



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

БЯЛА КНИГА НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ

Предложения за действия, свързани с провеждане на политики и осъществяване на практики на корпоративна социална отговорност в ключови отрасли на икономиката на България, които да доведат до повишаване на привлекателността на работата в тях и до укрепване на репутацията им

Септември, 2017 г.

<https://www.eufunds.bg/>

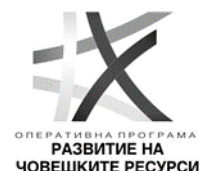
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



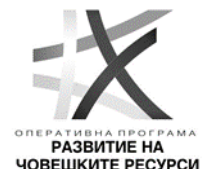
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

СЪДЪРЖАНИЕ:

1. Въведение.....	3
2. Коалиции за КСО.....	11
2.1. Пътищата за създаване на коалиции за корпоративна социална отговорност са в няколко посоки.....	11
2.2. Пример за възможност за създаване на коалиция за корпоративна социална отговорност от доброволно съюзили се браншови организации (и евентуално – кълстери).....	11
2.3. Трябва да продължи развитието на подкрепата за корпоративната социална отговорност чрез средствата на социалния диалог.....	14
2.4. Създаване на подотраслов съвет по професионално образование.....	15
2.4.1. Контекст.....	15
2.4.2. Участници в един потенциален подотраслов съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование.....	16
2.4.3. Ролята на подотрасловия съвет в контекста на корпоративната социална отговорност.....	20
3. По-долу се предлагат няколко нови практики на корпоративна социална отговорност, целящи повишаването на престижа на определени отрасли в българската икономика.....	22
3.1. КСО практика за формулирането на държавните образователни стандарти.....	22
3.2. КСО практика за разширяване на обучението по икономическа география в България.....	23
3.3. КСО практика за повишаване на квалификацията на преподавателите в професионалните гимназии.....	24
3.4. КСО практика за подобряване на ергономичните показатели на работните помещения в предприятията.....	24
3.5. КСО практика за подобряване на условията на труд с определени акценти.....	24
3.6. КСО практика за постоянно повишаване на качеството на продукцията.....	25
3.7. КСО практика за отпускане на стипендии на ученици и студенти с дарования и интереси към работа в разглежданите ключови отрасли	25
3.8. КСО практика за хоризонтално сътрудничество в областта на транспорта и логистиката.....	26
Заключение.....	29
Използвана литература	33

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



Използвани съкращения

АИКБ – Асоциация на индустриалния капитал в България

АПГЕЕКТ - Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии

БАСЕЛ - Българска асоциация на електротехниката и електрониката

ББКЕПИ - Българска браншова камара по електронна промишленост и информатика

ББКМ - Българска браншова камара – „Машиностроене“,

ДОС – Държавни образователни стандарти

ЗБУТ – Закон за безопасните и здравословни условия на труд

КСО - Корпоративната социална отговорност

МЗХ – Министерство на земеделието и храните

МИ – Министерство на икономиката

МОН – Министерство на образованието и науката

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

НАПОО – Национална агенция за професионално образование и обучение

НАУМ - Националната асоциация на училищата за мода

ЦПО – Център за професионално обучение

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



1. Въведение

Няма никакво съмнение, че може да се създаде и да се приложи стратегия за корпоративна социална отговорност за цял бранш в дадена държава с цел постигане на по-голяма привлекателност и на по-висок престиж на въпросния бранш. Такива примери има дори и в международен план¹.

Особено нагледен е случаят с разработването и прилагането на канадската стратегия за корпоративна социална отговорност в миннодобивния бранш, която официално трябва да осигури конкурентни предимства на този бранш от икономиката на страната в глобален план.

В Канада смятат, че един отделно взет бранш може да изгради цяла държава и че в случая на Канада, това е миннодобивният бранш. Според властите в Отава, минните, нефтодобивните и газодобивните индустрии правят основен принос в изграждането на канадския просперитет, като едновременно с това правят и съществен принос към икономическото развитие на други страни, където оперират канадски компании. Смята се, че развитието на канадския миннодобивен бранш извън в чужбина, показва ясна тенденция към достигане на “win_win” резултати за икономиките на Канада и на страните, където оперират канадски компании.

Тази оценка е направена за първи път от министър-председателя на Канада – Харпър, по време на посещение в Танзания през месец ноември 2007 година. Той подчертава, че правителството на Канада насърчава и очаква от канадските компании в чужбина да отговарят на високи стандарти на корпоративна социална отговорност. Тогава той излага и формулата за възможните “win-win” резултати, както за икономиката на Канада, така и за икономиките на богатите на ресурси развиващи се страни. Едновременно с това, той признава, че миннодобивният бранш среща уникални предизвикателства и проблеми, докато действа в чужбина при много сложни ситуации.

През 2009 година, правителството на Канада залага своята първа стратегия за корпоративна социална отговорност. Това е „Изграждайки канадското конкурентно предимство: Стратегията на Канада за корпоративна социална отговорност за международния канадски миннодобивен бранш“. (Government of Canada, 2009²). В

¹ Canada's Enhanced Corporate Social Responsibility Strategy to Strengthen Canada's Extractive Sector Abroad, “Doing Business the Canadian Way: A Strategy to Advance Corporate Social Responsibility in Canada's Extractive Sector Abroad”, Government of Canada, Gouvernement du Canada, November 14-th, 2014, <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse.aspx?lang=eng>

² Building the Canadian Advantage: Canada's Corporate Social Responsibility Strategy for the Canadian International Extractive Sector, Government of Canada, Gouvernement du Canada, March 2009, <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse-2009.aspx?lang=eng>

<https://www.eufunds.bg/>

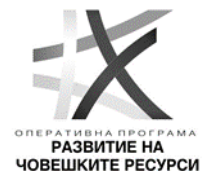
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

документа се излага ангажиментът на Канада да насърчава корпоративната социална отговорност, която е дефинирана като „доброволни действия, предприети от дадена компания, надхвърлящи законовите изисквания и предписания, насочени към работа по един икономически, социално и екологично устойчив начин“³.

След представянето на първата канадска стратегия за корпоративна социална отговорност в миннодобивния бранш в международен план през 2009 година, заинтересуваните страни натрупват значителен опит, който е отразен в нова стратегия, огласена на 14 ноември 2014 година. Това е Стратегията на Канада за засилена корпоративна социална отговорност „Да правиш бизнес по канадския начин: Стратегия за развиване на корпоративната социална отговорност в канадския миннодобивен бранш в чужбина“. (Government of Canada, 2014⁴).

С новата стратегия, Канада засилва своя ангажимент да укрепи способностите на компаниите от канадската добивна промишленост, да интегрират корпоративната социална отговорност в техните практики, опирайки се на натрупания опит в периода на действие на старата стратегия от 2009 до 2014 година. В актуализираната стратегия от 2014 година, се прави ясна декларация, че правителството на страната очаква от компаниите от канадския миннодобивен бранш, да отразяват канадските ценности във всички свои действия в чужбина.

Независимо, че е естествено да се предполага, че новата стратегия е насочена главно към канадските миннодобивни компании, действащи в чужбина, тя е адресирана и към по-обща публика, която трябва да бъде запозната с подхода на Канада към насърчаването и развиването на корпоративната социална отговорност в чужбина. Тя е адресирана и към представителите на правителството на Канада, за които стратегията осигурява необходимата рамка, която да ръководи техните усилия за насърчаване на политиките за корпоративна социална отговорност, заедно с необходимите инструменти и наставления.

За нуждите на по-нататъшния анализ и формулиране на идеи и предложения, тук ще акцентираме върху важността, която се дава в новата канадска КСО стратегия за добивната индустрия в чужбина, на засилването на изграждането на мрежи и партньорства. Според стратегията, първите пет години на работа в условията на първата стратегия са показали важността на ролята и на правителството.

³ Пак там.

⁴ Canada's Enhanced Corporate Social Responsibility Strategy to Strengthen Canada's Extractive Sector Abroad, "Doing Business the Canadian Way: A Strategy to Advance Corporate Social Responsibility in Canada's Extractive Sector Abroad", Government of Canada, Gouvernement du Canada, November 14-th, 2014, <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse.aspx?lang=eng>.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Тази роля се изразява и в подпомагането на изграждането на връзки между компаниите и практиците в областта на социалното, екологичното и икономическото представяне, както и в създаването на пространства за диалог и дискусии и на места за изграждане на мостове между компаниите, общностите и другите групи по интереси и заинтересувани страни. Това е помогнало да се създаде позитивен климат за отговорно инвестиране и подобрява потенциалния шанс за успех на канадския миннодобивен бранш в чужбина и за съответните последващи ползи.

Важна констатация, намерила признание в новата стратегия е фактът, че взаимните ползи са получават от конструктивното ангажиране на всички съответни заинтересувани страни. На база на това признание, правителството на Канада продължава усилията си да подкрепя взаимното ангажиране между компаниите и общностите, включително и на изследователския етап на работа. Смысленият и редовен диалог между компаниите, местните общности, гражданското общество и правителствата на страните – домакини на канадските миннодобивни компании на всички нива са признати за съдбоносно важни при превенцията на потенциални конфликти и при управлението на очакванията, свързани с развитието на проектите на добивната промишленост.

Отбелязва се, че е много важно да се определи, с какво всяка от страните ще допринесе за местното развитие. По-специално, правителственият ангажимент е да повиши усилията си за подготовка на канадските търговски посредници в Канада и в мисиите на страната в чужбина да осигуряват необходимите консултации в областта на корпоративната социална отговорност, отчитащи спецификата на конкретните страни, където оперират или ще оперират канадски компании.

В крайна сметка, ключовият момент е, че канадската стратегия цели работата на миннодобивната промишленост да създава устойчив просперитет, както за канадците, така и за жителите на регионите, където действат канадските компании. За да се постигне тази цел, правителството на Канада поема ангажимента да укрепи усилията да подпомага интегрирането на политики и практики на корпоративна социална отговорност в дейността на канадските миннодобивни компании в чужбина.

Насрочен е следващият преглед на стратегията за корпоративна социална отговорност на компаниите от международната канадска миннодобивна промишленост. Той трябва да се проведе през 2019 година (тоест след нов петгодишен цикъл). Тогава ще се оцени степента, до която се е постигнало засилването на способността на канадските компании да подобряват своето представяне в областта на корпоративната социална отговорност и в гарантирането на ползите, които тяхното присъствие може да донесе на страните – домакини и на местните общности.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Според много актуални, възможно най-нови изследвания, корпоративната социална отговорност трябва в много по-голяма степен да се разглежда като стратегия за получаване на конкурентни предимства, отколкото като задължение, което трябва да се изпълнява. (Makwana и Dave, 2016)⁵. Изследванията на научно – практическата литература по въпроса сочи, че повечето от компаниите, намиращи се в списъка на 500-те най-големи компании на списание „Fortune“ са ангажирани в „агресивни програми за корпоративна социална отговорност“. (Backhaus, Stone и Heiner, 2002⁶). Способността да се набира капитал от инвестиционната общност във все по-голяма степен се обвързва с корпоративното социално представяне на различните бизнеси. (Albinger и Freeman, 2000⁷).

Днешните работници показват ясно изразена склонност да са мобилни и непостоянни (volatile). Те се местят от една в друга компания по много причини. Днес, през 2017 година, „брендирането“ на работодателите (employers branding) става все по-популярно. То прилага маркетингови принципи на полето на човешките ресурси, с намерението да привлича, мотивира и задържа на работа талантливите работници и служители. Същността на „брендирането“ на работодателите, на създаването на създаването на марка на работодателя като такъв, е в създаването на отличителен образ на дадената организация като предпочитан работодател. (Makwana и Dave, 2016)⁸.

Сред изследователите се затвърждава убеждението, че кандидатите за работа и актуалните работещи в компаниите са заинтересувани да работят в компания, за която те смятат, че дава отлични условия за труд и ще се отнася добре към тях. Те са „прелъстени“ от социалния статус, който получават като членове на тази организация. Те се гордеят да бъдат идентифицирани с организация, която има положителна репутация. Днес, компаниите са убедени, че трябва да бъдат в списъците на „най-добрите работодатели“. Бидейки в списъка, те излъчват сигнали не само за предпочитана работна среда, но също

⁵ Makwana Kirti, Govind Dave, Strategically Leveraging CSR as a Recruitment Tool to Enhance Organizational Attractiveness – A Survey of IT Professionals of Gujarat, International Journal of Management (IJM), Vol. 7, Issue 4, May – June 2016, pp. 152 – 164 http://www.iaeme.com/MasterAdmin/uploadfolder/IJM_07_04_012/IJM_07_04_012.pdf.

⁶ Backhaus, Kristin B., Brett A. Stone and Karl Heiner, Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness, Business and Society, Vol. 49, Issue 2, September 1-sy, 2002, pp. 292 – 318, <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0007650302041003003>.

⁷ Albinger, Heather Schmidt and Sarah J. Freeman, Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job seeking Populations, Journal of Business Ethics, Vol. 28, Issue 3, pp. 243 – 253, 2000, <https://philpapers.org/rec/ALBCSP>.

⁸ Makwana Kirti, Govind Dave, Strategically Leveraging CSR as a Recruitment Tool to Enhance Organizational Attractiveness – A Survey of IT Professionals of Gujarat, International Journal of Management (IJM), Vol. 7, Issue 4, May – June 2016, pp. 152 – 164 http://www.iaeme.com/MasterAdmin/uploadfolder/IJM_07_04_012/IJM_07_04_012.pdf.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

така и уверение, че компанията ще поддържа своите добри практики. Този вид репутация, води до привличане и задържане на работа на таланти. Организационният престиж прави организацията привлекателна, следователно оказва влияние на отдадеността на хората към организацията. (Makwana и Dave, 2016⁹).

Според **сигналната теория**, търсещите работа искат пълната и точна информация за организацията, към която са се насочили да показва коректно, че предложенията на организацията към кандидата, отговарят на неговите нужди. (Turban и Greening, 1997¹⁰). Показано е, че организационните характеристики са индикативни за практиките по отношение на персонала и търсещите работа са склонни да използват тези характеристики като важни ориентири. (Schlager, Tobias, Mareike Bodderas, Peter Maas and Joël Luc Cachelin, 2011¹¹).

Това използване на организационните атрибути, като „предсказващи параметри“ за условията на труд, изцяло се вписва в рамките на сигналната теория. Сигналната теория предполага, че личностите използват различни ориентири (някои изследователи дори ги наричат „улики“), подадени от фирмата, за да си направят изводи за намеренията и / или действията на компанията. (Aggerholm, Andersen и Thomsen, 2011¹²).

По-специално, сигналната теория предполага, че организационните атрибути снабдяват кандидатите за работа с информация за това, какво би било да бъдат членове на дадена организация, защото тези атрибути се интерпретират като подаване на информация за условията на труд в организацията.

От своя страна, **теорията на социалната идентичност** предполага, че личностите извличат своята собствена представа за самите себе си (self - concept¹³) в определена

⁹ Пак там.

¹⁰ Turban, Daniel B. and Daniel W. Greening, Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees, The Academy of Management Journal, June 1997, Vol. 40, No 3, pp. 658 – 672, <http://amj.aom.org/content/40/3/658.short>.

¹¹ Schlager, Tobias, Mareike Bodderas, Peter Maas and Joël Luc Cachelin, The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation, Journal of Services Marketing, Vol. 25, Issue 7, pp. 497 – 508, <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/08876041111173624>.

¹² Aggerholm, Helle Kryger, Sophie Esmann Andersen and Christa Thomsen, Conceptualising employer branding in sustainable organisations, Corporate Communications: An International Journal, Vol. 16, Issue 2, 2011, pp. 105-123, <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13563281111141642>.

¹³ Self-concept – идея за собственото „аз“, конструирана от вярванията и убежденията, които дадена личност има сама за себе си, както и от отзивите на околните. Вашите идеи, какво другите мислят за Вас, зависят от Вашата „самоконцепция“ – Вашите собствени вярвания за това кой сте.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

степен от членуването си в определени социални групи. (Turban и Greening, 1997¹⁴), (Moon, 2010¹⁵). Работодателят е важен източник при формирането на “self-concept”-а. Работниците и служителите се радват на ползите от положителната репутация на работодателя си. Това дава друга основа, върху която да се пледира, че корпоративното социално представяне е от важно значение за търсещите работа, като начин за избор. (Moon, 2010¹⁶).

Поемането на социална отговорност не само позволява на организациите да показват високи нива на морал и на етично поведение, но също така осигуряват инструментални ползи и различни видове конкурентни предимства. Тези ползи включват неща като високи финансови резултати, укрепване на репутацията, по-мотивирана работна сила, както и способността да се привличат на работа желаните работници и служители. (Bir, Suher и Altınbaşak, 2009¹⁷).

Компаниите са подложени на натиск от общностите, неправителствените организации и дори от отделени граждани, да се държат като отговорни корпорации на обществото. В този контекст, корпорациите използват концепцията за корпоративната социална отговорност не само за да изградят благоприятни взаимоотношения с правителствата, но и с всички свързани с тях заинтересувани страни, с оглед да се осигури устойчивост на бизнес резултатите. (Imran и Jawaria, 2011¹⁸).

Има много потенциални причини да се смята, че различните категории от хора, търсещи работа, ще взимат пред вид корпоративната социална отговорност на дадена организация по различен начин, когато правят избор за постъпване на работа. Информацията, която организациите изпращат като сигнал може да не бъде насочена към определена категория, да не е достъпна или пък може да не бъде разбрана от определена група търсещи работа и поради това – да не повлияе техните решения.

¹⁴ Turban, Daniel B. and Daniel W. Greening, Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees, The Academy of Management Journal, June 1997, Vol. 40, No 3, pp. 658 – 672, <http://amj.aom.org/content/40/3/658.short>.

¹⁵ Moon, J., Corporate Social Responsibility Influence on Employees, Research Paper Series of the International Centre for Corporate Social Responsibility, Vol. 54, 2010, <http://www.nottingham.ac.uk/business/ICCSR>.

¹⁶ Пак там.

¹⁷ Bir, Çisil Sohodul, Idil Karademirlidag Suher, Ipek Altınbaşak, Corporate Social Responsibility Orientation and Employer Attractiveness, Journal of Yasar University, Vol. 4, Issue 15, 2009, pp. 2302 – 2326, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/02_bir-suher-altinbasak.pdf.

¹⁸ Imran, Ali and Fatima Ali Jawaria, Corporate social responsibility, corporate reputation and employee engagement, COMSATS Institute of Information Technology, Lahore, Pakistan, MPRA Paper No.33891, October 2011, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33891/1/>.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Трудовите ценности, развити чрез образованието и през житейските обстоятелства, по всяка вероятност се различават при различните категории хора, търсещи работа. Най-практично казано, категориите хора, които търсят работа и имат много малък избор често са по-малко образовани, с по-малко умения или са безработни и имат спешна нужда от работа. Затова, тези които имат малък избор не могат да си позволят да бъдат претенциозни. (Albinger и Freeman, 2000¹⁹).

Най-новите изследвания в областта на корпоративната социална отговорност потвърждават и оценяват високо стратегическото използване на КСО като инструмент за набор на персонал, който повишава организационната привлекателност. Констатациите на изследователите показват, че този инструмент има много сериозен потенциал за решаване на първостепенния проблем пред който са изправени организациите – привличането и задържането на талантлив персонал.

Политиката по отношение на служителите, социалните програми за служителите, връзките и взаимоотношенията между работодател и служител са първостепенните области върху които организацията трябва да се съсредоточи, докато използва дейността си в областта на корпоративната социална отговорност за повишаване на организационната си привлекателност.

По този начин, организациите, които се опитват да набират персонал от разнороден набор от хора, трябва да се стреми да балансира интереса на заинтересуваните страни, както и благополучието на организацията чрез стратегическото позициониране на нейните КСО инициативи. (Makana и Dave, 2016²⁰).

Направеният анализ потвърждава, че със средствата на развитието на практиките на корпоративната социална отговорност е възможно да се повиши престижа, както на отделните компании, участващи в конкурентната борба за привличане на високо квалифициран персонал, така и цели на ключови отрасли от националната икономика, базирани както в дадената страна, така и в чужбина.

Анализът, направен в други части на този проект, сочи както острата необходимост от квалифициран персонал в ключови отрасли на нашата икономика, (като машиностроене и металообработване; електротехника и електроника, транспорт и здравеопазване), така и наличието на изградена основа в следването на определени КСО политики и прилагането на добри практики на развитие на човешки ресурси и повишаването на привлекателността на работата в определени

¹⁹ Albinger, Heather Schmidt and Sarah J. Freeman, Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job seeking Populations, Journal of Business Ethics, Vol. 28, Issue 3, pp. 243 – 253, 2000, <https://philpapers.org/rec/ALBCSP>.

²⁰ Пак там.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

предприятия, някои от които са структура определящи за съответните отрасли и под отрасли.

По тази причина, ние смятаме, че е научно обосновано твърдението, че и у нас е възможно със средствата на развитието на практиките на корпоративната социална отговорност, да се повиши привлекателността на отделни предприятия и на цели отрасли като цяло, включително и в машиностроенето и металообработването; електротехниката и електрониката; в транспорта и в здравеопазването, както и на отделни непопулярни специалности и професии.

Прилагането на практиките на корпоративната социална отговорност изисква изричното ангажиране на човешките ресурси на отделните компании, които ще бъдат включени в дейността по прилагане на практики на корпоративна социална отговорност. Ако това не бъде направено, всякакви действия биха били чисто в сферата на рекламата -> CSR – HR = PR.

В случая, целите на проекта и в частност - поставената цел пред Бялата книга, се простират далече отвъд кампанийния ефект на което и да е мероприятие за връзка с обществеността.

Ангажирането на компаниите, респективно на техните мениджърите, е необходимо да става чрез използване на два информационно-организационни формата.

Първият предполага да се работи за развитието на практики на корпоративна социална отговорност в самите предприятия. Доброволното прилагане на такива практики на КСО има като резултат комплекс от положителни ефекти (идентифицирани и класифицирани по-горе в обзора).

Вторият търси съдействието на коалиции за корпоративна социална отговорност. Анализът на съществуващите практики показва, че има голям брой глобални коалиции за корпоративна социална отговорност, както и между браншовете, вътрешно браншови и прочее широко мащабни „идейни конгломерати”.

С оглед постигането на целите на проекта, най-удачен е **вариантът да се ангажират коалиции с по-тесен обхват – най-вече на браншово ниво в страната.** Основа и ядро на подобни коалиции за корпоративна социална отговорност могат да бъдат представителните браншови работодателски организации, коалиции от съюзили се за целта представителни браншови работодателски организации, както и клъстери. Възможно е да участват и специални ново образувани клъстери, създадени с идеята за осъществяване на определени практики на корпоративна социална отговорност.

2. Коалиции за КСО

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2.1. Пътищата за създаване на коалиции за корпоративна социална отговорност са в няколко посоки:

- Включване на български участници в глобални, водени от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност;
- Разширяване на дейността на браншовите организации и съответното им „ъпгрейдване“ и трансформиране в коалиции за корпоративна социална отговорност;
- Създаване на коалиции от доброволно съюзили се браншови организации, които да разширят дейността си и да повишат ефективността си, чрез трансформиране в коалиции за корпоративна социална отговорност;
- Създаване на своеобразни кълъстери от фирми около браншовите организации, които не са техни членове, но имат интерес към темата за корпоративната социална отговорност и са готови на партньорство в тази сфера.

Основно занимание на коалициите за корпоративна социална отговорност трябва да бъде осъществяването на практики на корпоративна социална отговорност, които не е целесъобразно и икономически обосновано да бъдат дело на отделни компании и предприятия. Коалициите ще съсредоточават повече ноу – хау в областта на КСО, ще имат повече финансови ресурси и ще могат да увеличат повече фирми в тази сфера.

2.2. Пример за възможност за създаване на коалиция за корпоративна социална отговорност от доброволно съюзили се браншови организации (и евентуално – кълъстери)

Един напълно възможен подход към създаването на коалиция за корпоративна социална отговорност, целта на която е повишаване на престижа на ключови отрасли в българската икономика, е създаването на такава, която да е фокусирана върху отраслите машиностроене и металообработване и електротехника и електроника.

Бранш „Транспорт“, от своя страна, също би могъл да създаде коалиция между представителни браншови организации от отделните си подотрасли – автомобилен, железопътен, воден и въздушен транспорт.

По-долу ще се спрем по-специално на възможностите за създаване на такава коалиция на „транс - отраслово“ равнище, между отраслите машиностроене и металообработване и електротехника и електроника. Такава коалиция би била напълно естествена, защото двата бранша имат много допирни точки при създаването на крайни продукти, в това число в автомобилната, в авиационната и други индустрии.

Още един път трябва да се повтори, че такава коалиция за корпоративна социална отговорност е инструмент, а не цел. Стремещът трябва да бъде създаването на коалиция

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

от доброволно съюзили се браншови организации (и евентуално – клъстери), за да бъде повдигнат престижа на двата ключови бранша и да се създадат предпоставки за привличане на квалифицирани кадри към тях в условията на нарастващ дефицит на човешки ресурси.

В момента в двата бранша функционират и са отлично позиционирани „Българска браншова камара – Машиностроене“, „Българска асоциация на електротехниката и електрониката“ и „Българска браншова камара по електронна промишленост и информатика“. Това са представителни браншови организации с история и авторитет пред институциите, както и в рамките на социалния диалог. Те са напълно способни да поставят основата на обща коалиция за корпоративна социална отговорност в машиностроенето, металообработването, електротехниката и електрониката.

Не бива да се забравя, че в отрасловите колективни трудови договори в отраслите машиностроене и металообработване и електротехника и електроника, са заложили едни от най-ясните договорености между работодатели и синдикати в подкрепа на дейността на работодателите в областта на корпоративната социална отговорност. В тези колективни трудови договори за първи път се визира и ролята на корпоративната социална отговорност за повишаване на престижа на бранша и привличането на квалифицирана работна ръка.

Подобна коалиция би могла да бъде много по-силна, ако към нея се присъединят и други участници. На първо място сред потенциалните участници трябва да се отбележи клъстерът на автомобилната промишленост – „Аутомотив Клъстер България“ (Automotive Cluster Bulgaria - АСВ)²¹. Клъстерът има вече пет годишна история – създаден е през месец юли 2012 година. Той представлява интересите на производители на автомобили, възли и детайли за автомобилната промишленост, доставчици и компании, които предоставят услуги за автомобилната промишленост. Клъстерът се опитва да създава синергия между членовете си и да подкрепя техния ръст и конкурентоспособност, чрез участие в съвместни международни проекти, изследвания и програми за професионална квалификация в сферата на автомобилната промишленост. В момента в клъстера членуват около 44 национални и международни компании, които са създали над 22 000 работни места в България.

Интересното в случая е, че при производството на автомобили, машиностроенето, електротехниката и електрониката се срещат в крайния продукт. В България, автомобилната промишленост бележи много висок ръст и като брой новосъздадени или новодошли компании и като брой работни места и като гама на произвежданите изделия.

²¹ Automotive Cluster Bulgaria, <http://automotive.bg/BG/>.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

От тази гледна точка, участието на един солиден автомобилен клъстер в коалиция за корпоративна отговорност би могло да е особено полезно, особено с оглед на дейностите по корпоративна отговорност, свързани със снабдителните вериги.

Към коалицията биха могли да бъдат привлечени Индустириален клъстер „Електромобили“²², Българска асоциация на електрическите превозни средства²³, Клъстер „Мехатроника и автоматизация“²⁴.

2.3. Трябва да продължи развитието на подкрепата за корпоративната социална отговорност чрез средствата на социалния диалог

У нас съществува вече установена практика в отрасловите колективни трудови договори да се договаря ангажимент на работодателите да прилагат доброволно определени практики на корпоративна социална отговорност, докато браншовите синдикати засвидетелстват своята подкрепа за евентуалната дейност на работодателите в областта на КСО.

Важен момент е, че в отрасловите колективни трудови договори има и записи в посока на повишаване на престижа на професии и специалности със средствата на корпоративната социална отговорност. По принцип в досегашните КТД не се е влизало в подробности за механизмите на използване на КСО за повишаване на престижа на съответните дефицитни специалности и професии. Декларирало се е съгласието на социалните партньори, че трябва да се работи по въпроса.

В перспектива би трябвало да се постигне по-голяма конкретност и детайлност на договореностите на отраслово ниво, както и залагане на подобни, но много по-детайлизирани клаузи в колективните трудови договори на ниво отделно предприятие.

Не трябва да се забравя, че дейността в областта на колективната социална отговорност има изключително доброволен характер. В този смисъл, записите в отрасловите колективни трудови договори трябва да се разбират преди всичко като постигнато съгласие между социалните партньори за одобрение на определени практики на корпоративна социална отговорност, които са адекватни за бранша, респективно за предприятията в него.

Работодателите заявяват намерението си да извършат определени доброволни действия, които са извън рамката на законовата норма (за каквото и да става дума), а браншовите синдикати с одобрението си изразяват съгласие за определено ниво на свобода и възможност за импровизация на работодателите.

²² Индустириален клъстер „Електромобили“, <http://www.emic-bg.org/content/item/1>.

²³ Българска асоциация електрически превозни средства, <http://baeps.org/who-are-we/about-us/>.

²⁴ Клъстер „Мехатроника и автоматизация“, http://www.cluster-mechatronics.eu/index.php/bg_BG/home.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2.4. Създаване на подотраслов съвет по професионално образование

2.4.1. Контекст

В момента в сферата на образованието функционират два отраслови съвета – единият по проблемите на висшето образование, а другият по проблемите на средното образование в България. Тук не е мястото да се правят оценки за работата на тези тристранни органи. Същественото е, че поради огромния обхват на предмета на дейност на отрасловия тристранен съвет за средното образование, проблемите а професионалното образование не са във фокуса на неговата дейност.

По тази причина е крайно целесъобразно да се обособи нарочен орган за тристранно сътрудничество в областта на професионалното образование. Тук може да се приведе примерът с практиката в бранш „Транспорт“. Някой би могъл да оспори, че подобни паралели са уместни, но общото в случая е, че и в бранш „Образование“, и в бранш „Транспорт“ има голямо многообразие на дейности и сложност на самата отраслова структура. Точно в рамките на усилията да се отговори на изискванията на това многообразие, в бранш „Транспорт“ в исторически план са конституирани един отраслов съвет и пет подотраслови съвета. Подотрасловите съвети са свързани с различните видове транспорт – автомобилен, железопътен, въздушен, воден. Към тях през годините се добавяше още един подотраслов съвет, който се занимава(ше) с проблемите на специфични предприятия и институции, намиращи с патримониума на Министерството на транспорта – Висшето военно транспортно училище „Тодор Каблешков“, Транспортна болница и нейните подразделения и други.

Ролята на подотрасловите съвети в бранш „Транспорт“ може да се оцени като крайно положителна. До този момент, в тях се практикува възможно най-разширеното тълкуване на функцията на тристранното сътрудничество на (под)отраслово равнище. В тях се обсъжда цялата гама от подзаконови нормативни актове, изобилието на които в транспортния бранш е много голямо. Обсъжда се пълната гама въпроси, свързани не само с проблемите на заплащането, на социалното осигуряване и на здравословните и безопасни условия на труд от една страна, но и на състоянието на бизнес средата и на отражението на нормативната база върху него.

Практиката в бранш „Транспорт“ е нещо като „положителен полюс“ при тълкуването на обхвата на тристранния диалог на (под)отраслово равнище. То има своята пълна противоположност в лицето на другия „христоматиен“ и полярен пример в България - бранш „Земеделие и горско стопанство“. Там се прилага възможно най-тясното тълкуване на функциите на тристранното сътрудничество на отраслово и (под)отраслово равнище, като предметът на тристранното сътрудничество е (най-

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



вероятно преднамерено) свит до обсъждането на заплатите и социалното осигуряване на служителите в Министерството на земеделието и храните и в държавните предприятия в сферата на горското стопанство.

Досегашната практика на тристранно сътрудничество в двата бранша, описани по-горе, по безспорен начин показва, че широкото тълкуване на обхвата и функциите на тристранното сътрудничество на отраслово ниво е дало много по-добри плодове (в бранш „Транспорт“), отколкото тясното му тълкуване. Затова, има пълното основание да се направи обосновано предложение, добрата практика на бранш „Транспорт“ да бъде пренесена в сферата на образованието, като бъде учреден подотраслов съвет за тристранно сътрудничество.

В подотрасловия съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование трябва да се прилага широкото тълкуване на тристранното сътрудничество на отраслово и браншово ниво. Подотрасловият тристранен съвет трябва да се занимава с цялата гама проблеми на професионалното обучение и образование. Той е най-добрият инструмент, който би могъл да работи в доста сложни условия на собственост на отделните „предприятия“ в подотрасъла. Известно е, че при професионалните училища абсолютно преобладава държавната собственост, докато при центровете за професионално обучение абсолютно преобладава частната собственост. Поставяйки тези разнородни и по начин на функциониране и като собственост образователни институции „на една маса“, чрез създаването на подотраслов съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование, ще се създаде възможност за провеждане на много по-кохерентна политика в тази област и съответно – за взимане на много по-адекватни решения.

2.4.2. Участници в един потенциален подотраслов съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование

В съответствие с предписанията на Кодекса на труда, в състава на евентуалния подотраслов съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование могат (и би трябвало) да участват представители на държавата, на работодателските организации и на синдикатите. От страна на работодателите и на синдикатите имат право да участват съответните представителни браншови организации, които членуват в национално представителни организации на социалните партньори.

- При това положение, от страна на държавата трябва да са представени:
 - ✓ Министерство на образованието и науката;
 - ✓ Национална агенция за професионално обучение и образование;

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- От страна на работодателите би трябвало да участват:
 - ✓ Представителни организации на професионалните колежи;
 - ✓ Представителни организации на ЦПО;
 - ✓ Представителни организации на професионалните гимназии;
- От страна на синдикатите би трябвало да участват представителни браншови синдикати (профсъюзи).

Не на последно място, в подобен съвет, би следвало да вземат участие представители на конкретни професионални училища (например на ротационен принцип). С навлизане на дуалното образование в България нуждата от подобна структура става все по-наложителна.

Въпрос на дискусия е, дали не би било целесъобразно, в представителството на държавата (изпълнителната власт) в новия подотраслов съвет по проблемите на професионалното образование и обучение да бъдат включени представители и на Министерството на икономиката, както и на Министерството на труда и социалната политика. Последните две министерства имат своето място и роля при правилно определяне на политиките в областта на професионалното образование и обучение.

С това предложение не се оспорва водещата роля на МОН в професионалното образование. Просто, като се имат пред вид задачите пред новия подотраслов съвет, участието на МИ и на МТСП би било само от полза, тъй като става дума за съгласуване на политики, които пряко засягат предмета на дейност на тези две министерства.

В крайна сметка, представителството на държавата, респективно на изпълнителната власт в новия подотраслов съвет, зависи в най-голяма степен и от преценката и решението на Министерския съвет, който има последната дума при композирането на този орган на тристранно сътрудничество.

Тук е мястото да се отбележи, че извън горното ролите на представителни организации на различните категории образователни институции могат да бъдат изпълнявани от различни браншови (отраслови, браншови) организации, в това число и от организации, които участват в досега съществуващия отраслов съвет за средното образование. Тук, обаче, самите представителни браншови организации трябва да преценят доколко тяхното участие е адекватно на проблемите, които биха се разглеждали в един евентуален подотраслов тристранен съвет по проблемите на професионалното образование.

Представителните браншови организации, които в момента участват в съществуващия отраслов тристранен съвет, са ориентирани в огромна степен към проблемите на средното образование „въобще”, с много голяма тежест на проблемите на гимназиите, познати ни като „реални” гимназии, езиковите гимназии, математическите

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

гимназии и някои специализирани училища от типа на Националната гимназия за древни езици и култури. Затова ще бъде много целесъобразно в един новосъздаден подотраслов съвет по проблемите на професионалното образование да участват по-специализирани организации, които са фокусирани върху неговите проблеми.

Тук е мястото да се повтори още веднъж, че съществуващият отраслов съвет за средно образование е така конструиран и с такива участници, че проблемите на професионалното образование трудно могат да му станат акцент. Необходимо е фокусиране на социалния диалог върху конкретните проблеми на професионалното образование с оглед на „реабилитирането“ на съответните професии и специалности. Постигането на някакъв обрат в отношението към непопулярните специалности минава през ревитализация на професионалното образование и по-точно на обучението по въпросните специалности.

Затова по-горе възможните участници от страна на работодателите са формулирани по този начин. **Тук трябва да се подчертае, че работата по създаване на въпросния подотраслов съвет ще има не само характер на институционално строителство** – създаване на нова трипартитна институция, която трябва да бъде инструмент за постигане на тласък напред и за прогрес в сферата на професионалното обучение и образование. В хода на изграждането на новия подотраслов съвет, ще трябва да бъдат „отгледани“ и нови „актьори“ на подотраслово ниво.

Необходимостта от поява на нови участници беше обяснена по-горе. Нуждите от такива участници в социалния диалог е назряла отдавна и в момента сме свидетели на бурен организационен процес при центрoвете за професионално обучение. При професионалните гимназии, процесът на изграждане на нови браншови организации не е толкова бурен, но е достатъчно отчетлив.

В сферата на ЦПО, в момента вече има съществуваща организация – Асоциация на лицензираните центрове за професионално обучение с председател Евгени Георгиев Евгениев. Има и Национално сдружение на обучителните организации с председател Петър Александров Стоянов.

Има поне две асоциации на професионалните гимназии в България, като това са Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии и Националната асоциация на училищата за мода. Самата АПГЕЕКТ е регистрирана като юридическо лице с нестопанска цел и е член на национално представителна работодателска организация – АИКБ. От своя страна, НАУМ е известна с участието си в някои общи проекти с Министерството на образованието и науката, като през 2016 година е извършена и формалната ѝ регистрация в съда, като неправителствена организация.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Възможно е да има подготовка за учредяване на нови организации на професионални гимназии, но досега съществуващите асоциации се открояват, защото извършват реална дейност в интерес на професионалното образование у нас.

Съществуват поне две регистрирани организации на професионалните колежи. Това са съответно: „Асоциация на частните професионални колежи в България“ с председател Борислав Стефанов Бойчев и „Асоциация на професионалните колежи в България“ с председател Ботю Борисов Иванов.

В крайна сметка, съществува и Българската асоциация на частните училища – една твърде авторитетна организация на браншово ниво, която защитава интересите и на част от професионалните колежи у нас.

Това са напълно адекватни потенциални членове на един евентуален подотраслов тристранен съвет, които имат визия за проблемите и бъдещето на професионалното образование и обучение.

Едновременно с това, свидетели сме на учредяването на поне две нови организации на централните за професионално обучение, които заявяват сериозни амбиции за участие в дискусиите по тази проблематика. Не бива да се отминава фактът, че при този бурен процес на сдружаване на централните за професионално обучение има и откровено конфликтни аспекти, противопоставяне и недоверие, стигащо до взаимно отричане. Ние не трябва да имаме илюзията, че инкорпорирането на подобни нови, млади и затова - агресивни организации ще бъде лесно. То, обаче, може да бъде само от полза на дебатите върху развитието на професионалното обучение и образование.

Национално представителните работодателски организации и социалните партньори като цяло трябва да спомогнат за „абсорбирането” на нововъзникващите асоциации (най-вече на тези на ЦПО) и за превръщането им в представителни на браншово ниво асоциации, които могат да участват в социалния диалог на браншово ниво. Съществуващите конфликти между нововъзникващите асоциации не бива да ни плашат или обезкуражават. Подходът към всички тези потенциални и реални участници трябва да бъде „включващ”, за да може в органите на браншовия социален диалог (в случая на подотраслово ниво) да бъдат представени колкото се може повече професионални колежи, професионални гимназии и ЦПО.

Тук е мястото да се отбележи, че иновационният характер на предлагания нов подотраслов съвет, работата на който ще е посветена изключително на проблемите на професионалното образование обучение се свежда най-вече до неговия предмет на дейност. Може да се смята за доказано, че професионалното обучение и образование остават в сянката на други дейности на МОН и това се отразява негативно върху качеството и обхвата на тази дейност. Това създава и сериозни

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

практически проблеми пред работодателите, които изпитват във вся по-голяма степен недостиг на квалифициран персонал.

Затова се предлага своеобразна иновация – освен стандартния отраслов съвет по въпросите на средното образование, който функционира към МОН, да се учреди и разглежданият подотраслов съвет по въпросите на професионалното образование и обучение.

Едновременно с това, не се предлагат никакви специални нововъведения в начина на функциониране на новия подотраслов съвет. Той трябва да работи изцяло в духа и буквата на предписанията на Кодекса на труда, като **не са необходими абсолютно никакви нормативни нововъведения, за да се бъде осъществено неговото учредяване.** Въпреки, че целта на създаването му несъмнено е да се осигури, колкото се може по-широко представителство на участниците в процеса на професионално образование и обучение, не е допустимо да се правят, каквито и да са компромиси с изискванията за представителност на съответните браншови организации и асоциации.

В подотрасловия съвет ще могат да участват само организации, които отговарят на критериите за браншова представителност, съгласно Кодекса на труда. Това трябва да остане императивна норма, още повече, че самите критерии са лесни за покриване от страна на потенциалните участници в подотрасловия съвет.

Става дума за изискванията, съответните браншови организации да са членове на национално представителни организации на социалните партньори и да имат поне десет (10) члена. Спазването на тези изисквания не поставя на практика никакви количествени бариери пред участието в подотрасловия съвет, а членството в национално представителна организация е единствено от полза на съответните браншови организации, доколкото при съществуващия некорпоративен модел на индустриални отношения (бавно трансформиращ се в европейски модел на индустриални отношения тип „социален корпоратизъм“), центърът на тежестта на преговорния процес в социалния диалог остава на национално ниво.

Затова, членството в национално представителни работодателски организации е единственият начин за браншовите организации да защитят ефективно интересите си на сцената на социалния диалог и индустриалните отношения. Освен това, този е начинът да се демонстрира ангажиментът на браншовата организация не просто с вътрешните проблеми на дадения отрасъл или бранш, в случая на подотрасъла на професионалното образование и обучение, а с общите проблеми на социалния диалог и индустриалните отношения в страната.

Съгласно Кодекса на труда, отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество могат да бъдат председателствани не само от представител на държавата

<https://www.eufunds.bg/>

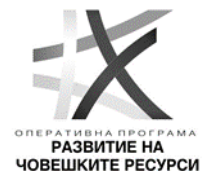
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

(най-често заместник министър или главен секретар на министерство), но евентуално и от представител на социалните партньори, стига това да бъде оценено като целесъобразно и да има съгласие по личността на кандидата за председател. Това е една възможност за динамизиране на подотрасловия съвет, която трябва да се остави отворена. В досегашната практика на тристранното сътрудничество на отраслово и браншово ниво, такава практика е имало най-вече в сферата на леката промишленост.

Едновременно с това, не е изрично необходимо при учредяването на новия, в определена степен иновационен подотраслов съвет да се търси оригиналност и на база на допустимите изключения за неговото председателстване. Председателството от страна на представител на държавата, също би имало своите предимства и те трябва да бъдат внимателно отчетени.

Така например, председателстването от страна на ресорен заместник министър би дало не само тежест, но и би обезпечило по-добрата институционална свързаност на новия подотраслов съвет с политическия кабинет на министъра на образованието и науката. Не трябва да се забравя и фактът, че по принцип, техническото администриране на отрасловите и браншови съвети за тристранно сътрудничество се извършва от ресорните министерства, което също е аргумент в полза на председателството на подотрасловия съвет от страна на представител на изпълнителната власт.

Новият подотраслов съвет за тристранно сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение ще функционира на база на разпоредбите на Кодекса на труда и на база на съществуващите добри практики от отдавна функциониращи отраслови и браншови съвети за тристранно сътрудничество. Той ще има свой правилник, свои годишни планове за работа и предмета му на дейност трябва да бъде максимално отворен и всеобхватен.

Тук може и трябва да се заимстват добрите практики от петте подотраслови съвета, функциониращи вече десетилетия на ред в Министерството на транспорта. Техният обхват на дейност е формулиран максимално широко, като в съответните подотраслови съвети се разглеждат всички възможни нормативни въпроси, свързани с работата на отделните видове транспорт. Обсъждат се всички възможни нормативни промени – на закони и на подзаконови нормативни актове.

Отделен въпрос е, че със създаването на новия подотраслов съвет трябва да се търси съзнателно и определен психологически ефект. Трябва да се даде знак, че се отхвърля досегашният (неписан но практикуван) подход към професионалното образование като към „образование от второ качество“. Задача на новия подотраслов съвет трябва да е и да допринесе за създаване на определено повдигане на духа, за

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

създаване на вдъхновение сред участниците в процеса на професионално образование, на първо място – сред учителите.

2.4.3. Ролята на подотрасловия съвет в контекста на корпоративната социална отговорност

Подотрасловият съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование може да послужи като платформа за прокарване на добри практики и политики в областта на корпоративната социална отговорност. Макар и силно институционализиран, той може да изпълнява функции, които са подобни на коалициите за корпоративна социална отговорност, в които участват представители на всичките заинтересувани страни (stakeholders).

В изречения по-горе смисъл, подотрасловият съвет за тристранно сътрудничество в сферата на професионалното образование ще може да подкрепя прокарването на редица нови практики на корпоративна социална отговорност (т.н. КСО практики), които ще бъдат изцяло в посока на подобряването на професионалното образование и на повишаване на престижа и привлекателността на ключови отрасли в нашата икономика като машиностроене и металообработване; електротехника и електроника, транспорт и здравеопазване.

Самите практики ще бъдат инициирани от работодателската страна на подотрасловия съвет, докато държавата и синдикатите ще трябва преди всичко да верифицират подкрепата си за КСО инициативите на работодателите.

3. По-долу се предлагат няколко нови практики на корпоративна социална отговорност, целящи повишаването на престижа на отрасли в българската икономика

3.1. КСО практика за формулирането на държавните образователни стандарти

Тук се визират държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение по член 6 от Закона за професионалното образование и обучение.

Предложението е работодателските организации да координират изработването на ДОС, като предлагат съгласувано с НАПОО специалисти, които да участват в разработката. В количествен план, това предполага:

- Да се подготвят всички ДОС, които не са налични до момента;
- Да се изработят нови ДОС в случаите, когато действащите държавни образователни изисквания са морално остарели;

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- Да се извършва постоянен мониторинг на държавните образователни стандарти и да се следи за тяхната актуалност. В случай на изоставане от световната практика, да се преминава към актуализация или към изготвяне на нови ДОС.

Предложената КСО практика е обсъждана преди години и тогава среща позитивно отношение, както от страна на социалните партньори, така и от страна на държавата, най-вече от страна на Министерството на труда и социалната политика. Беше създадена инструментална възможност за осъществяването на практика, много сходна на предложената по-горе, но начинанието се провали, поради загубата на качеството на национално представителна организация от страна на социалният партньор, който беше ангажиран в този проект.

Днес, имаме възможността да дадем ход на тази идея в принципно нов формат, като тя е формулирана по-прецизно, по-иновационно и надяваме се - по-продуктивно в контекста на корпоративната социална отговорност. За осъществяването на тази КСО дейност би трябвало съществена помощ да окаже и евентуалното учредяване на подотраслов съвет по проблемите на професионалното образование и обучение към МОН.

Въпросният тристранен съвет на подотраслово ниво, ще има и институционално и инструментална роля при осъществяването на предложената КСО практика за формулиране на ДОС. Той може да бъде и трябва да стане фокусна точка на част от дискусиите върху обновяването и създаването на нови държавните образователни стандарти. Също така, той несъмнено би могъл да изпълнява определена консултативна и надзорна функция над експертната работа по проблемите на ДОС.

3.2. КСО практика за разширяване на обучението по икономическа география в България

Да се разработи образователен материал за икономическата география на България. Да се сложи край на голословните твърдения, че „в България няма индустрия“, „в България няма производство“, и да се даде ясен отговор на постоянно задавания въпрос „какво произвеждаме ние в България?“.

Отричането на съществуването на работеща българска индустрия е един от най-важните компоненти на съвременния нихилизъм и дух на всеобщо отрицание в българското общество. Качественото преподаване на икономическа география в България е инструмент за повишаване на престижа на ключови отрасли в българската икономика пред търсещите работа.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

3.3. КСО практика за повишаване на квалификацията на преподавателите в професионалните гимназии

Работодателските организации в сътрудничество с професионалните училища и МОН, да работят за повишаването на квалификацията на преподавателите в училищата, в съответствие с реалните тенденции и предизвикателства в браншовете. Това би било изключително стратегически насочено действие, тъй като професионалното образование у нас вече среща не само недостиг на ученици, но и недостиг на учители. В случай, че учителите усетят подкрепата на съответните индустрии, това ще се отрази благоприятно на тяхното самочувствие.

3.4. КСО практика за подобряване на ергономичните показатели на работните помещения в предприятията

Процесът на подобряване на ергономичните показатели в предприятията е част от осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Подобряването на ергономичните показатели като цяло е относително подценяван в сравнение с усилията за постигане на показатели, които имат задължителен характер по смисъла на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и по смисъла на свързаните с него подзаконови нормативни актове. Едновременно с това, подобряването на ергономичните показатели показва определена съпричастност от страна на работодателя с работещите в съответните помещения и се отразява положително на мотивацията за работа и на психическото състояние на работещите. Инвестициите в подобряване на ергономията са твърде умерени в сравнение с ред други инвестиции в рамките на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Инвестирайки в разумни граници, може да се постигне по-висока мотивация на работещите и повишаване на производителността на труда. По принцип подобряването на ергономичните показатели в предприятията трябва да бъде постоянен процес.

3.5. КСО практика за подобряване на условията на труд с определени акценти

Става дума за постоянен процес на подобряване на условията на труд със специален акцент върху индивидуални средства за защита и подходящо, удобно и естетично работно облекло. Освен изпълнението на изискванията на ЗБУТ и на свързаната с него подзаконова нормативна база, осигуряването на лични предпазни средства и на подходящо и естетично работно облекло по правило се приема от работниците и служителите като лично отношение към тях. По принцип осигуряването на лични предпазни средства и на работно облекло е задължително действие,

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

регламентирано от нормативната база по ЗБУТ. Практика на корпоративна социална отговорност би възникнала тогава, когато се прояви допълнителна загриженост, провежда се допълнителна работа извън нормативно установените инструктажи, която да убеди работниците да използват по правилен начин и постоянно личните предпазни средства. Едновременно с това, повишаването на изискванията към функционалността и естетиката на работното облекло, превръщането му в елемент на идентификацията на работника с компанията, за която работи, е чиста форма на практика на корпоративна социална отговорност. Всъщност, в световен мащаб, повишаването на изискванията към работата по ЗБУТ над нормативно установените е основно течение сред КСО практиките.

3.6. КСО практика на постоянно повишаване на качеството на продукцията

На пръв поглед, няма работодател, който да не си дава сметка, че конкурентоспособността му е пряка функция на качеството на произвежданата продукция. Въпреки това, има големи резерви в областта на повишаването на качеството на продукцията в българските предприятия от разглежданите отрасли. Търсенето на върхови постижения в качеството се смята преди всичко за КСО политика, насочена към потребителите и клиентите, но тя може да има съответния ефект и върху работниците и служителите. Един постоянен процес на повишаване на качеството на продукцията със силно ангажиране на работниците и служителите в него, най-вероятно ще създаде у последните чувство на гордост. Производството на качествени продукти води до самоидентифициране на работниците и служителите с предприятието (движено от гордостта, че „ние правим това нещо!“), което е от ключово значение при управлението на човешките ресурси.

3.7. КСО практика за отпускане на стипендии на ученици и студенти с дарования и интереси към работа в разглежданите ключови отрасли

Съществува практика на отпускане на стипендии от предприятия от разглежданите четири бранша, за ученици и студенти, които показват високи учебни резултати. Тази практика би могла да се разшири и да се направи препоръка в тази посока, но това трябва задължително да се съпроводи с две много сериозни уговорки.

От една страна, отпусканите от предприятията стипендии не могат да компенсират пълното дезертиране на държавата от тази област. Микро- предприятията, малките и средните предприятия като цяло не са в състояние да отпускат стипендии. Това е във възможностите само на големите предприятия и на някои от най-големите средни

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



предприятия. При това положение е необходимо да се направи следното много важно разграничение.

От друга страна, насърчаването чрез стипендии на по-голям брой млади хора да учат и след това да работят в определени отрасли, икономически дейности и професии, смятани за ключови, може да стане само за сметка на финансиране от страна на държавата. Правени са изчисления и е установено, че не става изобщо дума за непосилни суми за държавния бюджет. **Евентуалните получатели на подобни стипендии, трябва да бъдат обвързани с договори да работят след завършването си за определен срок (ориентировъчно – пет години) в рамките на съответния бранш в българската реална икономика.**

Тук не става дума за „закрепостяване“ на човешките ресурси, а за честен начин на изразходване на публичните ресурси. Обществото дава стипендии – то трябва и да получи труда на младите хора, които са получили стипендиите си.

КСО практиката за отпускане на стипендии от страна на предприятията не може да бъде с мащаба на покритието на една евентуална държавна политика в посока на повишаване на интереса към определени специалности, икономически дейности и професии. **Предприятията биха могли да прилагат КСО практиката на отпускане на стипендии най-вече в рамките на така наречената „война за таланти“.** Изискванията към стипендиантите на частния неминуемо ще бъдат в някаква степен повисоки. Стипендиите, отпускани от частния сектор също неминуемо ще бъдат обвързани с договорни отношения между отпускащата страна и бенефициента на стипендията.

При КСО практиката на големите предприятия, ключовият атрибут би бил добре съставеният договор, който определя ангажиментите на двете страни – на предприятието отпускащо стипендията и на бенефициента. Този договор трябва да гарантира задържането на работната сила за определен срок, в случай, че става дума за стипендианти на съответните предприятия.

В случая на евентуална държавна интервенция, едва ли ще може всичко да се реши в рамките на съществуващата нормативна база. Най-вероятно ще се наложат промени в Закона за насърчаване на заетостта, както и в Закона за професионалното образование и обучение. Тези промени трябва да уреждат положението, че насърчаването на образованието и обучението по ограничен брой, ключови специалности, става държавен приоритет. Основен инструмент за осъществяването на държавната политика по този приоритет става отпускането на стипендии при ясното условие, че те са обвързани с ангажимент на потенциалните бенефициенти да останат на работа за определен срок във визираните отрасли и икономически дейности.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Всъщност, разликата между двата пътя на отпускане на стипендии, освен в мащаба на двете успоредни дейности, би била в това, че КСО практиката на големите предприятия, „воюващи за таланти“ е осъществима и при сегашното състояние на законодателството, докато вероятно ще трябва да се предприемат някакви нормотворчески инициативи в подкрепа на по-мащабното отпускане на стипендии от страна на държавата в подкрепа на конкретни ключови специалности, икономически дейности и професии.

В смисъла на изложеното до тук, трябва още веднъж да се подчертае, че има разлика между целта на прилагането на двете практики. КСО инициативата на големите предприятия от реалната икономика е инструмент за изпълнение на политиката на „воюване за привличане на таланти“. Тази политика трябва да се прилага успоредно с общата политика на предприятията в областта на корпоративната социална отговорност. По-горе неколккратно беше обосновано положението, че корпоративната социална отговорност отдавна не е филантропия, а е стратегия за набиране на (високо) квалифициран персонал. Тази политика се осъществява чрез съответните КСО практики на ниво компания и корпорация, като това неминуемо води и до повишаване на привлекателността на съответните отрасли, където оперират въпросните предприятия.

Евентуалната държавна практика на отпускане на стипендии би имала за цел да повиши привлекателността на дадени ключови отрасли (особено в разглежданите в този анализ машиностроене и металообработване; електротехника и електроника; транспорт и здравеопазване), респективно на икономически дейности от тях или на определени професии. Тук ангажиментът на бенефициентите, които биха получили стипендии ще бъде не към конкретни предприятия, а към българската икономика – в частност към съответните отрасли.

Тази държавна практика може да се третира и като инструмент за някаква форма на икономическа и социална справедливост, защото тя обслужва не само големите предприятия но и микро - , малките и средните предприятия. За разлика от случая с КСО практиката на големите предприятия, която не би била по силите на микро- , малките и средните предприятия, интервенцията на държавата би била от полза на цялата икономика или поне от полза на целите отрасли. Това би бил по същество акт на солидарност на обществото с ключови отрасли от реалната икономика на Р. България.

3.8. КСО практика за хоризонтално сътрудничество в областта на транспорта и логистиката

Съществува възможност за постигане на определени резултати в областта на транспорта и логистиката, които изцяло могат да бъдат отнесени към сферата на

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

корпоративната социална отговорност, чрез така нареченото „хоризонтално сътрудничество“. Чрез така нареченото „хоризонтално сътрудничество“ в логистиката може да се постига ограничаване на движението на превозни средства без товар, да се осъществи оптимизация на използването на дадени складови площи и други подобни резултати²⁵.

От една страна, този подход и очакваните от него резултати водят до намаляване на броя на курсовете на превозните средства за транспортирането на един и същи обем товари и съответно до ограничаване на вредните емисии от транспортните средства. Само по себе си, това е една перфектна КСО практика в сферата на транспорта и логистиката, свързана с опазването на околната среда.

От друга страна, тази КСО практика, води до повишаване на доходите на транспортните и логистични компании, които я прилагат. Последното потвърждава теза, че разумното и целенасочено прилагане на КСО практики води в крайна сметка до подобряване на финансовите резултати, респективно до по-добра “bottom line”.

Един от радостните факти, свързани с прилагането на тази КСО практика е обстоятелството, че това е практика, която е напълно по силите и е адресирана точно към малките и средните предприятия. За разлика от редица КСО практики, които по редица обективни причини са по силите само на големите предприятия или в краен случай – на най-големите средни предприятия, практиката на хоризонталното сътрудничество е изцяло по възможностите на малките и средните предприятия. Нещо повече, тя би ги направила по-конкурентоспособни по отношение на големите играчи на транспортния и логистичния пазар.

Друго голямо достойнство на тази практика е, че тя не изисква големи първоначални инвестиции, нито пък е свързана с типичното за много КСО практики възвръщане на инвестициите в по-далечно бъдеще. Иначе казано, използването на „хоризонталното сътрудничество“ е добра стратегия, но не изисква „стратегически инвестиции“. Икономическият резултат от хоризонталното сътрудничество е бърз и то не е свързано с никакви особени рискове.

Това разбира се не означава, че подобна практика не може да се прилага и от големите транспортни и логистични компании. Напротив – там също има сериозна необходимост от оптимизация на превозите, респективно на разходите. (Да не забравяме, че линейното оптимизиране започва с решаването на така наречената „транспортна задача“). Транспортът и логистиката са може би най-глобализирания бранш в

²⁵ León, Raúl and Angel A. Juan, Promoting Corporate Social Responsibility in Logistics throughout Horizontal Cooperation, Managing Global Transitions, No. 12, No 1, Spring 2014, pp. 79-93, http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/12_079-093.pdf.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

икономиката (морското корабоплаване претендира да е безалтернативен лидер в глобализирането) и това ги поставя в още по-голяма степен под натиска на клиентите за осигуряване на все по-евтин превоз на стоки и суровини. Всичко това, прави хоризонталното сътрудничество важна КСО практика, която трябва да се препоръчва на всякакви транспортни и логистични предприятия, независимо от мащаба на тяхната дейност, като географски обхват или оборот на средства.

Тази добра практика трябва да бъде насърчавана най-вече от самите браншови сдружения и асоциации в транспортния бранш. Тук са напълно приложими евтини, ефикасни и ефективни средства и инструменти като разпространяване на научни и практически знания чрез специализираните книжни и електронни издания, дистанционно обучение, обмяна на добри практики между отделните предприятия, семинари и обучения.

Естествено е и в рамките на сътрудничеството между работодателските организации и предприятията от една страна и висшите учебни заведения – от друга, да се лансира по-голямото застъпване на подобни практики и на теоретичната им основа в учебните програми на съответните специалности в областта на транспорта и логистиката.

Заклучение:

Предложените КСО практики за повишаване на популярността и на привлекателността на определени отрасли от българската икономика, би трябвало да доведат до постигане на съответни репутационни постижения, както на ниво на отделните корпорации, компании и предприятия, така и на ниво на целите отрасли и подотрасли. Има всички основания да се смята, че предложеният набор от мерки е съобразен с българската реалност, че в него не са заложили дейности и КСО практики, които да изискват непосилни инвестиции за предприятията от визираните ключови отрасли от българската икономика.

Предложените КСО практики са в някаква степен иновационни и едновременно с това в известна степен проверени в практиката. Подобен опит за синтез се налага и от структурата на българската икономика, където категорично преобладават микро-, малките и средни предприятия, чиито възможности за прилагане на практики на корпоративна социална отговорност са много сериозно ресурсно ограничени.

Очакването ни, че предложените КСО практики могат да допринесат забележимо за повишаването на популярността и на корпоративната привлекателност на предприятията от разглежданите ключови отрасли се основава на широк анализ на определена част от огромния обем от налични научни, научно – приложни и практически

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

разработки. В сферата на разработването на КСО политики и практики, както и в тяхното приложение, теорията и практиката са преплетени и интегрирани в максимална степен. Последното прави ценно познаването на всяка информация в тази област.

Можем да смятаме за безспорно доказано, че в планетарен план, корпоративната социална отговорност с времето се е трансформирала във възможно най-положителната стратегия за привличане на човешки ресурси и набор на квалифициран персонал. Тук трябва да се подчертае, че върху формирането на политиките за корпоративна социална отговорност на различните компании в сравнима степен оказват определящо внимание два мощни фактора.

Единият е натискът на потребителите, които предпочитат продуктите на така наречените „етични компании“. Хората вече не искат продуктите на компании, които допускат по снабдителната им верига да се използват робски труд, детски труд, продуктите на компании, които разрушават околната среда. Не се фаворизират и компании, за които е известно, че нямат благоприятна политика по отношение на персонала си, в частност и по отношение на жените, както и адекватно отношение към тъй наречените въпроси на многообразието²⁶.

Другият фактор е борбата за „най-добрите от най-добрите“, известна и като „война за таланти“. Компаниите с амбиции да останат на световния пазар отделят огромно внимание на осигуряването на човешки ресурси и на подбора на високо и свръх високо квалифициран персонал. Тези компании вече еднозначно са установили, че потенциалните кандидати за работа при тях ги преценяват през призмата на тяхната политика за корпоративна социална отговорност. Кандидатите за работа четат докладите за устойчивост на компаниите, където биха кандидатствали да постъпят. Факторите етика, корпоративна социална отговорност и корпоративно социално представяне са сред факторите, които оказват много силно влияние при взимане на окончателно решение за постъпване на работа.

Тези вече доказани и проверени истини ни връщат към констатацията, че **първата добра КСО практика, която би допринесла за повишаване на репутацията на предприятията от даден бранш, която би допринесла за повишаването на корпоративната привлекателност за кандидатите за работа и която в крайна сметка би допринесла за повишаването на популярността и привлекателността на целите визирани отрасли е разработването на КСО политики и прилагането на добри практики на корпоративна социална отговорност ВЪОБЩЕ и като ЦЯЛО.**

²⁶ Andersen, Mette, Tage Skjoett-Larsen, Corporate social responsibility in global supply chains, Supply Chain Management, Vol. 14, No 2, March 2009, pp. 75 – 86, https://www.researchgate.net/publication/216704128_Corporate_social_responsibility_in_global_supply_chains.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

За да се построи сграда, трябва да има фундамент. Проведените изследвания показват, че в България има реални стъпки към изграждането на този фундамент, но едновременно с това остава много голямо пространство за действие.

Не може да се очаква, че спорадичното прилагане, единствено на единични добри КСО практики може да доведе до бързо и забележимо повишаване на привлекателността на визираните отрасли в очите на кандидатите за работа. Тези мерки биха били в пъти по-ефективни, ако се прилагат върху основата на някаква политика на корпоративна социална отговорност, облечена в съответните добри практики.

Сред разглежданите отрасли има определени диспропорции между отделните подотрасли. В други документи от този проект беше показана разликата между практиките по корпоративна социална отговорност при управлението на веригата на доставките в електрониката (висока степен на прилагане на КСО практики) и в автомобилната промишленост, където има почти пълна липса на подобни практики. Беше показана и диспропорцията между авиацията (висока степен на развитие на КСО практиките, както по света, така и у нас) и морското корабоплаване, където има много сериозни бариери пред прилагането на практиките на корпоративната социална отговорност. Тези диспропорции се установяват, както в глобален мащаб, така и в национален план в България.

Всичко това показва, че базисна е самата нагласа да се формулират КСО политики и да се прилагат практики на корпоративна социална отговорност. Специално таргетираните към повишаване на привлекателността на отраслите, към привличане на квалифициран персонал, към балансиране на пазара на труда и към постигане на репутационен напредък практики на корпоративна социална отговорност имат своите достойнства, практиката е показала техните възможности и те биха донесли резултати, но естественият ред е това да стане на почвата на вече разработени КСО политики и на по-широко разпространение на КСО практиките сред предприятията от разглежданите отрасли.

Това прави от съществено значение изучаването на наличния опит и разпространяването на знания за политики по КСО и практики на корпоративна социална отговорност при малките и средни предприятия. Те са ограничени в материалните си възможности, но точно преместването на предмета на КСО от филантропията към доброто корпоративно гражданство, корпоративната отчетност и доброволното разкриване на нефинансова информация, така наречените „GRI доклади“ и много други подобни практики, дава възможност и на по-малките предприятия да формулират свои политики на корпоративна социална отговорност, да „изковават свои

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



КСО практики“ и да се възползват и от „отплатата“, която това ще им донесе на определен етап.

Дадените тук в „Бялата книга“ предложения за действия, свързани с провеждане на политики и осъществяване на практики на корпоративна социална отговорност в ключови отрасли на икономиката на България, които да доведат до повишаване на привлекателността на работата в тях и до укрепване на репутацията им са специално формулирани и таргетирани за постигане на поставената цел. Те обаче не би трябвало да бъдат единственото усилие в тази посока, колкото и масова подкрепа и приложение да получат в средите на работодателите.

Държавата не бива да забравя за своята роля в сферата на образованието, в това число и на професионалното образование. Образователната система, подчинена на общи образователни стандарти е може би най-важната характеристика на националната държава и в определен смисъл – ядро на същността ѝ.

Държавата не бива да забравя и ролята си в провеждането на политика на балансиране на пазара на труда и на осигуряване на необходимите човешки ресурси и квалифициран персонал за националната икономика. Представителите на социалните партньори, респективно на заинтересуваните страни в сферата на корпоративната социална отговорност и тези на държавата, трябва да се стремят към постигане на синергия в своите действия, за да бъдат максимизирани резултатите от положените усилия.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Използвана литература:

Aggerholm, Helle Kryger, Sophie Esmann Andersen and Christa Thomsen, Conceptualising employer branding in sustainable organisations, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 16, Issue 2, 2011, pp. 105-123, <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13563281111141642>

Albinger, Heather Schmidt and Sarah J. Freeman, Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job seeking Populations, *Journal of Business Ethics*, Vol. 28, Issue 3, pp. 243 – 253, 2000, <https://philpapers.org/rec/ALBCSP>

Andersen, Mette, Tage Skjoett-Larsen, Corporate social responsibility in global supply chains, *Supply Chain Management*, Vol. 14, No 2, March 2009, pp. 75 – 86, https://www.researchgate.net/publication/216704128_Corporate_social_responsibility_in_global_supply_chains

Backhaus, Kristin B., Brett A. Stone and Karl Heiner, Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness, *Business and Society*, Vol. 49, Issue 2, September 1-st, 2002, pp. 292 – 318, <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0007650302041003003>

Bir, Çisil Sohodul, Idil Karademirlidag Suher, Ipek Altınbaşak, Corporate Social Responsibility Orientation and Employer Attractiveness, *Journal of Yasar University*, Vol. 4, Issue 15, 2009, pp. 2302 – 2326, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/02_bir-suher-altinbasak.pdf

Building the Canadian Advantage: Canada's Corporate Social Responsibility Strategy for the Canadian International Extractive Sector, Government of Canada, Gouvernement du Canada, March 2009, <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse-2009.aspx?lang=eng>

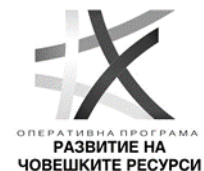
Canada's Enhanced Corporate Social Responsibility Strategy to Strengthen Canada's Extractive Sector Abroad, "Doing Business the Canadian Way: A Strategy to Advance Corporate Social Responsibility in Canada's Extractive Sector Abroad", Government of Canada, Gouvernement du Canada, November 14-th, 2014, <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse.aspx?lang=eng>

Imran, Ali and Fatima Ali Jawaria, Corporate social responsibility, corporate reputation and employee engagement, COMSATS Institute of Information Technology, Lahore, Pakistan, MPRA Paper No.33891, October 2011, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33891/1/>

León, Raúl and Angel A. Juan, Promoting Corporate Social Responsibility in Logistics throughout Horizontal Cooperation, *Managing Global Transitions*, No. 12, No 1, Spring 2014, pp. 79-93, http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/12_079-093.pdf

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



Makwana Kirti, Govind Dave, Strategically Leveraging CSR as a Recruitment Tool to Enhance Organizational Attractiveness – A Survey of IT Professionals of Gujarat, International Journal of Management (IJM), Vol. 7, Issue 4, May – June 2016, pp. 152 – 164 http://www.iaeme.com/MasterAdmin/uploadfolder/IJM_07_04_012/IJM_07_04_012.pdf

Moon, J., Corporate Social Responsibility Influence on Employees, Research Paper Series of the International Centre for Corporate Social Responsibility, Vol. 54, 2010, <http://www.nottingham.ac.uk/business/ICCSR>

Schlager, Tobias, Mareike Bodderas, Peter Maas and Joël Luc Cachelin, The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation, Journal of Services Marketing, Vol. 25, Issue 7, pp. 497 – 508, <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/08876041111173624>

Turban, Daniel B. and Daniel W. Greening, Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees, The Academy of Management Journal, June 1997, Vol. 40, No 3, pp. 658 – 672, <http://amj.aom.org/content/40/3/658.short>

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”