочни трудови договори, налагащи се съкращения на персонала и преминаване на непълно работно време или продължителен неплатен отпуск, с много усилия и с оглед запазването на предприятието и ядрото от квалифицирани и опитни работници, двете преговарящи страни са стигали до конкретни решения.

От дистанцията на времето още по-добре се оценява привилността и необходимостта от непрекъснат откровен и делови диалог, което е позволило на колектива да преодолее непредвидените драматични изпитания.

Съгласно КТД минималната месечна работна заплата е 90 лева. Средната работна заплата е над средната работна заплата за страната.

Съгласно договореностите, индивидуалните работни заплати се определят от работодателя по следната схема:

$ИРЗ = \text{база} + \text{КОБР} \times \text{КРМ} \times \text{КИНД}$

ИРЗ - индивидуална работна заплата;

База - константна договорена величина;

КОБР - коефициент за образование;

КРМ - коефициент за работно място;

КИНД - индивидуален коефициент.

Коефициентите за работните места са в диапазон от 1.00 до 4.00 до ниво н-к цех/н-к отдел включително.

Индивидуалният коефициент се определя периодично въз основа на атестации на работника или служителя.

Страните са договорили среден индивидуален коефициент 1.25.

В дружеството се прилагат основно сделна и повременна системи на заплащане.

Коефициентите за образование са следните:

Основно /ПТУ/ -	1;
Средно /СПТУ/ -	1.15;
Средно специално -	1.25;
Полувисше -	1.35;
Висше -	1.45.

По споразумение със синдикатите, работодателят може да награждава лица, допринесли за решаване на важни за дружеството задачи, да стимулира интелектуалния труд, реализираните икономии на енергия, природен газ и други.

Така например, от месец юни 1999 г. собствениците на завод определят награди за овладяване на новия програмен продукт EVCLD 3д по 500 лева еднократна премия и повишаване на заплатата.

В навечерието на Новата година работодателят изплаща на всички синдикални членове по една Коледна заплата.

В предприятието е изградена на паритетни начала и действия Комисия за социално сътрудничество.

На синдикатите е осигурено правото да участват и да дават своите предложения при изработването на Правилата за работната заплата, Правилника за вътрешния трудов ред и други документи.

Социална дейност

Съгласно сключения колективен трудов договор за социално-битово и културно обслужване се осигуряват 10% от средствата за фонд Работна заплата" без ДОО годишно.

Храната в стола е поевтинена 70% и се осигурява столово хранене.

Поевтиняват и картите за лечение и почивка на стойност една минимална месечна работна заплата.

Осигурено е медицинско обслужване на персонала и по местоживеее в селищата Ловеч, Лесидрен и Александрово.

Фирмата отпуска помощ от по 200 лева при сключване на брак и при раждане на дете.

При пенсиониране като паметна награда от фирмата се дават бормашины, шлайфмашини, ударни пробивни машини, според трудовия стаж в дружеството.

“Крафт Фуудс България” АД - Своге

Предприятието е в състава на Източния клон на многонационалната компания “Филип Морис” и е нейна дъщерна фирма. Наименованието ѝ е “Крафт Фуудс Интернешънъл инк”-САЩ.

Изпълнителен директор е Мишел Буун - белгиец, който отговаря и за предприятие в Румъния.

Директорът по финансовите въпроси е италианец. Всички останали членове на Съвета на директорите са българи.

Шоколадовата фабрика в Своге е едно от първите български предприятия, приватизирано от многонационална компания. През 1999 г. американската компания чрез преговори с потенциален купувач става собственик на завода, като плаща 2 милиона долара. Досега са инвестирани в предприятието 12,052,000 долара.

Основните производства на известната като “Сушард”-Своге фабрика са шоколадови и захарни изделия, кафета “Сушард”, храни. Утвърдени асортименти са вафли “Морена”, шоколадовите бонбони “Фигаро”, шоколадът “Сушард”-Своге.

Над 99% от акциите са собственост на фирмата. Преди няколко години персоналът е получил по няколко хиляди лева на човек за откупуване на акциите им.

“Крафт Фуудс България” държи около 40% от пазара на шоколадови изделия в нашата страна. Това е резултат на високото, действително европейско качество и богатия асортимент на продукцията.

Рекламата на фирмата е силна и масирана. Свогенското предприятие е на 4-то място в страната по отделени средства за реклама. Редовно се правят промоции на шоколад и вафли.

Особено е силен отделът “Маркетинг и продажби”. Непрекъснато се следи и проучва потребителското търсене и всеки

ден се знае какво се търси в различните градове, селища и райони на страната и е създадена стабилна и ефективна дистрибуторска мрежа.

Монтирани са четири нови производствени линии. Сега се осъществява реконструкция на линиите за първична подготовка с оглед да се отговори на световните стандарти на качеството и финеса на шоколадовите изделия. Сега се внасят и продукти на многонационалната компания от Германия, които се лансират успешно на нашия пазар. Независимо, че в резултат на намаляването на доходите на населението, има известен спад в потребителското търсене, производството и продажбите на фирмата са стабилни.

Не се допускат никакви отклонения в качеството, като се осъществява непрекъснат контрол на микробиологическата среда. Основно е променен интериорът в производствените цехове, с олед прецизните и непреклонни изисквания на собствените за образцови хигиенни условия. Не случайно фирмата е получила официален стандарт за европейско качество на продукцията в Своге.

Специално трябва да се изтъкне всеобхватната система за обучение и квалификация. Създаден е отдел, влагат се много средства, организират се непрекъснато курсове в предприятието и в чужбина. Има програма и процедура за обучение на кадрите, наемат се външни специализирани фирми да подготвят работниците за отделни професии, работни места и т.н.

Социално партньорство

В приватизационния договор е записано, че новият собственик в продължение на три години няма да извършва съкращения на персонала, няма да се променя предметът на дейност на предприятието и ще се осигурят заплати на наемните работници, които да бъдат конкурентни на сродни фирми в страната.

Тези условия се спазват стриктно. Съставът на персонала е около 750 души е постоянен. Синдикатите не са пречили на

приватизацията и изтъкват винаги предимството, че са купени от богата и известна многонационална компания. През изминалите 6 години синдикатите са помагали за развитието и просперитета на фирмата. Едно от главните направления на синдикалната дейност е възпитаването на лоялност към името и марката на завода.

Изпълнителният директор коректно спазва поетия ангажимент да провежда два пъти годишно целеви срещи с ръководствата на Федерацията на независимите синдикални организации в хранителната промишленост и на синдикалната организация в завода.

От общо 750 човека персонал, КНСБ има 580 члена - председател е Георги Димитров, а организацията на КТ "Подкрепа" с председател Венцислав Стоянов наброява 65 души.

Чуждестранните инвеститори спазват пунктуално сключения през 1996г. колективен трудов договор. Взаимоотношенията на социалните партньори са коректни. Тези добри отношения се дължат на упорита работа и от двете страни. В продължителни преговори с много търпение, доброжелателност и аргументи се постигат разумни решения на проблемите.

За 6-те години 90% от работниците, служителите и специалистите са усвоили европейските норми и стандарти на работа и поведение. Променени са мисленето и действията на хората, защото се трудят в нова работна среда. Така например, охраната на труда и опазването на природната среда се осигуряват и гарантират от 64 процедури за всяко работно място и за всеки работещ. Повишено е чувството за отговорност, спазва се образцова трудова дисциплина. Интензивността и напрежението в производствата са големи и при тези условия ролята на контрола и самоконтрола е решаваща.

Синдикатите са поели чрез КТД задължението да не защитават работници, които нарушават трудовата дисциплина, не изпълняват изискванията за качество и др. Но и собствениците много рядко прибегват към санкции и наказания - просто нямат такава нагласа на управление. Същевременно, те не си поз-

воляват да не се спазва каквато и да е разпоредба на Кодекса на труда, законите, наредбите, както и двустранните договорености с представителните организации на наемните работници. Непрекъснато се стремят пред обществеността и трудовия колектив да пазят името и престижа на фирмата.

Заплащане на труда

Заплащането на труда в завода е сравнително високо. Средната месечна заплата е над 500 лева. Два пъти в годината се обсъжда равнището на работната заплата и по правило тя се повишава. Така например, след влизане в сила на Кодекса за задължително обществено осигуряване от 01.01.2000г. работодателят е компенсирал наемните работници и заплатите са увеличени с 11%.

Вярно е, че за същата работа в други филиали на фирмата, например в Германия, се заплащат от 3 000 до 6 000 марки месечно трудово възнаграждение. Но собствениците изтъкват, че един от водещите мотиви да инвестират в България е ниската цена на работната сила при все още липсващия пазар на труда.

Засега те не приемат предложенията на синдикатите работните заплати да бъдат зависими от икономическите резултати и преди всичко - от производителността на труда.

Една много интересна и оригинална идея на синдикатите в завода е осъществена при отчитане и компенсиране на инфлацията.

С помощта на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ е направена "потребителска кошница" на Своге и района от 64 стоки и услуги. Своге е скъп град. Търговците купуват от прекупвачи и цените винаги са по-високи от столичните. На базата на наблюдението и засичането на тези цени, по съвместна разработка на ръководството на фирмата и синдикатите е създаден индекс на цените на "Крафт Фуудс България" и е определен процент за компенсиране на инфлацията. Прилагали са го година и половина и благодарение на новата методика са

получавани увеличение на месечните заплати. Тази инициатива е единствена в нашата страна и показва преди всичко непозорните възможности на ефективното и конкретно социално партньорство с големите транснационални компании.

Една от дискуссионните теми между работодателя и синдикатите в предприятието е приложението на законодателството на Европейския съюз и по-конкретно взаимодействието с европейските работнически съвети. Собственикът изтъква аргумента, че нормите за тези съвети се отнасят само за страните от Европейския съюз. Затова и местните синдикални организации все още не са включени в състава на съответния европейски работнически съвет. Засега синдикатите насочват вниманието си само към конкретни теми. Така например, в Европейския съюз социалното партньорство предвижда допълнително пенсионно осигуряване за сметка на работодателя и наемните работници. Но собственикът в България все още се въздържа. Друга идея, която се разработва от синдикалния комитет на КНСБ и ще бъде предложена на фирменото ръководство, е приемането на Кодекс на поведение между социалните партньори.

Социални дейности

Собственикът в момента осъществява цялостна реконструкция на заводския стол, в който съгласно КТД храната се повтинява с 50%.

Почивните бази в Ахелой и в с. Искрец се издържат от фирмата, а картите за почивка се разпределят от синдикатите и от дел "Човешки ресурси".

Осигурен е служебен превоз и се заплащат 80% от цената на картите и билетите за пътуване.

При пенсиониране за изслужено време и старост се получават като обезщетение по 2-8 брутни месечни работни заплати.

Работодателят осигурява тримесечно раздаване на шоколадови изделия на всички работници и служители, съгласно съществуващата политика на фирмата. Това е клауза от КТД.

RESUME

This book is a documentary study of the practice, experience and the problems of the social dialogue in the enterprises of private ownership with the purpose to outline and characterize the new type of relationships between the employer and the employees. The author's team has focused their attention mainly to the enterprises privatized by foreign investors who apply to a great extent the experience of the advanced countries with modern industrial relations. These companies are:

Solvay Sodi - Devnya;
Union Miniere - Pirdop Medet AD - Pirdop;
Vidima AD - Sevlievo;
Hyundai Elprom Trafo - Sofia;
Interbrew - Sofia;
ABB Avangard - Sevlievo;
Danone - Sofia;
Sparky Eltos - Lovetch;
Craft Foods Bulgaria AD - Svoge.

It was not by chance that the above companies were selected. The purpose is to analyze the industrial relations in the key sectors characteristic of the Bulgarian economy. Large companies operating in the chemical industry, metallurgy, machine building and food industry have been included. The study has involved companies managed by Bulgarian, South-Korean, French, Swiss, German, American and Swedish-Swiss investors. The foreign companies have been in Bulgaria for some years now. They are transnational companies transferring to Bulgaria the experience they have acquired in different parts of the world. Thus, the reader is provided with the chance to judge the difference when regulating the industrial rela-

tions at home and in the other countries and get an idea about the direction these relations should develop.

This publication shall fill in a gap since there are no publications describing the activities and the interaction of the multinational companies with the employees.

The data, facts and documents explored in this book have explicitly demonstrated and proved that, though with some difficulty but steadily however, there has been introduced a new type of industrial relations as well as a new model of approaches to the social partnership and not applied so far.

On the basis of the detailed and circumstantial information the reader will get convinced of the necessity to extend more efforts for the study of the industrial relations experience of the multinational companies in our country, which will facilitate the introduction of the model, already established in the European Union and the developed countries. There is no doubt that the incorporation of Bulgaria to the family of the European peoples and the related amendments in our regulations framework shall demand the accelerated application of this model by our country in the near future. The Euro-integration processes set also new requirements to the employers, the trade unions, and the governmental bodies, for the execution of which this publication shall be a useful and helpful guide.

The results from the objective and thorough study point to the fact that the social partnership in the above mentioned enterprises does not always and in all instance meet the European standards, norms and practice. There are a number of cases quoted in the book, when due to various reasons there are serious discrepancies, conflicts, contradictions and unsettled problems in the relationships of the new foreign owners and the Bulgarian trade unions, which protect and represent the interests of the employees.

The documentary nature of the book is based on references to the collective bargaining, agreements signed, joint documents of the company and the trade unions, interviews with trade union functionaries and representatives of the employers, data from the statistics and the Foreign Investments Agency, etc.

This study is also a successful attempt to outline the tendencies in the multinational companies' activities conducted under the conditions of the dynamic globalization of the world economy. The reader becomes aware and acquires a more concrete idea about the foreign investment flows by years, countries and sectors in the period after 1992.

The Bulgarian Industrial Association (BIA), being a typical employer's organization has committed itself with this study because BIA considers that type of studies shall orient and be useful for the Bulgarian employers. This investigation will support also the activities to be performed for the accession of Bulgaria to the European Union.

The modern social partnership necessitates the prompt looking for the common interest of the employers and employees in industrial relations. The presence of a social dialogue brings to non-confronting settlement of the outstanding problems, to the awareness of the employee that the success of the enterprise shall lead to the improvement of his own social status as well. The effective social partnership shall contribute to the raise of the labour efficiency and the development of the initiatives of the employees.

We would like to extend our thankfulness to the managers of the managerial teams of the companies mentioned in this book, some of them - members of the Bulgarian Industrial Association, for their cooperation and participating in the study held.

We would like also to extend our considerations to the authors of this documentary investigation.

Sofia, 3 July 2000 Bulgarian Industrial Association

Съдържание

Към читателя	3
Уводни бележки	5
Предизвикателствата на глобализацията	9
Чуждестранните инвестиции в България /1992-1999 г./	17
Списък на чуждестранните инвеститори в България	25
Инвестиции и развитие на производството	31
"Солвей Соди" АД - Девня	41
"Юнион миниер Пирдоп мед"	51
"Видима" АД - Севлиево	61
"Хюндай Елпром Трафо" АД - София	73
"Интербрю" - България	78
АББ "Авангард" АД - Севлиево	83
"Данон Сердика" - София	89
"Спарки Елтос" АД - Ловеч	95
"Крафт Фуудс България" АД - Своге	102
Анотация на английски език	107