ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Pril16.4
Д5А2

КАРТА
НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

ДОКУМЕНТ към Д5А2 по
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”

Август, 2017 г.

Съдържание

I. Увод 5
1. Бранш „Машиностроене и металообработване“ 9
1.1. Екологични усилия 9
1.2. Филантропия 12
1.3. Етични трудови практики 14
1.4. Доброволчество 15
1.5. Дейности на фирмите от металообработването и машиностроенето в България, конкретно насочени към популяризиране на дефицитни за бранша професии 16
1.6. Дейности за непрекъснато повишаване на квалификацията и насърчаване кариерното израстване на работещите във фирмите 20
1.7. Дейности, насочени към лица на пазара на труда 23
1.8. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност в бранш „Машиностроене и металообработване“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво 24
2.1. Създаване на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика в подкрепа на развитие на професионалното образование и квалификационното развитие на човешките ресурси в сектор „Електротехника и електроника 29
2.2. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност (КСО) в бранш „Електротехника и електроника“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво 37
3. Бранш „Транспорт” 40
3.1. Подраздел „Въздушен транспорт” 40
3.2. Авиация. Добри практики на корпоративна социална отговорност за привличане на човешки ресурси в авиокомпаниите 42
3.3. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност в бранш „Транспорт“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво 47
4. Бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“ 54
4.1. Направление „Околна среда“, ЛЗ, сертифицирани по ISO 14001 54
4.2. Направление „Човешки ресурси“ 57
4.3. Направление „Социални дейности“ 64
4.4. Направление „Добра администрация“ 66
4.6. Някои изводи и препоръки за бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“ 73Използвана литература 76

Използвани съкращения

АИКБ – Асоциация на индустриалния капитал

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

БАМА - Българската асоциация на мрежовите академии

БД ИР – Басейнова дирекция „Източнобеломорски район“

БЛС – Български лекарски съюз

БНТ – Българска национална телевизия

БСК – Българска стопанска камара

ВУ – Висше училище

ДКИ - Държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация

ДП – Държавно предприятие

ЗЗБУТ – Закон за здравословни и безопасни условия на труд

ИБП – Изпълнители на болнична помощ

ИСО - Стандартизирана система за управление

КП – Клинична пътека

КРИБ – Конфедерация на работодателите индустриалци в България

КСТ – Компютърни системи и технологии

КТД – Колективен трудов договор

ЛЗ – Лечебно заведение

ЛЗБП - Лечебно заведение за болнична помощ

ЛОС - Летливите органични съединения

МЗ – Министерство на здравеопазването

МДЛ – Медико-диагностична лаборатория

ММ с ЦПУ – Металообработващи машини с цифрово програмно управление

МОН – Министерство на образованието и науката

МОСВ – Министерство на околната среда и водите

ОКТД – Отраслов колективен трудов договор

ОП – Оперативна програма

ПГ – професионална гимназия

ПТГ – Професионална техническа гимназия

РИОСВ – Регионална инспекция по околната среда и водите

ССИ – Съюз за стопанска инициатива

СУК – Система за управление на качеството

ТУ – Технически университет

ХТМУ - Химикотехнологичен и металургичен университет

ЦЕРБ – Централна енергоремонтна база
ЦТООС - Център за токсикология и опазване на околната среда
Съкращения от английски
CCENT - Cisco Certified Entry Networking Technician
CCNA - Cisco Certified Network Associate
NEET – Младежи, които нито са в заетост, нито в обучение

I. УВОД

В настоящия документ се представя Карта на добрите практики в областта на корпоративната социална отговорност и етичното поведение на бизнеса, насочени към балансиране на пазара на труда за всеки от четирите пилотни бранша.

Картата представлява база данни с информация за добри практики в страната, които се прилагат от български и чуждестранни фирми, установени най-вече на територията на страната.

Корпоративната социалната отговорност е елемент на корпоративната култура, която изисква изпълнение на доброволно поети от предприятията ангажименти към работниците, които надграждат и надстрояват изискванията на нормативната уредба. Корпоративната социална отговорност, особено в избраните пилотни индустриални браншове е изключително важна и за съжаление не толкова разпространена в България, поради редица причини[1].

Както пишат Kirti Makwana и Govind Dave[2], привличането и задържането на „правилните“ хора вече става от съдбоносно значение за устойчивото и успешно функциониране на организациите, в това число и на компаниите, от реалната икономика. За да се справят с тези изисквания, организациите изпробват различни стратегии, насочени към постигане на тази особено важна цел.

Двамата изследователи изследват трансформацията на понятието „корпоративна социална отговорност“ и на неговата същност от някогашния „филантропичен жест“ в миналото до днешното й положение на стратегия за набиране на персонал. Тази тяхна гледна точка е повече от сериозна – в студията си те предлагат на компаниите от реалната икономика рамка, чрез която да подхождат към корпоративната социална отговорност стратегически. Също така, те предлагат две измерения на корпоративната социална отговорност, като инструмент за постигане на привлекателност на организацията – намеренията и убежденията.

Изследването на Makwana и Dave показва, че прилагането на така наречената „сигнална теория“ има дълбоко въздействие върху повишаването на „организационната привлекателност“. Малко по-слабо въздействие има „теорията за социалната идентичност“.

Разбирането на нуждите на работниците и служителите, което включва политиката спрямо работниците и служителите, взаимоотношенията работодател –

[1] Становище „Корпоративната социална отговорност – достижения и предизвикателства“ на Икономическия и социален съвет на Република България, 27.11.2015 г., http://www.esc.bg/bg/activities/opinions.

[2] 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.

работник / служител и социалните програми – грижа за благополучието на заетите, също играят важна роля за улесняване на постигането на организационна привлекателност[3].

„Войната за таланта“[4] се засилва и това се отразява на конкурентоспособността на компаниите, както и на държавите, на националните икономики като цяло. (Mohamad и bin Huzaifah, 2012[5]).

Традиционният подход на привличане и съблазняване на таланти чрез привлекателни финансови пакети на заплати и бонуси не е достатъчно адекватен да привлича високо квалифицирани кадри при днешното състояние и нагласи на човешките ресурси. Добрите приходи и конкурентното заплащане са важни, но не единствени и съвсем не достатъчни, за да се привлекат и задържат „най-добрите от най-добрите“. (Vallaster, Lindgreen и Maon, 2012[6]).

През 2011 година, в изследването на списание “Fortune” – „100-те най-добри компании, за които да работим“, нито един от анкетираните не е посочил парите, като мотив, заради който те обичат работното си място. (Fortune Magazine, 2011[7]). Следователно, жизнено важният въпрос, който трябва да се зададе е: „Какво търсят най-добрите на света?“. На този въпрос Lee отговаря още през 2008 година, че „морковът“ се свързва с нематериалното - като гордостта къде работят и какво правят.

В едно съвсем ново и актуално изследване с участието на 1200 души, “TCS” Агенция за „ресурсни комуникации“ (Resource communications agency), е открила, че 43,9 % от респондентите са били повлияни от политиката на организацията по отношение на корпоративната социална отговорност, когато са кандидатствали за работата си. (Ramasamy, Yeung и Yuan[8]).

Друго знаменито изследване от по-далечното минало, проведено от Greening и Turban и публикувано през 2000 година, което се съсредоточава специално върху няколко корпоративни социални променливи, предполага, че компаниите могат да развиват конкурентни предимства, като се възприемат като привлекателни места за наемане, поради техните резултати и представяне с оглед на качеството на продуктите и

[3] Пак там.
[4] Термин, изкован от изследователската къща “McKinsey & Company” през 1997 година.
[5] Mohamad, M. and bin Huzaifah, A., Corporate Sustainable Business Practices and Organizational Attractiveness Amnog Professionals in Malaysia, Research Report, University Sains Malaysia, 2012.
[6] Vallaster, Christine, Adam Lindgreen and François Maon, Strategically Leveraging Corporate Social Responsibility to the Benefit of Company and Society: A Corporate Branding Perspektive, California Management Review, Vol. 54, N0 3, pp. 34-60, https://orca.cf.ac.uk/34595/1/Article%2080.pdf.
[7] Fortune Magazine, “100 Best Companies to Work For” Survey, 2011.
[8] Ramasamy, B., M. Yeung and Y. Yuan, The Role of Corporate Social Responsibility in job Choice Decisions in the Greater China Region, The 2nd World Business Ethics Forum, Vol. 1, (под печат), Цитирано по: (Makwana и Dave, 2016).

на услугите им, отношението към жените и към околната среда, както и към въпросите на различието и разнообразието. (Turban и Greening, 1997[9]).

По данни на Global Reporting Initiative от 2010 г., преобладаващата част от кандидатите за работа са взели пред вид докладите за устойчиво развитие на компаниите, където са кандидатствали, преди да вземат решение да постъпят ли на работа или не.

Доказано е, че корпоративната социална отговорност оказва положително влияние върху организационната привлекателност в очите на търсещите работа. (Adetunji и Ogbonna, 2013[10]), (Backhaus, Stone и Heiner, 2002[11]). Така например, определени компании като IBM, General Motors и Microsoft изпращат на потенциалните кандидати за работа, брошури в които те представят своите филантропични програми и начинанията си, свързани с околната среда. Това е ясен индикатор, че редица фирми използват корпоративната социална отговорност като инструмент за осигуряване на човешки ресурси.

Изследователите се съсредоточават върху пет измерения на корпоративното социално представяне (Corporate Social Performance): отношения на заетост (трудови отношения), естествената околна среда, качеството на продукцията, отношението към жените и малцинствата и отношенията с общностите (Albinger и Freeman, 2000[12]).

Многобройни изследвания са били насочени към външното въздействие, изследвайки влиянието на корпоративната социална отговорност върху потенциалните заети работници и служители. Тези трудове, които се базират на сигналната теория на Spence от още от 1973 година или на теорията за социалната идентичност (Moon, 2010[13]), предполагат категорично, че социално отговорните практики изпращат ясен, положителен сигнал към потенциалните работници и служители. (Turban и Greening, 1997[14]).

[9] 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.

[10] Adetunji, Odumeru James, Ifeanyi George Ogbonna, Corporate Social Responsibility as a Recruitment Strategy by Organisations, International Review of Management and Business Research, June 1, 2013, Vol. 2, Issue 2, pp. 313 – 319, https://www.questia.com/read/1P3-3031088791/corporate-social-responsibility-as-a-recruitment-strategy.

[11] 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.

[12] 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.

[13] 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.

[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.

По тази причина, настоящият документ изследва добри практики на корпоративна социална отговорност, с които се търси подобряване на привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори.

II. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ ПО БРАНШОВЕ

1. Бранш „Машиностроене и металообработване“

1.1. Екологични усилия

Един от основните фокуси на корпоративната социална отговорност е околната среда. Редица машиностроители фирми имат утвърдени практики в дейности за запазване и облагородяване на околната среда. В зависимост от основния предмет на дейност, те са с различна насоченост, но всичките водят до създаването и поддържането на добър имидж на фирмата в обществото и възприемането й като отговорен работодател. Все повече са фирмите от подсектора въвеждат и сертифицират системи за управление на околната среда ISO 14000, тъй като същите създават условия за организиране на многообразни дейности за опазване и възстановяване на околната среда. Не случайно фирмите, които цитираме по-долу, имат сертифицирани системи по ISO 14000.

А. „Прогрес“ АД, гр. Стара Загора

„Прогрес“ АД е фирма от металолеенето, активен участник в общинските мероприятията за опазване и облагородяване на околната среда, парковите площи и други подобни мероприятия. Дружеството е отличавано с грамоти и сертификати за дарителство и спонсорство. Особено внимание заслужават проектите „Старият чинар – семейна зона за отдих“, „В помощ на Зоопарк гр. Стара Загора“ и т.н.

С последователни действия, фирмата променя и създаваното дълги години убеждение в обществото, че металолеенето е „мръсно производство“. „Прогрес“ АД стриктно спазва нормативните изисквания за опазване на околната среда и ги контролира, чрез мониторинг на аспектите на околната среда, определени в издаденото Комплексно разрешително №133-Н1/2014 г. Ефективното потребление на ресурсите – вода, електроенергия, суровини и материали е постигнато с използване на най-добрите налични техники в сферата на металолеенето. Системното контролиране на аспектите и оценка на риска за околната среда са основа за предприемане на действия за постигане на висока екологична резултатност и постоянни подобрения на процесите. Образуваните на територията отпадъци се събират разделно, съхраняват се на определените места до предаването им за рециклиране, оползотворяване или депониране на оторизирани фирми.

Формовъчната смес от производството се рециклира в рециклираща инсталация с капацитет 10т/24часа. Дружеството оползотворява отпадъци от черни и цветни метали, съгласно изискванията на Комплексно разрешително КР 133-Н1/2014 г.

За нуждите на производството фирмата е изградила собствен водоизточник, за което е издадено Разрешително за водовземане от подземни води. на МОСВ (БД ИБР

Пловдив). Извършва се периодичен мониторинг на качеството на подземните води, а така също и на образуваните отпадъчни води.

Б. „М+С Хидравлик“ АД, гр. Казанлък

Предприятието е с действаща система за мониторинг на въздействието на дейностите на фирмата върху околната среда. Събират се точни данни за количественото въздействие от дейностите на дружеството върху околната среда, води се статистика за формираните отпадъци, изразходваната вода, енергия и др.

Отпадъците се предават за преработка и рециклиране на специализирани лицензирани фирми. Извършват се дейности за възстановяване и опазване на околната среда.

В. „Идеал Стандарт Видима“ АД, гр. Севлиево

Виждането на предприятието е „*В 21-ви век да се отнасяме отговорно към опазването на околната среда и природните ресурси е изключително важно*“. Кампанията продължава да инвестира в съоръжения и системи за управление на отпадъците и елиминиране на вредните емисии. Грижа на ръководството и целия екип е да се произвежда без да се замърсява природата.

Всяка година се изготвят планове за собствен мониторинг, в съответствие с изискванията на издадените Комплексни разрешителни. Измерванията се извършват от акредитирани лаборатории и по силата на договори. Сред измерваните въздействия върху околната среда са води, въздух, шум, почви, отпадъци.

Ежегодно се извършва пълен анализ на генерираните количества отпадъци. По силата на договори част от производствените отпадъци се предават на фирми притежаващи изискваните документи, а друга се депонират на градското сметище. Води се регистър на неблагоприятните въздействия върху околната среда. Най-малко веднъж годишно се извършва оценка на всички аспекти на околната среда по утвърдена методика. Извършва се и оценка на аспектите на околната среда при извънредни ситуации. Ежегодно се разработват и се реализират Програма за намаление на разхода на енергийни ресурси.

Сформирани са Комитети за управление по околната среда, които заседават за решаване на текущи въпроси и за проследяване изпълнението на плана за мониторинг и на програмата по околна среда.

С мото „Зелена компания, синя отговорност“ се изразява загрижеността на целия трудов за бъдещето на планетата и отговорността към опазването на природните ресурси. Компания поддържа политика по опазване на околната среда, като е инвестирала в оборудване, технологии и добри практики за управление на отпадъците, пестене на природни суровини и запазване здравето на работещите. Не на думи, а на дело, „Идеал Стандарт-Видима“ АД може да се назове „зелена”.

В същото време, фирмата създава продукти, чрез които и други хора да могат да реализират своя стремеж към пестеливи разходи и отговорно отношение към най-важния за човечеството ресурс – водата. Това е „синята отговорност" на компанията. Влагат се усилия и средства и специалистите стават все по-добри в изобретяването и произвеждането на пестящи технологии в продуктите, което създава удовлетвореност на работещите към опазването на природата.

Изповядвайки тази „синьо-зелена" философия и стремейки се да направят устойчив този път на развитие се предприемат различни инициативи, насочени вътре в компанията и навън. Стремежът е да се направи „зелен" всеки офис, всяко работно място.

Отличия за активната дейност на фирмата за съхраняване на околната среда:

- 2012 г. двата завода в Севлиево получават награда от РИОСВ – Велико Търново за принос в опазването на околната среда в категория „Спазване на екологичните изисквания чрез прилагане на българското законодателство по околна среда";
- 2013 г. „Идеал Стандарт – Видима" получава наградата за „Най-зелена компания" в сектор „Индустрия, производствен сектор и управление на отпадъци" от Националния конкурс на b2b Media.

Г. „Централна енергоремонтна база" ЕАД, гр. София

Като предприятие, занимаващо се с производствена и ремонтна дейност, за „Централна енергоремонтна база" ЕАД, гр. София е много важно да не вреди на околната среда и стремежът на ръководството към опазването й е от голямо значение. Изградени са специално обособени места за разделно събиране на отпадъчните материали. Отпадъците се предават за преработка и рециклиране на специализирани лицензирани фирми. Извършват се дейности за възстановяване и опазване на околната среда.

През месец април на 2017 г., по случай „Седмицата на гората" в „ЦЕРБ" ЕАД се провежда инициатива подкрепена от Изпълнителната агенция по горите, в която служителите на дружеството засаждат 2 000 дървета на територията на предприятието. Освен че ще допринесат за по-чист въздух и за една още по-облагородена среда, дръвчетата ще имат благотворно влияние и с по-чистия и свеж въздух и приятната сянка през лятото.

Д. "Хранинвест - Хранмашкомплект" АД, гр. Стара Загора

Предприятието прилага принципа на превенцията и предприема систематични стъпки за минимизиране на въздействието на дейността си върху околната среда. С цел защита на околната среда, компанията внедрява различни програми за оптимално управление на ресурсите, насърчава рециклирането на метали, намаляването на въглеродните емисии и управлението на отпадъците. За намаляване или предотвратяване вредното въздействие на дейностите върху околната среда, за достигане на общите и

конкретни цели и подобряване на резултатността спрямо околната среда в фирмата се осъществява мониторинг и редовно измерване на:

- Потребление на вода, електроенергия. На територията на „Хранинвест- ХМК" АД се водят дневници за проследяване на разходите. Периодично се вземат проби за води. Извършват се измервания на ЛОС и на шум в околна среда;
- Количеството и вид на генерираните отпадъци – фирмата има сключени договори с лицензирани фирми за приемането им. Конкретни мерки са предприети за съхраняването на природните ресурси и повишаването на енергийната ефективност: саниране на сградите, използват се енергоспестяваци осветителни тела, производствените халета се отопляват с лъчисто газово отопление, за производствени нужди се използва вода от собствени водоизточници.

1.2. Филантропия

Предприятията също така практикуват социална отговорност, като даряват на своите служители различни социални пакети. Бизнесът има много ресурси, които могат да помогнат на благотворителни организации и програми за своите служители.

А. „Хранинвест-ХМК" АД, гр. Стара Загора

В социален аспект предприятието осигурява на служителите си:

- Ваучери за храна и осигуряване на обяд на преференциални цени, с които могат да се закупят и ползват:
  - ✓ Минерална вода и тонизиращи напитки;
  - ✓ Безплатна медицинска и стоматологична помощ на територията на фирмата;
  - ✓ Допълнителна здравна застраховка;
  - ✓ Ежегодни профилактични медицински прегледи;
  - ✓ Ползване на почивните бази на Холдинг Загора на преференциални цени;
  - ✓ Подходящи работни места за трудоустроени работници;
  - ✓ Организиране на спортни мероприятия на работниците и служителите от фирмата;
- Средства за транспорт на работници и служители от други населени места.

От 2014 г. в Хранинвест – ХМК АД е традиция провеждането на „мини футболен турнир" за служителите и работниците.

Б. „Прогрес" АД, гр. Стара Загора

В социален аспект осигурява на персонала си:

- Ежедневно минерална вода и тонизиращи напитки;
- Ежемесечно ваучери за храна;
- Непрекъсната медицинска и стоматологична помощ на територията на фирмата;

- Допълнителна здравна застраховка;
- Ежегодни профилактични медицински прегледи;
- Подходящи работни места за трудоустроени служители;
- Организиране на спортни и културни мероприятия на персонала в компанията.

Част от инициативите, в които е взело участие са Детски игри „Старозагорски олимпийски надежди“.

В. „М+С Хидравлик “АД, гр. Казанлък

Като социално отговорна фирма, провежда целенасочено подпомагане на своите работещи и техните семейства, като предоставя:

- Изплащане средства за транспортни разходи на работници, живеещи в населени места извън гр. Казанлък;
- Предоставя ваучери за храна и осигурява столово хранене при преференциални цени;
- Отпуска средства за лечение и закупуване на лекарства и др.;
- Изградила е футболно игрище за работниците и служителите;
- Поддържа постоянно действащ медицински кабинет, безплатна стоматологична помощ, безплатни прегледи при офталмолог и невролог;
- Осигурява безплатни допълнителни профилактични прегледи освен задължителните;
- Осигурява безплатно ползване на почивни бази на море и планина за отдих на работещите и техните семейства;
- Изплаща на парични помощи при сключване на брак и при живеене на свободен наем;
- Изплаща средства на семействата на работниците и служителите при затруднено финансово положение;
- Осигурени подходящи работни места за трудоустроени, бременни жени и кърмачки;
- Организира на спортни и културни мероприятия на работниците и служителите в компанията.

Г. “ЦЕРБ“АД, гр. София

Осигурява на всички работници и служители безплатен и разнообразен, топъл обяд, приготвен на място в специално обзаведена от дружеството столова, на територията на „Централна енергоремонтна база “ЕАД. Така служители спестяват време и средства и се поддържат във форма.

„Централна енергоремонтна база „ЕАД, се грижи не само за своите служители, но и за техните дечица. В компанията работят около 180 човека, като част от тях се сблъскват с проблема за грижата за децата през летните месеци. За трета поредна година,

предприятието организира напълно безплатна занималня за децата. През периода на пролетната и лятната ваканции е подсигурена занималня, която се грижи за малчуганите, организирайки: игри, забавления, четене на книги, спорт и не на последно място - подготовка за предстоящата учебна година. „ЦЕРБ“ ЕАД разполага с благоприятна зона с чист въздух и обособени места с тревни площи и растителност, позволяващи на децата да играят и да се чувстват уютно, близо до своите родители.

Д. “Идеал Стандарт –Видима“ АД, гр. Севлиево

В социален аспект осигурява за своите работници и служители:

- Изплаща средства за транспортни разходи/осигурява служебен транспорт за работници от региона;
- Предоставя ваучери за храна и осигурява столово хранене при преференциални цени;
- Предоставя средства за лечение и закупуване на лекарства и др.;
- Осигурява безплатно ползване на фитнес зала, сауна, спортна зала и футболно игрище за работниците и служителите;
- Поддържа медицински кабинети, безплатна стоматологична помощ;
- Осигурява безплатни допълнителни профилактични прегледи, освен задължителните;
- Изплаща на средства на семействата на работниците и служителите при затруднено финансово положение;
- Осигурява подходящи работни места за трудоустроени и бременни жени;
- Организира спортни и културни мероприятия на работниците и служителите в компанията (ежегодно участие на фирмените отбори в работническите спартакиади).

1.3. Етични трудови практики

Чрез лечението на служителите справедливо и етично компаниите могат да демонстрират своята корпоративна социална отговорност.

Широко разпространена практика във фирмите от металообработващата и машиностроителна промишленост е да оказват грижи за здравето на своите работници и служители. В някои фирми се поддържат медицински кабинети, като се заплаща на съответните специалисти да извършват безплатни прегледи на работници и служители – „М+С Хидравлик „АД и „Арсенал “АД, Казанлък, „Хранинвест-ХМК“АД и „Прогрес “АД, Стара Загора, „Идеал Стандарт Видима “АД, Севлиево и редица други.

В редица фирми не се ограничават със задължително регламентираните профилактични медицински прегледи, а извършват пълни профилактични прегледи, като стойността се заплаща от фирмите – „М+С Хидравлик „АД, „Арсенал „АД, „Идеал

Стандарт Видима „АД, „Прогрес „АД, „Хранинвест-ХМК“АД, „Палфингер Продукционстехник“ ЕАД и др.

В повечето фирми от сектора се изплащат напълно или частично стойността на лекарствата и консумативите при заболяване на техни работници или служители.

1.4. Доброволчество

Участието в доброволчески събития като организиране на празници със семействата на работещите в компанията дава положителен отзвук в семейството.

А. „Прогрес“ АД, Стара Загора

За предприятието е традиция да участва и оказва подкрепа в реализацията на обществено значими инициативи и проекти:

- Официален партньор е по проекта за внедряване и развитие на системата за дуално образование в региона от 2016 година;
- По силата на дългогодишно споразумение се провеждат Практики в производствена среда на ученици от професионалните гимназии по електро- и механотехника;
- Фирмата е дала възможност и подкрепя свои служители в по-нататъшното им образователно и професионално израстване чрез задочните форми на обучение на ТУ- Габрово;
- „Прогрес“ АД е и дългогодишен корпоративен дарител във Фондация „Помощ за благотворителността в България“;
- Участник е в професионална програма за дарителство по ведомост „Колкото повече – толкова повече“;
- Ежегодно се организират дни на отворени врати и коледен спектакъл в Куклен театър - гр. Стара Загора с подаръци за децата на персонала.

Б. „М+С Хидравлик„ АД, гл. Казанлък

Оказването на подкрепа в обществени дейности и каузи е практика за предприятието. Правят се дарения на различни училища на територията на гр. Казанлък. Спонсорират се културни институции и отделни прояви – постановки на местния театър, Празника на розата, традиционен за гр. Казанлък и др. Редовен спомоществовател е на инициативи на Научно-технически съюз в Казанлък.

В. „Идеал Стандарт-Видима“ АД, гр. Севлиево

Постиженията на допринасят както за благополучието на хората, които работят в компанията, така и за населението в региона. Компанията е член на Бизнес сдружение „Севлиево 21 век”. Израз на нашата социална отговорност е активното й участие и подпомагане на различни сфери на обществения живот - образование, здравеопазване, изкуство, култура, спорт. Част от обществените институции и организации в общината, които подкрепяме са Езиков център „Видима”, Галерия „Видима”, Творчески клуб

„Видима", Арт център „Видима", Народно читалище „Развитие" – Севлиево и др. Фирмата отделя средства и за благотворителни каузи - закупуване на специализирана апаратура, необходима на МБАЛ „Д-р С. Христов", подпомагане на Центъра за социална рехабилитация и интеграция, Сдружението на хора с увреждания, Дом за деца „Велика и Георги Ченчеви" и др.

Всяка година „Идеал Стандарт–Видима" участва в Деня на обществена ангажираност в Севлиево. Тази година приносът на компанията е свързан с дарение на санитарни продукти от двата завода и финансиране на ремонтните дейности на санитарните възли за публика в Спортна зала „Дан Колов" в Севлиево.

1.5. Дейности на фирмите от металообработването и машиностроенето в България, конкретно насочени към популяризиране на дефицитни за бранша професии

Дейностите на ръководствата на фирмите в различните области на КСО са разнообразни и допринасят за доброто име на фирмите в обществото. Особено тези от тях, осигуряващи допълнителни социални придобивки за работещите и техните семейства, създаващи безопасни и привлекателни условия на работа, за благоприятно съчетаване на времето за труд и почивка, предлагащи организирано участие в културни и спортни мероприятия, мотивират работещите родители и близки да препоръчат на младежите и познатите овладяването на машиностроителна професия и работа в такива предприятия.

Несъмнено, най-добри резултати имат КСО дейностите, насочени директно към обучаващите се и хората на пазара на труда за усвояване на дефицитни машиностроителни професии и тяхното мотивиране за работа. Чрез тях компаниите представят условията на труд за особено важните работни места, възможностите за обучение, чрез изплащане на стипендии и ангажиране на практики и стажове, за възможностите за продължаващо обучение и квалификация и за кариерно израстване.

Водещите машиностроителни предприятия извършват системна работа в областта на привличането на млади хора към овладяване на машиностроителни професии – провеждане на учебни практики и стажове, предоставяне на стипендии, участие в промоционални мероприятия – дни на отворените врати във фирмата; кариерни дни в технически ВУ, трудови борси и др.

А. „Прогрес „АД, гр. Стара Загора:

- Поддържат се близки контакти с ХТМУ-София, филиала в Пловдив на ТУ-София, ТУ-Габрово и Технически колеж -Ловеч, ТУ-Русе. Фирмата участва с водещ експерт в проекта на ТУ-Габрово за актуализиране на учебните планове и програми в съответствие с потребностите на практиката;

- Участва с представител на ръководството в „Дни на кариерата“, организирани от ВУЗ, като се представят професии и възможностите за реализация/кариерно израстване във фирмата;
- Изплаща стипендии на студенти в технически ВУЗ, желаещи след завършването си да се реализират професионално във фирмата;
- Участва с доклади и презентации в научни сесии, организирани от ВУЗ и Съюза на леярите към ББКМ;
- Предоставят се рекламни материали на фирмата на студенти и преподаватели;
- Дружеството е в тесни договорни отношения с ТУ-Габрово и предоставя постоянно стажантски програми за студенти му;
- Приемат се заинтересовани студенти на стаж.

Б. „М+С Хидравлик„ АД, гр. Казанлък

За обезпечаване на „М+С Хидравлик „АД с висококвалифицирани и компетентни кадри и осигуряването на приемственост се инвестира дългосрочно в обучението и квалификацията на младото поколение. Осъществяват се инициативи за привличане и мотивиране на млади хора за работа в „ М+С Хидравлик„ АД, като в това направление има утвърдена практика – провеждат се регулярни работни срещи в професионални гимназии и висши учебни заведения за представяне на възможностите за работа, условията на труд, кариерното израстване във фирмата; предлагат се стипендии на студенти от технически университети; финансират се следдипломни квалификации, участия в семинари, курсове и други форми на обучение за повишаване на компетенциите.

На 30.09.2015 г. „М+С Хидравлик” АД става партньор на Професионална гимназия „Иван Хаджиенов”- гр. Казанлък при изпълнението на проект „Дуално обучение в ПГ „Иван Хаджиенов”- Казанлък”, който се финансира в рамките на Тематичен фонд „Швейцарска подкрепа за въвеждане на принципите на дуалното обучение в българската образователна система”- проект ДОМИНО, съфинансиран с подкрепата на Конфедерация Швейцария чрез Българо-швейцарската програма за сътрудничество. В тази връзка от 2015 г. в дружеството по дуалната система осъществяват своето практическо обучение 11 ученика от ПГ „Иван Хаджиенов”- Казанлък, по специалност „Машини и системи с ЦПУ”, като през 2017г. първите 6 завършиха успешно средното си образование и част от тях пожелаха да останат на работа във фирмата. Участието на „М+С Хидравлик“ АД като партньор в този проект, който продължава до 30.06.2019г., дава възможност за осигуряване нуждите на дружеството от специализирана работна сила, с точната квалификация за конкретна работа, намаляване средствата за навлизане в професията, повишаване мотивацията и лоялността на работещите към фирмата.

„М+С Хидравлик“ АД и ПГ „Иван Хаджиенов” си партнират не само по този проект. „М+С Хидравлик“ АД дава възможност на 12 деца от ПГ „Иван Хаджиенов” да провеждат учебната практика в завода през лятната ваканция.

В. „Хранинвест-Хранмашкомплект“АД, гр. Стара Загора

За обезпечаване на фирмата с висококвалифицирани и компетентни кадри и осигуряването на приемственост фирмата работи усилено за привличане и задържане на млади хора, като инвестира дългосрочно в обучението и повишаване на квалификацията и компетенциите им.

Поддържа постоянни контакти с професионални гимназии и висши учебни заведения. На работни срещи с ученици, студенти и преподаватели се представят възможностите за работа, условията на труд и кариерно развитие във фирмата.

Компанията участва в проекта на ТУ-Габрово за актуализиране на учебните планове и програми в съответствие с потребностите на бизнеса.

От 2015 г. фирмата е партньор във въвеждането на дуално обучение в Професионалната гимназия по механотехника и автотранспорт в Стара Загора. В тази връзка през май 2016 г. се организира „Ден на отворени врати“ за ученици и техните родители. На посетителите е предоставена възможност да разгледат производствените участъци и машинния парк, да получат подробна информация за реализацията и развитието на младите хора - по конкретно като специалисти при работа с МС с ЦПУ.

„Хранинвест –ХМК“ АД предоставя възможност за провеждане на летни стажове на всички заинтересовани студенти и ученици.

Г. „Идеал Стандарт-Видима“ АД, гр. Севлиево:

- Предоставят се стипендии на изявили се като заинтересовани от реализация по машиностроителната специалност ученици от ПГ;
- Специалисти от фирмата редовно посещават професионалните гимназии в региона в час на класния ръководител за представяне възможностите за работа във фирмата и кариерно развитие (през последните 4 години ежегодно се посещават по 14 ПГ в региона). През настоящата година посещенията са под наслов „Кариерно ориентиране в средните училища“ в градовете Велико Търново, Севлиево, Габрово, Дряново, Градница и Ловеч;
- Организиране за пета поредна година „Ден на отворените врати“ във фирмата за ученици, учители и родители;
- Ежегодно се реализират учебни практики на ученици от ПГ, съобразно учебния план;
- Компанията поддържа близки контакти с ТУ-София, ТУ-Габрово, Стопанска академия „Д. А. Ценов“;

- Участва с водещи експерти в проекта на ТУ-Габрово за актуализиране на учебните планове и програми в съответствие с потребностите на практиката;
- Участие с представител на ръководството в „Дни на кариерата“, организирани от ВУЗ, като се представят професии и възможностите за реализация / кариерно израстване във фирмата;
- Участва с доклади и презентации в научни сесии, организирани от ВУ;
- Предоставят се рекламни материали на фирмата на студенти и преподаватели;
- Приемат се заинтересовани студенти на стаж. Всяка година приемаме на стаж студенти от около 13 университета, в т.ч. български студенти в 4 университета в Шотландия, Дания, Англия.

Д. „Централна енергоремонтна база“ ЕАД, гр. София

„ЦЕРБ“ ЕАД подкрепя и подпомага старта в кариерата на бъдещите специалисти. През последните седем години Дружеството взема активно участие в изложенията „Дни на кариерата“ и „Стажове“, организирани от Център „Кариера и възпитаници (АЛУМНИ)“ при Технически университет – София, където младите възпитаници се срещат очи в очи с работодателите в страната.

Със своите стажантски и стипендиантски програми „ЦЕРБ“ ЕАД дава възможност на студентите и учениците да се запознаят с оборудването и работния процес в реална работна атмосфера. Наученото в университета или в училище да се приложи на практика, в среда, където нашите висококвалифицирани специалисти помагат това да се случи. През 2017 г. успешно бяха приети шестима стажанта от ТУ, които бяха разпределени в различни направления по професиите „Електромонтьор“ и „Инспектор, качество (електрически продукти)“.

През юли 2017 г. в компанията успешно стартираха производствено обучение и практика на тринадесет ученика от 11-ти клас на Професионална гимназия по механоелектротехника „Никола Йонков Вапцаров“ – гр. София, в изпълнение на учебния план за тяхната подготовка, за придобиване на квалификация по професия „електротехника“ и „електромонтьор“. Целта на практиката е повишаване на нивото и качеството на професионалното образование и обучение на учениците от „ПГМЕ“, както и за бъдещата им успешна реализация в професионален план.

Е. „Цератицит България “АД, „Подемкран“ АД и други машиностроителни фирми от гр. Габрово

Предприятията от Габрово са сключили договор за дуално обучение с ПТГ „Никола Василиади“ и вече трета поредна година приемат ученици в предприятията по професията „машинен техник“. Редица фирми от гр. Габрово поддържат тесни контакти с Техническия университет в града, като активно участват със свои водещи специалисти

при изготвяне на учебните програми и планове по инженери специалности и приемат на стаж студенти.

Ж. „ЗММ-Сливен "АД, гр. Сливен

Фирмата полага усилия и привлича на стаж студенти от технически университети и от филиала на ТУ-София в града. От учебната 2016/2017 г. заедно с други заинтересовани фирми от гр. Сливен е сключен договор за дуално обучение по специалността.

З. „ХЕС"АД, „Палфингер продукционстехник"АД, „Хидросистем"ООД гр. Ямбол

Редица машиностроителни предприятия от град Ямбол също полагат големи усилия за мотивиране на млади хора да усвоят машиностроителни професии. За втора поредна година в ПТГ „Иван Райнов" отваря врати дуално обучение по професиите „машинен техник" и „мехатроника".

И. „Оптикс"АД, „Оптикоелектрон груп"АД, „Астроида"ООД и други фирми от гр. Панагюрище

Водещите машиностроителни предприятия от града са се обединили за мотивиране на млади хора да усвояват професии, необходими за тяхното производство. Вече трета поредна години със собствени средства фирмите финансират дуално обучение по професията „техник на прецизна техника" и за втора - по професията „мехатроника".

1.6. Дейности за непрекъснато повишаване на квалификацията и насърчаване кариерното израстване на работещите във фирмите

Широко въвежданите в производството нови техника и технологии, непрекъснато повишаващите се изисквания на пазарите към продуктите изискват нови знания и умения от работещите. Те се посрещат от фирмите с въвеждане и обогатяване на практиките за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от работещите във фирмите.

А. „М+С Хидравлик„ АД, гр. Казанлък

Водено от идеята за повишаване на квалификацията и мотивацията на кадрите „М+С Хидравлик" АД осъществи проект по процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ „Социални иновации в предприятията" по ОП „Развитие на човешките ресурси" 2007-2013. Чрез този проект се проведе обучение на работното място на 300 заети лица от 47 специалисти с богат опит, които също по проекта придобиха умения за обучители, а на 100 заети лица в предприятието по бяха разработени планове за обучение и кариерно развитие. По този начин се декларира от ръководството на фирмата зачитането на професионалния опит на дългогодишните работници и служители и им се гласува доверието да предават своя опит на младите

работници и служители. Тази практика (интергенеративно учене) става се по-популярна и в страните от ЕС и допринася за продължаване на трудовия живот на работещи на дефицитни длъжности в компаниите, с оглед на все по-застаряваща работна сила, в т.ч. във фирмите от бранша на металообработването и машиностроенето.

В началото на всяка година се изготвя годишна програма на обученията през годината. Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност) се предвиждат и множество други. Ръководителите на звена съставят екипи и изготвят тематични планове за обучения в съответното звено. Провеждат се обучения и по пряко предложение на работници - например работници от производственото звено желаят да се обучат да работят на новозакупени и въведени в производството технологии (такова обучение е проведено в края на м.г.). В програмата задължително се включва „взаимно обучение“ – напр. съвместно се обучават конструктори, технолози, маркетинг. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на фирмата. Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обучения (такава е досегашната практика). Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри резултати, се актуализира (повишава) заплатата.

В 3-месечен период след обучението прекият ръководител прави оценка за качеството на обучението – прилагане на наученото в работата. За улеснение на оценяващия е подготвена анкетна карта.

„М+С Хидравлик“ АД е една от пилотните фирми, от общо 10 за страната, в проект за разработване и внедряване на компетентностни модели за оценка на работната сила в машиностроенето.

Всички тези дейности са насочени към повишаване качеството на работната сила, производителността на труда и осигуряване на устойчива заетост.

Б. „Прогрес„ АД, гр. Стара Загора

Обучени са първоначално 116 заети във фирмата по професията „леяр“. Проектът дава отлични резултати и от 2011г. ежегодно се извършват такива обучения както за заети, така и за безработни.

В. „Идеал Стандарт-Видима“ АД, гр. Севлиево

Фирмата е организирала Учебен център в завода за керамика и обучени Наставници в завода за санитарна арматура. Новопостъпилите работници (придобилите нова професия) се атестират след 1, 3 и 5 месеца и при показани добри резултати се предприемат насърчителни мерки – увеличаване на възнаграждението. Прилагат се и следните мерки:

- За административния персонал се прилагат въвеждащи обучителни програми, както и обучения за кариерно израстване. Обученията са насочени към:

- ✓ Развиване на компетенциите - личностни умения, лидерски умения, езикови умения, компютърни умения;
- ✓ Квалификация - технически умения/квалификация, обучения, свързани с производствения процес, промени в законодателството;
- ✓ Безопасност на труда и околна среда.

- Във фирмата действа успешно Програма за развитие на мениджъри. Нейната основна цел е развитие на лидерските умения на ръководителите, развитие на ръководители чрез ролята на обучаващи, разширяване на вътрешния капацитет за лидерски обучения.

Г. „Оптикс“АД, гр. Панагюрище

Всички новопостъпили работници и служители преминават въвеждащо обучение. То се провежда по индивидуален план за обучение на всеки новопостъпил (в зависимост от длъжността). Планът се изготвя съвместно от ръководителя на учебния център и прекия ръководител (програма с теоретична и практическа подготовка, като в зависимост от длъжността в различен обем се провежда обучение и по системите за управление, организационно-управленска структура на фирмата). Назначава се персонален наставник, на когото се определя допълнително възнаграждение. Предоставят се обучителни материали – на хартия или в електронен вид. След 6-те месеца въвеждащо обучение прекият ръководител и наставника задължително правят оценка по методика, която има точкова система. На основата на оценката прекият ръководител предлага да остане на работа или не, да му се повиши трудовото възнаграждение или не.

Обучението се провежда от обучители от фирмата или и външни обучители.

Преквалификацията/повишаването на квалификацията не винаги води до повишаване на заплатата. Извън въвеждащото обучение всички обучения се правят по предложение на ръководителите на цехове, отдели (теми, продължителност, обхват на обучаемите).

Всички гореизброени дейности се финансират от фирмата.

Д. „Капрони “АД, гр. Казанлък

Фирмата има изграден собствен Център за професионално обучение. Въвеждащо обучение се извършва за всички новопостъпили на работа. В учебния център се провежда и обучение за повишаване и осъвременяване на знания и умения за работа с нова техника и технологии.

При обучения, за които се изисква документ за правоспособност и/или сертификат за упражняване на професията, се използват външни правоспособни обучители (заварчици, оператори на вътрешнозаводски транспорт и др.).

Предвиденият за обучение персонал и видовете обучение за текуща година се определят от ръководителите на производства, отдели и структурни звена, които

предават до края на месец януари от текущата година в отдел "Човешки ресурси" заявки за обучение по утвърден формуляр по СУК.

Например - проведено обучение „Безразрушителен контрол – Радиография I и II ниво" и „Работа с източници на йонизиращо лъчение", с външни обучители, т.к. специалисти с такъв опит и квалификация няма във фирмата.

Е. „Цератицит България„ АД, гр. Габрово

В „Цератицит България" АД има създаден Учебен център за повишаване професионалната квалификация на персонала на дружеството и на новоназначените работници и служители. Центърът не е лицензиран. Обучението и повишаването на квалификацията на кадрите се осъществява само за собствени нужди. В кабинетите на Учебния център се провеждат професионални и езикови курсове и теоретична подготовка на нови работници. Практическата подготовка се провежда на работните места в съответното производствено звено.

Ръководителите на структурни звена определят потребностите от обучение на персонала в подчинените им звена. Потребност от обучение може да възникне например поради: изисквания на клиента към продукцията и изисквания на пазара; организационни и структурни промени; изисквания на нормативни документи; нови изделия и нови технологии; въвеждане в експлоатация на нови машини и оборудване; нови средства за измерване и инструменти; необходимост от опресняване на знания и поддържане на квалификацията; персонално обучение за усвояване на допълнителни професии и работни места; обучение на персонала като коригиращо действие при проблеми с качеството, брак, рекламации или неспазване на изисквания на СУК.

Определените потребности от обучение се отразяват или в предложения за включване в годишната програма за обучение на „Цератицит България" АД, или се включват в план за обучение в организационното звено.

1.7. Дейности, насочени към лица на пазара на труда

На пазара на труда няма подготвени кадри, остават хора без квалификация или с такава, за която няма търсене. За да бъдат привлечени тези лица е необходимо да им се представят предимствата да усвоят професия и да работят по нея.

В това направление непрекъснато се обогатяват и добрите практики на фирмите от подсектора за привличане на лица на пазара на труда да се обучат по машиностроителна професия и да работят по нея. Използват се и възможностите, предоставени от ОП „Развитие на човешките ресурси" и Националния план за действие по заетостта.

Редица фирми, в т.ч. „ЗММ-Стомана "АД, Силистра, „Гарант "АД, Бяла Слатина, „Спартак" АД, Бургас, „Хидросистем"ООД, Ямбол и много други наемат безработни лица без професия и ги обучават, като им заплащат трудово възнаграждение и осигуровки за срока на обучението. Най—често се наемат лица за обучение по

професиите „стругар“, „оператор на ММ“ , настройчик на ММ с ЦПУ“, „заварчик“, „леяр“, които са особено дефицитни за почти всички фирми от бранша. На успешно усвоилите професията се предлага работно място във фирмата.

По проект „Стъпка напред“ на Асоциацията на индустриалния капитал в България, финансиран от Националния план за действие по заетостта през 2017 г. са организирани и вече проведени редица обучения, в т.ч. по дефицитните професии „заварчик“ и „стругар“ в Монтана, Бургас, Казанлък и Силистра. На успешно завършилите обучението се предлага работа във фирми от подсектора.

1.8. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност в бранш „Машиностроене и металообработване“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво

В Отрасловия колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, подписан на 27 януари 2012 г. (регистриран в ИА „ГИТ“ под № 2 / 02. 02. 2012 г.) в член 26, ал. (3) се предвижда:

„Страните провеждат съгласувани действия за:

- повишаване на квалификацията на заетите, участие в дейностите по валидиране на неформално придобити знания, умения и компетентности;
- ограничаване на проявленията на сива икономика във фирмите и намаляване дела й в другите сектори, в които изтичат квалифицирани кадри, поради доплащане в тях на ръка;
- популяризиране и разширяване прилагането на добри практики на корпоративната социална отговорност“[15].

С анекс към Отрасловия колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията за 2012 г. (регистриран в ИА „ГИТ“ под № 2 / 02. 02. 2012 г.), подписан на 14 януари 2013 г. се създава нов член 46, посветен изцяло на корпоративната социална отговорност. Той гласи:

„Страните по ОКТД предлагат в предприятията ежегодно да се анализират дейностите в областта на корпоративната социална отговорност, включени в действащите КТД и в зависимост от възможностите във фирмите да се обогатяват с нови, мотивиращи работещите да остават на работа в тях и да повишават своята квалификация и производителност на труда“[16].

[15] Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Metaloindustria%20%2827.01.2012%29%202012.pdf.

[16] Анекс от 14 януари 2013 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2814.01.2013%29%202013.pdf.

С последващ анекс към Отрасловия колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията за 2012 г., (регистриран в ИА „ГИТ“ под № 2 / 02. 02. 2012 г.), подписан на 30 януари 2015 г., в точка 3 - подточка 3.2. е договорено:

„Препоръчва на работодателите в предприятията да договорят увеличение на заплатите с 5 процента спрямо същите от 01.01.2014 г., с оглед: Задържане на работа на квалифицираните кадри; Мотивиране на млади хора да започнат работа във фирмите; Ограничаване практиката квалифицирани работници да бъдат привлечени на работа в други фирми, с доплащане на ръка“[17].

Последният до сега подписан анекс към Отрасловия колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията за 2012 г., (регистриран в ИА „ГИТ“ под № 2 / 02. 02. 2012 г.), подписан на 21 януари 2016 г., не внася никакви изменения по отношение на отношението на социалните партньори към корпоративната социална отговорност в металоиндустрията[18].

Както се вижда, формирането на обща позиция по отношение на развитието на корпоративната социална отговорност в металоиндустрията, респективно в бранш „Машиностроене и металообработване“, започва с обща договореност за „популяризиране и разширяване прилагането на добри практики на корпоративната социална отговорност“.

През 2013 година социалните партньори в металоиндустрията вече се договарят „ежегодно да се анализират дейностите в областта на корпоративната социална отговорност, включени в действащите КТД“. Макар и като по-общо пожелание се изказва намерението „в зависимост от възможностите във фирмите [дейностите в областта на КСО] да се обогатяват с нови, мотивиращи работещите да остават на работа в тях и да повишават своята квалификация и производителност на труда“.

От гледна точка на нашия анализ, последното намерение е от ключово значение.

Ясно е формулирано убеждението, че със средствата на корпоративната социална отговорност, квалифицираните човешки ресурси могат да бъдат задържани на работа в предприятията, както и да бъдат мотивирани да повишават своята професионална квалификация. Текстът е в определена степен иновационен и с факта, че в него се предвиждат и потенциални ангажименти на работниците за повишаване на тяхната производителност на труда.

През 2015 година, добрите практики в областта на корпоративната социална отговорност вече ясно са обвързани с борбата срещу сивата икономика. Страните по

[17] Анекс от 30 януари 2015 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2830.01.2015%29%202015.pdf.
[18] Анекс от 21 януари 2016 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2821.01.2016%29%202016.pdf.

ОКТД, които освен социални партньори са и заинтересувани страни в областта на политиките и практиките на корпоративна социална отговорност в бранш „Машиностроене и металообработване“, отправят необвързваща но ясно мотивирана препоръка към предприятията за „… увеличение на заплатите с 5 процента спрямо същите от 01.01.2014 г., с оглед: Задържане на работа на квалифицираните кадри; Мотивиране на млади хора да започнат работа във фирмите; Ограничаване практиката квалифицирани работници да бъдат привлечени на работа в други фирми, с доплащане на ръка“.

Вижда се, че страните по ОКТД основателно смятат, че с действия в областта на КСО може да се осъществява политика на задържане на квалифицирания персонал, включително и да се противодейства на нелоялната конкуренция при привличането на работници от едно предприятие в друго с похватите на „сивата икономика“.

Също така, политиката на КСО е адресирана и към мотивирането на млади хора да постъпват на работа в предприятията от металообработващата индустрия. Последното е от особена важност, като се има пред вид, че България продължава да е на водещо място в ЕС по отношение на така наречените младежи – NEETs[19].

Металообработващата индустрия, респективно бранш „Машиностроене и металообработване“ трябва да бъде признат като отрасъл, постигнал иновационни за България (и не само за нея) договорености в областта на корпоративната социална отговорност в колективното договаряне на неговото ниво.

Всъщност, бранш „Машиностроене и металообработване” ни дава едни от най-сериозните, бихме могли да ги наречем и „моделни” примери на приложението на корпоративната социална отговорност в комбинация с инструментите на колективното договаряне и бипартитния социален диалог в тежки ситуации, когато се налага преструктуриране на големи компании в специфични икономически условия. Тук ще отбележим случая на швейцарската компания “Tornos”, която е обект на задълбоченото изследване на Jean-Michel Bonvin (Bonvin, 2007[20]).

Когато възлагаме надежди на добрите практики на корпоративна социална отговорност за постигането на една или друга цел, трябва да имаме пред вид, че значителна част от тези практики са осъществими само при големи предприятия, с големи приходи и обороти, които могат да правят дългосрочни, стратегически

[19] NEET – Not in Employment, Education or Training (не работят, не са са в сферата на образованието, нито на (професионалното) обучение.

[20] Bonvin, Jean-Michel, Corporate Social Responsibility in a Context of Permanent Restructuring, Corporate Governance: An International Review, Vol. 15, No 1, January 2007, https://www.researchgate.net/publication/4989151_Corporate_Social_Responsibility_in_a_Context_of_Permanent_Restructuring_a_case_study_from_the_Swiss_metalworking_sector

инвестиции. Не можем да очакваме от микро- , малките и средните предприятия да формулират мащабни програми за корпоративна социална отговорност, включително и за повишаване на привлекателността на ключови отрасли от нашата икономика. За съжаление, точно микро- , малките и средните предприятия са преобладаващата част от фирмите в България.

Възниква въпросът, трябва ли микро- , малките и средните предприятия да бъдат изключвани от работата по формулиране на политики за корпоративна социална отговорност и от прилагането на добри КСО практики? Отговорът е разбира се – НЕ, но те не бива да бъдат натоварвани със свръхочаквания, нито пък да им се създават нови задължителни тежести от какъвто и да е характер. Не трябва да забравяме, че корпоративната социална отговорност има доброволен характер и че при нея се прилагат практики, които водят до постигане на стандарти, които надхвърлят нормативните изисквания. Това може да се прави от тези, на които е по силите образно казано, сами и доброволно „да си вдигат летвата".

От тук нататък, **има две основни направления**, по които може да се работи, що се отнася до навлизането на корпоративната социална отговорност в микро- , малките и средните предприятия.

В първата област можем да отнесем дейности от по-общ характер, иначе казано – дейностите по изучаване на наличния опит за вече осъществени политики по КСО и практики на корпоративна социална отговорност при малките и средни предприятия.

Тук още един път трябва да се подчертае изходното положение, че микро- , малките и средните предприятия са в много голяма степен ограничени в ресурсните си възможности. Едновременно с това, промените в разбирането за същността на корпоративната социална отговорност, изменението на разбирането за 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 излязат на това поле на дейност.

Второто направление е създаването на водени от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност, което може да се поеме от техните браншови организации. В коалициите за корпоративна социална отговорност не е задължително дори прякото участие на микро- и малките предприятия. Тази функция успешно може да се осъществява от техните браншови организации и специализирани сдружения.

Тук идва и отличната възможност, на първо време Българска браншова камара Машиностроене да изпълни ролята на ядро на една евентуална бъдеща коалиция за корпоративна социална отговорност. Дори и сега, при сегашното състояние на нещата, ББК Машиностроене играе позитивна роля в областта на разпространението на полезни

знания за корпоративната социална отговорност, както и при диагностицирането на нагласите спрямо КСО вътре в бранш „Машиностроене и металообработване".

Тази досегашна функция на ББК Машиностроене би могла да се обогати с целенасоченото обединяване на малките предприятия от бранша за въвеждането на различни КСО практики, като се използва така наречената икономия от мащаба. Това обединяване и консолидация може да се извършава и на подотраслов и на регионален принцип в зависимост от целесъобразността на избора на един или друг подход.

И тъй като става дума за търсене на решения за добри практики на корпоративна социална отговорност, които да допринесат за повишаването на привлекателността на бранш „Машиностроене и металообработване", респективно за осигуряването на по-големи възможности за привличане на работа в компаниите от бранша на квалифициран персонал, налага се да напомним, че Държавата не бива да забравя за 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.

Ангажиментите на работодателите, като социален партньори и като заинтересувана страна в специално „таргетираните" политики на КСО, за които се говори в този анализ, не освобождава Държавата от задължението да полага грижи за укрепване на професионалното образование, за популяризиране на възможностите, които предлага кариерата в структуроопределящите отрасли и да участва в редица други дейности с подобна насоченост. Още един път трябва да подчертаем, че дейността на работодателите в областта на КСО на този етап може да има само допълващ, а не заместващ характер. Има всички основания да се очаква, че мащаба на прилагане на добри КСО практики ще се разраства от година на година, но това не освобождава държавата от нейните задължения.

2. Бранш „Електротехника и електроника“

2.1. Създаване на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика в подкрепа на развитие на професионалното образование и квалификационното развитие на човешките ресурси в сектор „Електротехника и електроника

Създаването на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика в подкрепа на развитието на професионалното образование и квалификационното развитие на човешките ресурси, може да се квалифицира като добра КСО практика поне по няколко причини.

На първо място, това е доброволно действие на компаниите, които влизат в състава на сдружения, които имат за цел постигането на резултати, които в стратегически план трябва да донесат добавена стойност за цялото общество. Сред работодателите, синдикатите и всякакви други заинтересувани страни има категорично съгласие, че развитието на професионалното образование и обучение у нас трябва да стане приоритет.

Ангажиментите на държавата тук са ясни, въпреки, че години на ред сме свидетели на неглижиране или поне на подценяване на проблемите на професионалното образование и обучение. Работодателите не са задължени от специален закон да полагат специални допълнителни грижи за развитието на професионалното образование. Те извършват това по свое вътрешно убеждение, мотивирани от реалните потребности на пазара на труда.

Следователно, всяко действие на отделните корпорации, компании и предприятия в подкрепа на професионалното обучение и образование е дейност, която надхвърля изискуемото според нормативната уредба в страната. Последното е един от най-ясните индикатори за това, че дадената дейност се отнася към практиките на корпоративната социална отговорност.

Ролята на добрите практики, прилагани от социално отговорните работодатели и от самите образователни „единици” в системата на професионалното образование е особено важна, защото в значителна степен проблемът не е в структурирането на държавните институции. Напротив, в институционален план нещата са добре структурирани, Националната агенция за професионално обучение и образование е от добре работещите агенции в страната, но проблем са точно прогресивно намаляващата популярност и все по-ниската привлекателност на учебните заведения и на специалностите от системата на професионалното образование и обучение.

На много други места в този проект е обоснована **безспорната корелация между популярността на професионалното образование и привлекателността на съответните отрасли и подотрасли от реалната икономика**. В особена степен, това се

отнася за разглежданите в проекта ключови отрасли, като машиностроене и металообработване; електротехника и електроника; транспорт и здравеопазване.

Логично заключение е, че има логическа връзка между повишаването на популярността на професионалното образование, повишаването на привлекателността на съответните отрасли от реалната икономика, както и на техните отделни подотрасли, икономически дейности и възможността за осигуряване на квалифицирани човешки ресурси да отделните, самостоятелни предприятия.

Следователно, вижда се, че **в стратегически план, всяка дейност за повишаване на качеството и на популярността на професионалното образование и обучение, създава добавена стойност по цялата верига от бранша като цяло, до отделните предприятия**, които ще се възползват в различна степен от възможността да привлекат на работа квалифициран персонал.

От тук нататък е ясно, че доброволната дейност на частни компании в полза на развитието на професионалното образование, започваща с включването в специализирано сдружение, имащо за цел да подкрепя развитието на професионалното образование и продължаваща с активно участие в работата на сдружението е добра практика на корпоративна социална отговорност. Тази практика най-често е част от инструментализирането на стратегическа КСО политика, насочена към осигуряването на високо квалифицирани човешки ресурси за нуждите на самите предприятия.

На второ (но съвсем не по значение) **място**, създаващите се специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика, работещи изключително в подкрепа на развитието на професионалното образование и на развитие на човешките ресурси за съответните отрасли на реалната икономика, са идеални потенциални участници във водени от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност. Ролята на водените от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност е анализирана подробно в друг документ от проекта, където е изяснено голямото значение на подобни формации[21].

В състава на подобни коалиции за корпоративна социална отговорност, вече създадените и евентуалните бъдещи сдружения, които тепърва могат да бъдат (и най-вероятно ще бъдат) основани, ще имат възможността да участват, както в специално „таргетирани" дейности за повишаване на популярността и привлекателността на професионалното образование, респективно на съответните учебни заведения в тази система, но ще могат да участват и в работата по насърчаване на формулирането на

[21] Анализ на възможностите на КСО за постигане на синергия с планираните мерки за повишаване на привлекателността на ключовите професии – ГАП анализ, Pril12.4_004, Д5А1

политики в областта на корпоративната социална отговорност и съответно в „дизайна" на дейности, които да дадат живот на тези политики.

Създаването на въпросните специализирани сдружения на практика е и изработване на инструменти за прокарване на политики и осъществяване на дейности в областта на КСО. Особен интерес за нашия анализ представлява фактът, че тези политики и дейности пряко биха обслужвали точно релацията „повишаване популярността на професионалното образование – нарастване на привлекателността на съответните отрасли от реалната икономика". Последното е изключително ценно, с оглед на целта да се постигне повишаване в очите на квалифицираните човешки ресурси на привлекателността на ключовите отрасли, които са обект на нашия анализ.

А. Асоциация на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии

На 21 януари 2015 година в Плевен е учредена Асоциация на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии. Асоциацията е регистрирана като сдружение с нестопанска цел за осъществяване на обществено полезна дейност. Седалището на Асоциацията е в град Плевен.

АПГЕЕКТ претендира да е единствената неправителствена организация в страната, която обединява както професионални гимназии, работещи за развитието на качеството на обучение и неговото практическо приложение и за утвърждаването на професионалното образование, така и колежи, висши технически училища, технически университети и частни фирми[22].

Тази форма на членство не е резултат на импровизация, тя е заложена още в устава на Асоциацията, където изрично е записано, че „членове могат да бъдат физически и юридически лица, професионални гимназии, професионални технически гимназии, факултети и катедри на технически университети, колежи и висши технически училища, фирми, специализирани лаборатории и други, извършващи професионално обучение, квалификация и производствена дейност в областта на електротехниката, електрониката, автоматиката и компютърните технологии"[23].

[22] В Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии членуват: ПГ по електроника и химични технологии - гр. Плевен; Технически университет - гр. Габрово; ПГ по механоелектротехника „Христо Смирненски" - гр. Кнежа; ПГ по механоелектротехника - гр. Плевен; ПГМЕТ „Ген. Иван Бъчваров" - гр. Севлиево; ПТГ „Д-р Никола Василиади" - гр. Габрово; ПГ по механоелектротехника „Девети май" - гр. Червен бряг; ПГЕЕ „Капитан Петко войвода" - гр. Кърджали; Професионална гимназия по битова техника - гр. Пловдив; ПГ по електроника „А.С.Попов" - гр. Девин; ПГ по електроника и енергетика - гр. Банско; ПГ „Ген. Владимир Заимов" - гр. Сопот; ПГ по електротехника и електроника - гр.Пловдив; Професионална гимназия „проф.Асен Златаров" - гр.Видин; ПГ по електроника „Джон Атанасов" - гр.Стара Загора; ПГЕЕ „Мария Склодовска-Кюри" - гр.Сливен; ПГ по механоелектротехника - гр.Пазарджик; ПГ „Проф. д-р. Асен Златаров" гр. Свищов; ПТГ „Шандор Петьофи" гр.Разград; Неврокопска ПГ „Димитър Талев" гр.Гоце Делчев; Професионална гимназия по ядрена енергетика „Игор Курчатов"; ПАСАТ ЕЛЕКТРОНИКС ООД гр. Горна Оряховица; ПГ по телекомуникации гр. София.

[23] Асоциация на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии, Устав, Чл. 6, ал. (2), http://www.apgek.com/download/ustav.pdf.

Този факт, дава основание да отнесем участието в създаването и в работата на АПГЕЕКТ към добрите практики и дейности в сферата на корпоративната социална отговорност на частните компании.

Основните цели на АПГЕЕКТ са да популяризира постиженията и възможностите на членовете си в страната и чужбина, да организира срещи, форуми, конференции и състезания и да разпространява добри практики, да създава информационни бюлетини и брошури, електронни учебници, учебни помагала, учебни програми и планове, както и да съдейства пред държавните институции за усъвършенстване на законовата уредба, засягаща професионалното образование.

Сама по себе си, Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии е рядко явление в пейзажа на българските неправителствени организации, дори само като регистриран факт. Други подобни асоциации с широко участие на професионални гимназии са само две: Асоциацията на училищата по ресторантьорство и хотелиерство в България със седалище в Плевен (функционираща по-активно от 2012 година[24] и Националната асоциация на училищата по мода[25] със седалище в Хасково, създадена през 2012 година. Прави впечатление, че и трите споменати асоциации са създадени по инициатива на професионални гимназии от провинцията, като седалищата на две от тях са в Плевен, а едно – в Хасково.

От частния сектор и реалната икономика, основен участник в дейността на АПГЕЕКТ е Компанията „Пасат Електроникс“ ООД със седалище в град Горна Оряховица, известна със запазената търговска марка „Елимекс“[26]. Участието на компанията в АПГЕЕКТ показва, че за да бъде ангажирана дадена компания в дейности

[24] Виж примерно: Заседание на Управителния съвет на Асоциацията на училищата по ресторантьорство и хотелиерство в България, 06 юли 2012 г., http://www.sommelierbg.com/zasedanie-uchilishta-2012/.

[25] Национална асоциация на училищата по мода (НАУМ), https://www.ngobg.info/bg/organizations/111320-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D0%B0%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%BD%D0%B0-%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%89%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BF%D0%BE-%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B0.html.

[26] Компанията „Пасат Електроникс“ ООД със седалище в град Горна Оряховица е компания с национален мащаб в България. Създадена е през 1996 година, като основният и предмет на дейност са внос и дистрибуция на електронни компоненти, акумулаторни батерии, инструменти, измервателна апаратура, компютърна мултимедия и аксесоари. Дружеството започва работа с един магазин, за да стигне до днешното си положение – притежава и управлява мрежа от 38 технологични центъра с магазини в почти всички големи градове в страната. Търговската дейност на фирмата е обособена под запазената търговска марка „Елимекс“. Дружеството е директен вносител от Германия, Австрия, САЩ, Италия, Турция, Полша, Русия, Великобритания, Сингапур, Китай и Индия. Дружеството поддържа асортимент от над 25000 артикула и е сред лидерите на пазара на електроника в България. Компанията е основен представител за България на марките “FUJITSU” и “PANASONIC” за батерии и акумулатори. Също така, компанията предлага под запазената марка “LAVA” портативни и индустриални батерии с гарантирано високо качество, както и LED лампи със собствената търговска марка “CELED” с гарантирани параметри. Компанията „Пасат Електроникс“ ООД е вносител на широка гама от полупроводници, тиристорни и диодни модули “SEMIKRON” (Германия), трансформатори, релета, компютърни и индустриални вентилатори “SUNON” от Тайван и “PAPST” от Германия, както и на различни типове проводници и съединители. Компанията е доставчик и на специализирана електронна апаратура като осцилоскопи, цифрови мултимедии, анализатори и други. (Виж: http://www.elimex.bg/page/3/za-nas.html).

и добри практики на корпоративна социална отговорност на подкрепа на професионалното образование в областта на електротехниката и електрониката, не е задължително профилът на компанията да е от сферата на производството и монтажа. В случая е факт, как една търговска и дистрибуторска компания се е ангажирала сериозно с дейност в подкрепа на развитие на професионалното образование и квалификационното развитие на човешките ресурси в сектор „Електротехника и електроника“.

През последните две години, Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии (е в активна комуникация с институциите, които са отговорни за състоянието на професионалното обучение в България и участва във въвеждането на дуалната система на обучение у нас. В тази посока са проведените срещи на председателя на АПГЕЕКТ и на членовете на УС на Асоциацията с главния експерт в МОН – Румяна Костадинова (през месец януари 2016 г.) и с директора на дирекция „Професионално образование и обучение“ в МОН през месец февруари 20016 г. Пак през месец февруари на 2016 година, АПГЕЕКТ организира среща на директорите на професионалните гимназии, членуващи в нея с експерти на МОН, с цел – разясняване на въвеждането на дуалната система на професионално обучение. Последното годишно отчетно събрание на Асоциацията е проведено през месец юни 2017 година.

Асоциацията на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии провежда поредица от състезания за ученици от професионалните гимназии, като по този начин осъществява дейност, която на практика е изоставена от администрацията на МОН. Такива състезания в последно време са: Състезание по електроника между училищата, членове на Асоциацията, проведено през месец февруари 2016 година; състезание по компютърна техника и технологии между училищата, членове на Асоциацията, проведено през месец март 2016 година; състезание по електроника между професионалните гимназии, членове на асоциацията, проведено през месец април 2017 година; състезание по компютърна техника и технологии – „Асемблиране на персонални компютри“ между професионалните гимназии, членове на асоциацията, проведено през месец март 2017 година[27].

Последните две състезания са проведени в тясно сътрудничество с Техническия колеж в град Ловеч.

Асоциацията е силно ангажирана в обмяната на опит и добри практики между учебните заведения – членове на АПГЕЕКТ. Така например, на 22 февруари 2017 година, проведеният открит урок в ПГЕХТ „Проф. Асен Златаров“ в Плевен на тема „Импулсни

[27] Асоциация на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии, Обществени инициативи, http://www.apgek.com/download/oi.pdf.

захранващи устройства за персонални компютри, мобилни компютри и монитори“ е наблюдаван от директора на Техническия колеж в град Ловеч и преподаватели от същия колеж, от ръководителката на катедра КСТ в Техническия университет в Габрово и от голям брой учители от професионални гимназии, членове на АПГЕЕКТ, както разбира се и от учители от общообразователния и професионалния цикъл на гимназията домакин и цялото училищно ръководство[28]. Освен това, през месец април 2017 година е проведен и семинар за преподаватели на тема „Практическото обучение в моето училище“.

Асоциацията работи активно и върху усъвършенстването на начините на проверка на придобитите знания, както и върху качеството и актуалността на учебното съдържание.

Така например, на 14 април 2016 година в Плевен е проведена работна среща на представители на професионалните гимназии, членуващи в АПГЕЕКТ, на която е обсъден начинът на провеждане на Държавните квалификационни изпити. Резултатът от срещата е формулирано предложение, изпитът за придобиване на професионална квалификация от учебната 2016 – 2017 година да се провежда под формата на тест. Обобщени са изискванията за изработване на тестовете за ДКИ.

На 21 април 2016 година в Плевен е проведена следваща работна среща на представители на професионалните гимназии, членуващи в АПГЕЕКТ, както и на членовете на Асоциацията от другите категории, на която са обсъдени предложения за промени в държавните образователни изисквания, във връзка с динамичните изменения в областта на новите технологии в компютърната техника. В резултат на тази среща, на 27 и 28-ви април 2016 година са проведени допълнителни срещи по професионални направления, свързани с изработването на тестовете за ДКИ и с обсъждането на актуалността на учебните програми.

Б. Българска асоциация на мрежовите академии.

Българската асоциация на мрежовите академии (БАМА) е базирана на модела на съществуващи чуждестранни асоциации. Тя е организация с нестопанска цел, която координира дейността на съществуващите „Сиско академии“ в България, предоставя им пакет от услуги и подкрепа. Тя е главно звено за свръзка, изпълнява ролята на своеобразен посредник между български работодатели, от една страна, и български студенти, завършили „Сиско академии“ от друга, и не на последно място – стимулира обучението по информационни и комуникационни технологии в България.

Подобни асоциации, чиито членове са предимно „Сиско академии“, вече са основани и работят успешно в много други страни, в това число Испания, Германия, Италия, Полша, Турция и Унгария.

[28] Асоциация на професионалните гимназии по електротехника, електроника и компютърни технологии, АПГЕЕКТ, Открит урок на тема „Импулсни захранващи устройства“, 22 февруари 2017 г., http://www.apgek.com/news.php

Членове на асоциацията са „Сиско академии“, които функционират към висши учебни заведения, професионални гимназии, народни читалища, неправителствени организации, частни компании и държавни фирми[29]. Работата на Асоциацията може да бъде отнесена към редките и интересни случаи на дейност в областта на корпоративната социална отговорност, извършвана и от филиалите на държавна компания, а не само на частни предприятия.

Основание да отнесем дейността на частните и държавни компании в рамките на Българската асоциация на мрежовите академии към добрите практики в областта на корпоративната социална отговорност ни дават и декларираните стратегически цели на Асоциацията[30]: Защита на интересите на „Сиско академиите“ в България; Контрол върху качеството на обучението в „Сиско академиите“; Хармонизиране на учебната програма; Лесна и бърза комуникация между регионалните и локалните „Сиско академии“ в България; Подкрепа за настоящи и бъдещи студенти на „Сиско академиите“; Оказване на подкрепа при привличане на проектно финансиране и донорство; Подпомагане на свързването на образованието с бизнеса.

Последната годишна среща на „Сиско академиите“ в България е проведена на 18 – 19 юни 2016 година в град Хасково[31]. На конференцията са обсъдени последните статистики за България, плановете за разширяване на портфолиото от курсове на

[29] Членове на Българската асоциация на мрежовите академии са: Колеж по енергетика и електроника към ТУ – София (Ботевград); Бургаски свободен университет (Бургас); Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ (Бургас); Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“ (Варна); Икономически университет (Варна); „Информационно обслужване“ АД, клон Врана; Технически университет – Варна; „ИнтелектИ“ ООД (Велико Търново); „Информационна обслужване“ АД, клон Велико Търново; „Информационна обслужване“ АД, клон Габрово; Технически университет – Габрово; „Информационно обслужване“ АД, клон Добрич; Народно читалище „Обединение - 1913“ (Кърджали); Българо – германски център за професионално обучение – Пазарджик; Народно читалище „ЛИК - 1959“ (Плевен); Сдружение за информационно и технологично развитие ДЕММ (Пловдив); Сдружение „Информационни технологии“ (Пловдив); Фондация „Бъдеще 21 век“ (Пловдив); ПГ по компютърни технологии и системи (Правец); Русенски университет „Ангел Кънчев“; Сдружение „Интегра Джуниър“ (Свищов); Българска асоциация за нови технологии – БАНТ (София); Българска асоциация за развитие на знанията за информационните и комуникационни технологии – БАРЗИКТ (София); Българска стопанска камара – БСК (София); Военна академия „Г. С. Раковски“ (София); Институт по отбраната (София); Институт по технологии и развитие (София); „Информационно обслужване“ АД (София); Минно – геоложки университет „Св. Иван Рилски“ (София); Национална природо – математическа гимназия „Акад. Л. Чакалов“ (София); Национална професионална гимназия по прецизна техника и оптика „М. В. Ломоносов“ (София); Нов Български Университет (София); ПГ по телекомуникации (София); Първа частна математическа гимназия (София); Сдружение „ИТ Свят БГ“ (София); Софийска професионална гимназия по електроника „Джон Атанасов“; Софийски Университет „Св. Климент Охридски“; Технически университет – София; Технологично училище „Електронни системи“ към ТУ – София; Център „Звезда“ (София); частна професионална гимназия по мултимедия, компютърен графичен дизайн и анимация; ЧПК „Иком интелект“ (Хасково); Шуменски университет „Константин Преславски“. Асоциацията е със сто процентова представителност сред „Сиско академиите“ в България – всички те са нейни членове. Член на Асоциацията е и компанията „Сиско Системс България“. http://bana-bg.org/index.php?option=com_mtree&Itemid=116 Асоциацията има добро покритие на територията на страната.

[30] Българска асоциация на мрежовите академии. Стратегически цели, http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=38

[31] Годишна среща на „Сиско академиите“ – 2016 година: http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=411&Itemid=101

„Сиско“, както и стратегията на „Сиско“ за решаване на глобални проблеми като безработица, неквалифицирана работна ръка и други. Изнесена е информация за възможности за обучение чрез видео конферентни връзки; новата версия на курса “CCNA Routing and Switching”, както и новите сертификации на „Сиско“ и техните партньори.

Изнесена е и информация за международните инициативи на „Сиско академията“ в Техническия университет във Варна, включително за работата на разменни начала със „Сиско академията“ във Вроцлав, Полша и публикуването на наръчник с упражнения, съвместно със „Сиско академията“ в Дъблин.

Ръководството на асоциацията провежда редовни срещи с ученици от професионалните гимназии, като една от последните е тази с учениците от Професионалната гимназия по телекомуникации. На срещата са представени резултатите на програмата „Сиско мрежова академия“ в глобален мащаб, както и професионалните възможности, които открива завършването на курсове като CCNA, VVNA Security и CCNP[32].

Българската асоциация на мрежовите академии, съдейства за участието на български студенти в широка гама международни състезания. Последното такова събитие са международните онлайн състезания “NetRiders 2017” в три категории IT Essentials, CCENT и CCNA. Асоциацията съдейства за регистрацията на българските участници в периода 06 февруари – 22 март 2017 година[33].

На национално равнище, БАМА е постоянен съорганизатор на състезания по компютърни мрежи на национално[34] и областно[35] ниво, които имат сериозно значение за засилването на интереса към професията на мрежовия администратор и към сродни професии.

През 2015 година, Асоциацията партнира на компанията “Cisco” в кампания за насърчаване на иноваторството сред момичетата на възраст между 13 и 18 година. Това се осъществява в рамките на международния форум “Internet of Things (IoT) World Forum: Young Women’s Innovation Grand Challenge”. Аргументът за провеждане на

[32] Среща с ученици в Професионалната гимназия по телекомуникации, http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=418&Itemid=44

[33] Регистрация за неприсъствените онлайн състезания NetRiders 2017, http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=415&Itemid=101

[34] Последното национално състезание по компютърни мрежи се проведе на 8 – 9 април 2017 година, http://contest.cisco.uni-sofia.bg/

[35] Така например, областните състезания по компютърни мрежи примерно във Великотърновска област се провеждат по традиция от Сиско мрежова академия „ИнтелектИ“ (Велико Търново), Българската асоциация на мрежовите академии (БАМА) и от Регионалния инспекторат по образованието (Велико Търново). Виж примерно: Десето областно състезание по компютърни мрежи за ученици във Велико Търново, http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=379&Itemid=44

кампанията е, че до 2020 година се очаква над 50 милиарда устройства да бъдат свързани в Интернет. Този ръст дава нови възможности за използване на иновации, особено сред утрешните предприемачи и лидери. От младите дами са се очаквали идеи за нови форми на бизнес или за подобряване на ефективността в областта на: образованието, енергетиката, здравеопазването, индустриалните производства, търговията, транспорта и „умните градове“ (“smart cities”). Наградите са били солидни: една от 20000 USD, USD, четири от 10000USD и пет награди от по 5000 USD[36].

2.2. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност (КСО) в отрасъл „Електротехника и електроника“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво

В електротехническата и електронната промишленост, насърчаването на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност е договорено в Отрасловия колективен трудов договор, подписан на 24 юли 2014 г. В член 2, ал. (4), т.2 страните декларират[37]:

- Необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог, колективното трудово договаряне и подпомагане развитието на корпоративната социална отговорност в браншаа, в духа на Европейските принципи и практики;
- Превръщането на корпоративната социална отговорност, основаваща се на международния стандарт за социална отговорност SA8000, в престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в бранша, която да гарантира:
  - ✓ Осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на работниците и служителите, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права;
  - ✓ Поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение;
  - ✓ Безопасни и здравословни условия на труд за работещите;
  - ✓ Високи етични стандарти и прозрачни бизнес отношения“.

Тази обща, съгласувана позиция е потвърдена и в новия и намиращ се все още в сила Отраслов колективен трудов договор от 05 август 2016 година[38], където в член 2, ал. (4), т.2 на практика препотвърждават договореностите си от 2014 година:

[36] Една идея може да промени всичко, http://bana-bg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=385&Itemid=44
[37] Виж: Отраслов колективен трудов договор за електротехническата и електронната промишленост, 24 юли 2014 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Elektrotehnicheska%20i%20elektronna%20promishlenost%20%2824.07.2014%29%202014-2016.pdf
[38] Виж: Отраслов колективен трудов договор за електротехническата и електронната промишленост, 05 август 2016, http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD_2016_EETP.pdf

- Необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог, колективното трудово договаряне и подпомагане развитието на корпоративната социална отговорност в бранша, в духа на Европейските принципи и практики;
- Превръщането на корпоративната социална отговорност, в престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в бранша, която да гарантира:
  - ✓ Осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права;
  - ✓ Поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение;
  - ✓ Безопасни и здравословни условия на труд за работещите;
  - ✓ Високи етични стандарти и прозрачни бизнес отношения“.

Вижда се, че единственото изменение е в това, че е отпаднало определението, че корпоративната социална отговорност в бранш „Електротехника и електроника“ в България ще бъде „основаваща се на международния стандарт за социална отговорност SA8000“. Страните по отрасловия колективен трудов договор, очевидно са си дали сметка на огромното многообразие от практики, дефиниции и разбирания за корпоративната социална отговорност и са решили да не я вкарват в точно определен „коловоз“. Иначе смисълът на договореното и на декларираните намерения са запазени изцяло.

В договореностите от 2014 и от 2016 година има два особено важни пункта. Първият е, че е заявено намерение КСО да се превърне в „престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в бранша …“. Това на практика означава, че е заявено намерение за работа в посока на създаване на добри практики за корпоративна социална отговорност при управлението на снабдителните вериги на предприятията (веригите на доставчиците)[39].

Вторият важен момент е, че превръщането на КСО в престижна социална норма в дружествата от бранша „Електротехника и електроника“, трябва да гарантира освен всичко друго и „поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение“.

Последното е от особено значение за нашия анализ. На практика, това означава, че социалните партньори са се договорили с общи усилия да дават зелена светлина на всякакви добри практики на корпоративна социална отговорност, които да водят до

[39] За ролята на корпоративната социална отговорност в управлението на веригите на доставките в електротехническата и особено в електронната промишленост е писано подробно в други две части на настоящия проект.

натрупване на знания и усъвършенстване на обучението и професионалната квалификация в бранша. Сами по себе си, тези две взаимно свързани действия са фактор, който неминуемо довежда до повишаване на престижа и атрактивността на професиите в бранша.

Включването на договорености в полза на развитието на корпоративната социална отговорност в отрасловия колективен трудов договор на „Електротехника и електроника“ е несъмнено добра практика, която дава рамката на потенциалното сътрудничество между социалните партньори в тази област.

На други места в проекта са представени изобилни доказателства от литературни източници от цял свят, които сочат, че съвпадението между ценностите на дадена компания и ценностите на отделния търсещ работа човек, е един от най-сигурните фактори за привличане на работа на квалифициран персонал и за постигане на успех във „войната на талантите“.

От тази гледна точка, самото развитие на корпоративната социална отговорност (КСО) в даден бранш вече реално е действие, насочено към повишаване на популярността и атрактивността на професиите в него. Грижа на отделните компании пък е, чрез специално разработени практики да повишат собствената си атрактивност и конкурентоспособност в търсена човешки ресурси. Можем да приемем, че развитието на политиките и на добрите практики на корпоративна социална отговорност и на ниво отделно предприятие и на ниво цял сектор (бранш) са действия, които неминуемо работят в посока на балансиране на пазара на труда и осигуряване на човешки ресурси за важни и структуроопределящи икономически дейности.

Предприятията от бранш „Електротехника и електроника“ осъществяват набор от практики на сътрудничество с висши и средни професионални учебни заведения, които в своята цялост могат да бъдат отнесени към практиките на корпоративната социална отговорност. В обобщен вид може да се каже, че тези практики са: Участие в дуалното обучение; Съвместна работа с училища - кариерно ориентиране, представяне на фирмата, посещения на ученици и студенти; Организиране на практики/ стажове за ученици; Организиране на практики/ стажове за студенти; Организиране на курсови и дипломни работи за студенти; Стипендиантски програми; Техническо подпомагане на кабинетите по практическо обучение в професионалните гимназии и технически университети.

3. Бранш „Транспорт”

3.1. Подраздел „Въздушен транспорт”

А. Добри практики на корпоративна социална отговорност за задържане на кадрите, вече назначени на работа в авиокомпаниите

През последните години повечето авиокомпании подмениха парка си със съвременни летателни средства, което е най- привличащият кадрите стимул. Именно съвременният тип самолети, с които дадена компания оперира, определят и таргета, към който авиокомпаниите насочват предложенията си за работа и изискванията към своя персонал.

Като политика на авиокомпаниите е изграждането на трайна мотивация в състава, което се постига не само с материални стимули, а и чрез поддържане престижа на професията в самата авиокомпания и чрез доброто заплащане.

Авиокомпаниите се стремят да подобряват условията на труд, не рядко над законовите изисквания – стремежът е да се създават безопасни и здравословни условия на труд, да се правят редовни замервания за осигуряване на максимално безвредна среда за работа. Да се извършва непрекъснат вътрешен контрол.

Заедно с техниката, се полагат усилия за цялостно обновяване на сградите и авиотехническите бази, в които се помещават и развиват дейности по техническото обслужване и ремонт на авиационна техника самите авиокомпании, като често ремонтите се правят и от естетически подбуди за създаване на по-добра среда. Оказва се, че това влияе върху самочувствието на работещите и отношението към тяхната фирма. Често партньорите на авиационните предприятия са чуждестранни компании и фирми и стремежът е да се постига ниво, доближаващо се до водещите европейски компании, разбира се съобразено с мащабите и възможностите в страната ни.

От друга страна, когато отидат в компания извън страната, работещите често се убеждават, че условията в тяхната компания са не по-лоши, а в много случаи и по-добри. Обръща се внимание на оформянето на ландшафта около сградите, за което се канят специалисти. В почти всички авиокомпании е отделено място за макети и фотоси на самолети, исторически предмети и документи, международни и български сертификати. За външния посетител това е буквално потопяване в авиацията.

Самите екипажи се предразполагат за работа и почивка в специално отделени помещения и брифинг- зали. Сградите се оборудват със съвременни климатици, компютърни конфигурации, достъп до Интернет, освен за личния състав, така и за посетители и др. Повечето компании наемат помещения и хотели в чужбина за създаване на добри условия за предполетна почивка и възстановяване на екипажите при техния престой.

Подборът на кадрите, особено на пилотите е изключително прецизен и предпочетените за назначаване в голямата си част са много добре подготвени, поради което заплащането в бранша за тях в сравнение с други професии е и много по- високо. Това не предполага въвеждане на традиционната система за оценка на кадрите. При ясно определени и измерими критерии, строго определена система за проверки на техниките за пилотиране на оценка на уменията и възможностите на пилотите, и въвеждане на обективен контрол, те веднага биват допълнително обучавани по специални програми за проверки или освобождавани в краен случай, когато изискванията за безопасността на полетите налагат това. ”Небето не търпи” случайно попадналите, а и безопасността на полетите го изисква.

Въвеждането на система за оценка на кадрите и заплащане, обвързано с резултата, често се използва в авиокомпаниите при полагането на извънреден труд – допълнителни непланирани полети и командировки за продължителен период извън страната. Прилагат се и допълнителни финансови стимули и бонуси за напрегнатите периоди на полетните програми, за да компенсират неудобствата за екипажите и за техните семейства.

Повишаването на квалификацията е задължително условие в авиацията – непрекъснатото усъвършенстване на техниката, смяната с нови и по-модерни летателни средства, навлизането на нови технологии и съвременно аеронавигационно оборудване и непрекъснатото повишаване на международните изисквания за безопасност и сигурност, изискват поддържане на квалификацията през целия период на работа. Изисква се също така препотвърждаване на свидетелствата за медицинска и летателна годност и преподготовка при преминаване на друг тип летателно средство.

Този процес протича през стриктния контрол на българската и чуждите въздухоплавателни администрации, както и на международните организации за авиационна безопасност. Организират се курсове за подготовка и преподготовка и се осигуряват часове за упражнения на тренажори в България и ако е необходимо извън страната, което е значителна финансова инвестиция. Екипажите се обвързват с дългосрочни договори.

Създават се условия за кариерно развитие в компанията – преминаване на по-висока длъжност, за полети при по-високи летателни минимуми, за работа като инструктори в полет, инструктори на тренажорна подготовка, проверяващи на пилоти за повишаване на квалификацията им , както и за проверки и обучение на по-младите кадри.

В повечето авиокомпании се осигуряват ваучери за храна, служебен транспорт, жилища, ако е необходимо. Повечето имат собствена почивна база на море и планина, в която служителите и техните семейства се ползват от големи отстъпки. В някои

авиокомпании се предоставят безплатни билети за еднократно пътуване по избрана дестинация, включително и за членове на семейството.

Много от компаниите имат сключен договор с медицински центрове за допълнително здравно осигуряване; сключват се договори с авиационната поликлиника – филиал на Транспортна болница, за профилактика на очни, стоматологични, сърдечно-съдови и др. заболявания, като се правят постоянни и периодични прегледи и изследвания. За повечето професионални заболявания в тези медицински заведения е осигурена специализирана техника.

Екипажите получават допълнително застраховане.

Следят се условията на труд, като ежегодно се изпращат за обучение специалисти от всяка авиокомпания за придобиване на сертификати.

3.2. Авиация. Добри практики на корпоративна социална отговорност за привличане на човешки ресурси в авиокомпаниите

А. Дни на отворени врати

Дни на отворени врати е формата, която най-трайно се прилага в структури като Института по въздушен транспорт, който подготвя авиационни кадри, ДП „Ръководство на въздушното движение”, Луфтханза Техник София, Летищата София, Варна и Бургас. Демонстрират се условията и възможностите за работа, дава се отговор на вълнуващите посетителите въпроси.

Тези дни позволяват да се направи подбор от по-широк кръг кандидати, особено при необходимостта от наемане на сезонни работници за нуждите на летищата. Институтът по въздушен транспорт демонстрира възможностите си за обучение и придобиване на допълнителна квалификация. Прави впечатление високата посещаемост в тези дни и интересът наистина е голям.

Авиокомпаниите не практикуват тази форма, поради специфичните изисквания към кандидатите - много трудно чрез нея може да се разчита да се наемат подготвени кадри. Обикновено те директно се обръщат към съответните авиокомпании.

Б. Подбор на кадри от висши учебни заведения

Подбор на кадри от висши учебни заведения се практикува, но по-скоро активната страна са самите обучаеми, тъй като за авиационния сектор задължително е необходимо допълнително обучение поради спецификата на изисквания към професията. Авиокомпаниите си сътрудничат с висшите учебни заведения, давайки си сметка че там има потенциал за намиране на такива кадри.

В. Учредяване на стипендии

За учредяване на стипендии все още се говори като препоръка към държавата, защото широко разпространено е мнението, че нейна и на обучаемите следва да бъде грижа първоначалното обучение на пилоти, както и възстановяването на държавната

поръчка . Все още се дискутира и не е регламентирано обвързването на тези стипендии със сключването на договори за работа в съответните авиокомпании.

За сега техният ангажимент е обучението за тип самолет на професионалните пилоти и поддържането на тяхната квалификация, което изисква значителни финансови средства. Проблемът е дискусионен и се търси решение, предвид предстоящата криза за намиране на добре обучени пилоти. Не е известно някоя от българските авиокомпании да е учредила такива стипендии.

Г. Ролята на авиационните центрове за обучение на пилоти

Авиационните центрове за обучение на пилоти, са активната страна в препоръчването на кадри, тъй като те имат най-пряко наблюдение за качествата и възможностите на обучаемите, но пак трябва да се подчертае, че е необходимо значително допълнително обучение, докато се стигне до професионален пилот и то е свързано със солидно финансиране.

При набиране на персонал се обявяват позиции главно в специализираните авиационни издания и сайтове.

Д. Мерки за осигуряване на човешки ресурси в авиацията с по-далечна перспектива, издържани в духа на корпоративната социална отговорност

Може да се каже, че ръководствата на авиокомпаниите, обединени в Асоциацията на българските авиокомпании, следват политика на поддържане на традицията, историческата памет и най-вече промотиране на съвременните постижения на гражданската авиация сред най-младите и техните семейства. Те си дават сметка, че трябва да се поддържа престижа на професията и чисто емоционалното отношение към нея, защото само това гарантира трайно пребиваване в нея. Романтиката на тази професия е все още водеща пред финансовата страна, което гарантира траен интерес към тази професия. Прилагат се различни форми за постигането на тези цели:

Е. Промотиране на професиите в средните и висшите училища

Българските авиокомпании, съвместно със Съюза на ветераните от българската гражданска авиация, ежегодно организират ДЕН НА ПРОФЕСИЯТА. Той се провежда в Клуба Музей на авиацията на Летище София. Канят се сборни групи ученици и преподаватели от водещи средни учебни заведения и пред тях опитни авиационни специалисти, пилоти, инженери, техници и стюардеси, инструктори по съответните специалности и ветерани разказват за предимствата и особеностите на професиите. Обикновено това са ученици от 12-ти клас, на които им предстои да избират професията си.

Клубът с музейна експозиция е включен в обиколния тур на Летище София и след формиране на групи, те биват посрещани и им се прави отделно представяне на историята на гражданската авиация, настоящето, както и перспективите за реализиране

във въздушния транспорт; типовете самолети, на които се е летяло и се лети в момента. Организират се прожекции на филми с образователен характер.

В техническите висши учебни заведения се правят презентации, с цел набиране на желаещи да се обучават допълнително за авиационните професии.

Обикновено се практикува наемане на щанд в организираните от ВУЗ изложения за професионална ориентация, на който се предоставят материали и консултации, при интерес от посетителите.

Ж. За децата от детските градини и средните основните училища

За децата от детските градини и средните основните училища - опознавателни турове на летищата и изложби от детски рисунки.

От своя страна Летище София стартира нов проект – Училище за авиация – насочен към 9-10 годишни деца – 6 седмици по един ден с лектори авиационни специалисти от всички професии.

Преди две години с подкрепата на АИКБ и МОН стартира пилотен проект на Института по въздушен транспорт и Професионална гимназия „Макгахан" в София, осъществяван съвместно с „Луфтханза Техник София", осигуряващ четиригодишно, а от тази година петгодишно обучение на авиационни технически кадри със средно образование, като след завършване те получават възможност за трудова реализация в авиационните предприятия на територията на страната и в чужбина.

За учебната 2017/18 година нова паралелка от 26 деца започва обучение и в ПГТЕ „Хенри Форд". Този проект е илюстрация на възможностите за получаване на практически умения по време на образованието. Практиката се провежда в сертифицираните работилници на Института по въздушен транспорт и в хангарите на авиокомпаниите, което затваря веригата училище, институт и работодатели и е добра практика, заслужаваща да се разширява.

3. Използване възможностите на авиационните издателства

Авиационните издателства се представят активно на изложенията на книгата, с което предизвикват интерес към книгите и списанията с авиационна тематика. Значително влияние оказват издаваните от тях авиационни списания – „Криле" и „Аеро"; бордните списания на „България ер".

Издаването на книги с финансовата подкрепа на авиокомпаниите е широко разпространена практика. Тяхното публично представяне се превръща в събитие, на което се канят да присъстват хора от всички поколения. Традиция в авиацията е почти всяка новоиздадена книга да бъде представяна от авторитетен общественик, да се правят съпътстващи изложби и да се дискутира съдържанието й.

Така например издаването книгата на Асен Йорданов, по която са се учили на авиация много поколения летци, беше представена на тържество, на което издателите

получиха специален приз за опазване на историческото наследство. След като е излязла в десетки страни по света, едва сега тя беше преведена и издадена на български език и стана истинско събитие за всеки пилот или почитател на авиацията изобщо.

Сред книгите за авиация се появиха много биографични книги основно за пилоти, към които има подчертан интерес.

Подготвя се осигуряването на по-широк достъп до масива от 5000 авиационни книги, дарени на Клуба с музейна експозиция на Летище София от Института по въздушен транспорт, като се оборудва читалня, достъпна за всеки, който се интересува от тематиката. Разположението на Клуба извън охраняваната зона го прави привлекателен за всеки посетител.

Активно се използват средствата за масова информация, като се създава кръг от журналисти- приятели на авиацията. Предоставя им се почти ежедневно актуална информация, експертни мнения и възможност за контакти с водещите специалисти по интересуващите ги въпроси.

Ежегодно се организира конкурс за най-добри материали в печатните и електронните медии, критерият за награждаване в който е обективното представяне на фактите и позитивното отношение към гражданската авиация. Широкото разгласяване чрез медиите на успехите на наши пилоти, работещи зад граница, има доказан ефект.

Достатъчно е да припомним организираното посрещане и възможността за разглеждане на най-големия пътнически самолет в света – А380, пилотиран от български пилот, което дълго време държа вниманието на широката публика. Срещите и пресконференциите, които бяха организирани с пилота по време на пребиваването му в България, бяха посетени от много млади хора.

Разбира се, ефектът, който търсят авиокомпаниите в такъв случай е рекламен за тях, но в същото време скритият ефект е във въздействието върху тези млади хора и появата на лична мотивация и интерес към професията.

Активно се използват и специализираните сайтове, както и дискусиите на страниците им във Фейсбук. Модерните форми на комуникация са предпочитани от най-младата публика.

И. Финансиране на филми и рекламни клипове с професионална ориентация

По повод 70 годишнината на българската гражданска авиация Асоциацията на българските авиокомпании поръча на БНТ и консултира изработването на документален филм, който представи нов, достоверен прочит на историята на гражданското ни въздухоплаване и беше приет много позитивно от всички възрастови групи в авиационната общност. Филмът е направен по модела на филмите на National Geographic и ще има познавателен характер за много широката публика.

Голямо предимство дава наличието на телевизия България Он Ер, която отделя голям процент от ефирното си време на темата авиация, организира тематични дискусии , прави сериозни анализи и поддържа вече няколко години предаването „Авиошоу", което се подготвя много професионално , предоставя информация за водещите страни и компании в авиацията и съвременните технологии, както и дава трибуна на наши и чужди авиоспециалисти . Любопитен факт е, че повлиян от обекта на своите предавания, водещият сам записа курс за пилоти и вече завърши първоначалния етап на обучение, като декларира желание да продължи да се обучава за професионален пилот.

Особено внимание се обръща на опазването на историческото наследство и свързаните с това чествания на кръгли годишнини, които дават повод да се представят историята и успехите на българската авиация пред по-широка аудитория. В последните години това бяха честването на 100-годишнината на българската авиация, 100-годишнината на българското самолетостроене, 90 годишнината на летище Бургас, 80-годишнината на Летище София, 70- годишнината на българската гражданска авиация.

Феномен в историята на авиацията е събраната и изложена в собствената му къща (Дом на авиацията) в село Ковачевци музейна сбирка на пилота Карамфил Стаменков. В тази къща той лично е посрещнал над 10 000 посетители – главно групи ученици, но и държавници, космонавти, чуждестранни дипломати. и им е показвал десетките фотоси и предмети от своята сбирка – включително свързани с историята на неговото семейство – 4 братя пилоти, сестра, омъжена за пилот и внук-пилот. Нагледен урок за привързаност към професията.

Авиокомпаниите нееднократно присъждаха награди на Карамфил Стаменков, финансираха издаването на книгата „Четирима братя и едно небе", разказваща за фамилията – пилоти. Организираха срещи на млади пилоти и ученици с него, на които имаше възможност да разкаже спомените си.

Й. Участия в авиоизложения и авиосъстезания

Особено популярни са организираните Авиошоу представяния, на които се правят демонстративни полети и ретро паради, както и се изпробват направените от най-малките авиомодели. Тук се прави директно промотиране на професиите пред семействата на студенти, ученици и по-малките деца на предимствата на авиационната техника и професиите в авиацията.

Освен това, трябва да се посочи, че тези авиоизложения и авиосъстезания и имат широко регионално значение. В такива градове като Казанлък, Долна баня, Горна Оряховица, Балчик и Силистра например, където се произвежда авиооборудване или се развиват центрове за обучение на пилоти, те са събитие, което привлича все по голям брой хора. Не случайно там се създават най-благоприятни условия за развитието на така наречената „малка авиация".

Широко е разпространено увлечението по авиомоделизъм и то сред различни възрастови групи. От там и от аероклубовете се тръгва към голямата професия и затова на този елемент трябва да се отдава голямо значение в Държавна политика за подготовка на кадри в авиацията за подготовка на авиационни кадри – пилоти, инженери, техници.

3.3. Насърчаване на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност в бранш „Транспорт“ чрез колективно договаряне на отраслово ниво

А. В Отрасловия колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, сключен на 18 юли 2012 г., въпросите на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност се уреждат с цяла отделна глава – глава пета от ОКТД. Тя включва членове 50 – 53, с които е договорено:

„Член 50, ал. (1). В процеса на социалното партньорство, страните по този договор подпомагат развитието на корпоративната социална отговорност чрез признаване на по-високата степен на социалните задължения, при спазване на българското законодателство и европейските норми и стандарти.

Ал. (2) Работодателите и синдикатите, страни по този ОКТД, се договарят да спазват и възприемат поведение, интегриращо социалната ангажираност във взаимоотношенията, като споделят, признават и осъществяват основните принципи и политики на КСО.

Ал. (3) Оценката на въздействието на КСО върху работещите и обществото, както и по-нататъшното развитие на социалния диалог са основни приоритети на бранша.

Ал. (4) Социалните партньори се споразумяха за превръщането на КСО в престижна социална норма, която да влияе положително на:

- Поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението;
- Комуникацията и социалното партньорство между работодатели и синдикати;
- Способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, клиенти и доставчици;
- Развитие на отношенията с инвеститори и конкуренти, публични власти, средствата за масова информация и други заинтересувани страни;
- Възприемане на политики за насърчаване прилагането на „зелени инициативи“ и други дейности с принос към общността.

Ал. (5) работодателят поема отговорността да:

- Реализира социално отговорно поведение при преструктуриране и модернизиране на производството и управлението;

- Създава възможност за обучение и повишаване квалификацията на работещите с цел пълноценно използване на техния потенциал за кариерно развитие и реализация;
- Създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост;
- Повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
- Повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;
- Предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяването на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;
- Подпомага социални инициативи, стипендии за обучение, поддръжка на паркове, градини, паметници и др.

Ал. (6) Социалните партньори приемат периодично да актуализират политиката си за КСО с цел устойчиво развитие на индустрията, принос към обществото и опазване на околната среда.

Член 51. Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и личен живот чрез:

- Договаряне на гъвкави форми за организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст;
- Забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и от майки с деца до три годишна възраст;
- Организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и личен живот;
- Подпомагане настаняването на деца в детски градини и подпомагане на хронично болни;

Член 52. Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на отраслова визия и качество на трудовия живот съобразно целите, заложени в Стратегията „Европа 2020“: благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия – сигурност, кариерно развитие, участие в управлението.

Член 53. Социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:

- Сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмяна на информация и консултиране;
- Баланс между гъвкавост и сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси с акцент върху развитието на човешкия капитал“[40].

Б. В Отрасловия колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, сключен на 29 юли 2015 г., въпросите на прилагането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност отново се уреждат с отделна глава – „Корпоративна социална отговорност“. Тя включва членове 51 – 54, с които е договорено:

„Член 51, ал. (1). В процеса на социалното партньорство, страните по този договор подпомагат развитието на корпоративната социална отговорност чрез признаване на по-високата степен на социалните задължения, при спазване на българското законодателство и европейските норми и стандарти.

Ал. (2) Социалните партньори се споразумяват да работят за превръщането на КСО в престижна социална норма, която да влияе положително на:

- Поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението;
- Комуникацията и социалното партньорство между работодатели и синдикати;
- Способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, клиенти и доставчици;
- Развитие на отношенията с инвеститори и конкуренти, публични власти, средствата за масова информация и други заинтересувани страни;
- Възприемане на политики за насърчаване прилагането на „зелени инициативи“ и други дейности с принос към общността.

Ал. (3) работодателят поема отговорността да:

- Реализира социално отговорно поведение при преструктуриране и модернизиране на производството и управлението, в т. Ч. Чрез активна комуникация и включване на работещите в процеса на взимане на решения;
- Създава възможност за обучение и повишаване квалификацията на работещите с цел пълноценно използване на техния потенциал за кариерно развитие и реализация, при спазване на равенство по отношение на половете;
- Създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост;

[40] Отраслов колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, 18 юли 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Transport%20%2818.07.2015%29%202012-2014.pdf

- Повишава мотивацията на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
- Повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;
- Предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяването на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;
- Подпомага социални инициативи, стипендии за обучение, поддръжка на паркове, градини, паметници и др.

Ал. (4) социалните партньори приемат периодично да актуализират политиката си за ксо с цел устойчиво развитие на индустрията, принос към обществото и опазване на околната среда.

Член 52. Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и личен живот чрез:

- Гъвкави форми за организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст;
- Забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и от майки с деца до три годишна възраст;
- Организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и родителски отпуск и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и личен живот;
- Създаване на условия за обучение и квалификация по време на майчинство и бащинство;
- Подпомагане настаняването на деца в детски градини и подпомагане на хронично болни;

Член 53. Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на отраслова визия и качество на трудовия живот съобразно целите, заложени в Стратегията „Европа 2020“: благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия – сигурност, кариерно развитие, участие в управлението.

Член 54. Социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:

- Сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмяна на информация и консултиране;

- Баланс между гъвкавост и сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси с акцент върху инвестициите в човешки капитал“[41].

Както се вижда, в договореностите от 2012 и от 2015 година няма някакви особено съществени разлики. В текста от 2015 година е поставен известен акцент върху равенството на половете, който не може да се нарече „редакционна поправка“, но не е и някаква радикална промяна на духа на документа. Най-същественото е, че страните по ОКТД са отбелязали родителския отпуск при мъжете като равнопоставен спрямо отпускът по майчинство при жените.

От ОКТД, подписан през 2015 година отсъстват алинеи (2) и (3)[42] от член 50 от 2012, който през 2015 година става член 51.

И в двата отраслови колективни трудови договора за бранш „Транспорт“ се заявява намерението КСО да се превърне в „престижна социална норма“. Този текст става стандартна формула, която откриваме в същата формулировка и редакция, примерно в бранш „Електротехника и електроника“. Очевидно е, че се осъществява „междуотраслов обмен“ на приемливи и за двете страни (работодатели и синдикати) формулировки по ключови въпроси.

От друга страна обаче, в бранш „Транспорт“ не се заявява намерение за работа в посока на създаване на добри практики за корпоративна социална отговорност при управлението на снабдителните вериги на предприятията (веригите на доставчиците). В случая на бранш „Транспорт“ се посочват пет области, в които КСО трябва да „влияе положително“.

И в бранш „Транспорт“, превръщането на КСО в престижна социална норма, трябва да гарантира „поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението“. Вижда се, че и тази формулировка е добила статут на приемлива и за двете страни (работодатели и синдикати) формулировка, преминаваща от един ОКТД в друг ОКТД по линия на „междуотрасловия обмен“.

Излиза, че поне теоретически, социалните партньори в бранш „Транспорт“ имат пълно съгласие, че трябва да се дава ход на добрите практики на корпоративна социална отговорност (КСО), които да водят до натрупване на знания и усъвършенстване на обучението и професионалната квалификация в бранша. Безспорно и в случая на бранш

[41] Отраслов колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, 29 юли 2015 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Transport%20%2829.07.2015%29%202015-2017.pdf

[42] Текстът на отпадналите през 2015 година алинеи е: **Ал. (2)** Работодателите и синдикатите, страни по този ОКТД, се договарят да спазват и възприемат поведение, интегриращо социалната ангажираност във взаимоотношенията, като споделят, признават и осъществяват основните принципи и политики на КСО. **Ал. (3)** Оценката на въздействието на КСО върху работещите и обществото, както и по-нататъшното развитие на социалния диалог са основни приоритети на бранша.

„Транспорт“ това е действие насочено към повишаването на престижа и атрактивността на професиите в бранша, независимо, че ефектът от него в никакъв случай не бива да се преувеличава и надценява.

Тук е моментът, да се обърне внимание на една съществена подробност. От работодателска страна, организациите, подписали ОКТД в транспорта през 2012 и през 2015 година са напълно различни. През 2012 година, от страна на работодателите, ОКТД е подписан от Асоциацията на българските авиокомпании (член на АИКБ), Браншовият съюз за стопанска инициатива в транспорта (тогава член на ССИ, сега на АИКБ) и Асоциацията на собствениците на товарни вагони (член на КРИБ). През 2015 година, ОКТД в транспорта е подписан от Националната транспортна камара (член на БСК).

От страна на профсъюзите, през 2012 година, ОКТД е подписан от Съюза на транспортните синдикати в България, Синдикатът на автотранспортните работници в България и Федерацията на транспортните работници „Подкрепа“. През 2015 година от синдикална страна подписват Съюзът на транспортните синдикати в България и Федерацията на транспортните работници „Подкрепа“.

Вижда се, че за сметка на практически постоянния състав на синдикалното представителство в отрасловото колективно договаряне в транспорта в периода 2012 – 2015 година, представителството на работодателите е абсолютно променено при двете поредни издания на отрасловия колективен трудов договор.

Възможно е точно по-неординарният състав на работодателската страна през 2012 година[43] да е допринесъл за постигането на съгласие по отношение на договореностите за развитието на корпоративната социална отговорност в бранш „Транспорт“.

Включването на договорености в полза на развитието на корпоративната социална отговорност в отрасловия колективен трудов договор на бранш „Транспорт“ е несъмнено доказателство, че тази добра практика се приема и в този бранш и тя не е приоритет единствено на машиностроенето, металообработването, електротехниката и електрониката.

Несъмнено, в транспорта, формулирането на политики и прилагането на добри практики на КСО е силно затруднено, особено в някои важни подотрасли, примерно в морския транспорт (корабоплаването)[44]. Прави силно впечатление контрастът между

[43] Обичайният представител на работодателската страна в ОКТД за транспорта е Националната транспортна камара. Изключение прави 2012 година. През 2015 година, обичайното положение се възстановява.

[44] Roe, Michael, Corporate Social Responsibility and the Governance of International Shipping, BRE Review, Baltic Rim Economies, Issue No 5, November 2016, Special Issue on Corporate Social Responsibility by guest editor Hanna Mäkinen, pp. 23 – 24, https://www.utu.fi/en/units/tse/units/PEI/BRE/Documents/BRE%205_2016.pdf ; Над тези проблеми, професор Roe работи повече от 10 години - Roe, Michael, Shipping, Policy and Multi-Level Governance, Maritime Economics and Logistics, Vol. 9, Issue 1, March 2007, pp. 84 – 130, https://link.springer.com/article/10.1057/palgrave.mel.9100173 ; **Виж също:** Hamad, Hamad Bakar, Corporate Social Responsibility (CSR) in the Shipping Industry: A Disturbing Mechanism

състоянието на приложението на корпоративната социална отговорност във въздушния транспорт с неговото голямо многообразие от практики (така е и при политиките за развитие на човешките ресурси) и твърде тежката ситуация при корабоплаването, особено при морския транспорт.

Независимо от това, заслужава да се отбележи желанието на заинтересуваните страни да развиват политиките и добрите практики на корпоративната социална отговорност в целия бранш „Транспорт“, а не само в отделни, подбрани подотрасли.

Between Maritime Security Needs and Seafarers' Welfare, Studies of Organisational Management and Sustainability, Vol. 3, Issue 1, January 2016, https://www.researchgate.net/publication/299562726_Corporate_Social_Responsibility_CSR_in_the_Shipping_Industry_A_Disturbing_Mechanism_Between_Maritime_Security_Needs_and_Seafarers%27_Welfare ; Drobetz, Wolfgang, Andreas Merikas, Anna Merika and Mike G. Tsionas, Corporate social responsibility disclosure: The case of international shipping, Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review, Vol. 71, November 2014, pp. 18 – 44, http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S136655451400146X

4. Бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“

4.1. Направление „Околна среда“, ЛЗ, сертифицирани по ISO 14001

А. Многопрофилна болница за активно лечение национална кардиологична болница ЕАД – София

Организация	Многопрофилна болница за активно лечение национална кардиологична болница ЕАД – София, - член на БСК Оказване на болнична помощ - диагностика, оперативно и консервативно лечение, рехабилитация на сърдечно-съдови заболявания и болести и състояния, в които сърдечно-съдовите заболявания са съпътстващи; мозъчно-съдова болест, вродени дефекти, детски болести, интензивно лечение и диализа. Консултации, поискани от лекар от друго лечебно заведение. Провеждане на клинични проучвания и прилагане на нови методи за лечение. Вземане и експертиза на органи и тъкани и предоставянето им за трансплантация. Обезвреждане на опасни болнични отпадъци.
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Чрез постоянен мониторинг на въздействията на нейните производствени процеси върху околната среда да определи подходящи и най-вече тези въздействия, които биха ограничили рисковете или опасностите, свързани със замърсяванията.
Заинтересовани страни	Персонал, пациенти, общество
Описание	○ Оценяване и управление на рисковете, свързани със заплахи и възможности; ○ Доброволно поемане на ангажименти по отношение на околната среда и активен обмен на информация със заинтересованите страни; ○ Акцент върху отговорността на висшето ръководство за поемане на водеща роля в подобряването на резултатите спрямо околната среда ○ Концепция за жизнения цикъл на продукта, включително дейностите след доставка, използването и обезвреждането; ○ Засилен контрол върху изнесените процеси.

Резултат	○ ЛЗ е определила своите измерими показатели за оценка на изпълнение на целите, които са обективни, удостоверими и възпроизводими; ○ Постигнато е разбиране на потребностите и очакванията на всички заинтересовани страни. ○ Разширен е кръгът на тези страни - освен пациентите и служителите, са защитени интересите и на външни за организацията страни – партньори, доставчици, посетители, съседи, местни жители, контролни органи, инвеститори, неправителствени организации; ○ ЛЗ е сертифицирано по ISO 14001.

Б. Многопрофилна болница за активно лечение по неврология и психиатрия СВ. НАУМ ЕАД - СОФИЯ

Организация	Многопрофилна болница за активно лечение по неврология и психиатрия СВ. НАУМ ЕАД – СОФИЯ Диагностика, лечение и рехабилитация; Профилактика, методична и консултативна помощ; Обучение на студенти, специализанти и докторанти; Научно-изследователска дейност, разработване и внедряване на нови методи за диагностика и лечение; Изпитване на лекарства. Спешна помощ.
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Управление на въздействията на нейните продукти върху околната среда – те да са проектирани така, че ако са за консумативна употреба, да подлежат на рециклиране или безвредно унищожаване, а ако са инвестиционни продукти, да могат да бъдат подложени на “разделен демонтаж” след края на полезната им употреба.
Заинтересовани страни	Персонал, пациенти, общество
Описание	Прилага подходящи технически, технологични, организационни и други мерки, за да бъдат ограничени рисковете или опасностите, свързани със замърсяванията.

Резултат	○ Повишено екологично съзнание на служителите, промяна в мисленето и навиците им и пренасяне на добрите "зелени" практики извън организацията; ○ Ефикасен контрол на потреблението на ресурсите, което води и до намаляване на разходите; ○ Идентификация на всички приложими за лз изисквания, улесняване получаването на разрешителни и спазване на техните условия; ○ Напълно елиминиран риск от санкции от страна на контролни органи. ○ Лз е сертифицирано по iso 14001.

В. Многопрофилна болница за активно лечение-„Д-р Иван Селимински“ АД - Сливен

Организация	Многопрофилна болница за активно лечение-д-Р Иван Селимински АД – Сливен Дейности, включващи и свързани с предоставяне на болнични грижи, включително диагностика, лечение и рехабилитация; родилна помощ; отнесени към дейността на лечебното заведение дейности: методична и консултативна помощ; научна дейност; обучение и специализация на медицински кадри; клинични проучвания на лекарствени продукти и медицинско оборудване; трансплантация на органи, тъкани и клетки.
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Да идентифицира и оцени продуктите от своята дейност по отношение на околната среда, като по този начин се стреми да намали негативните въздействия от дейността си.
Заинтересовани страни	Персонал, пациенти, общество
Описание	Чрез въвеждането на стандарт ISO 14001, ЛЗ: ○ Идентифицира и оценява аспектите от дейността си, касаещи околната среда; ○ Ефективно управлява въздействията на своите продукти върху околната среда; ○ Ангажира всички нива на персонала по отношение на управлението на отпадъците.

Резултат	○ Повишено доверие на партньори и външни заинтересовани страни; ○ Организацията управлява своите екологични проблеми, което води до по-добри екологични показатели; ○ Минимизира се рискът от екологични инциденти и се намаляват последиците от тях; ○ Лз е сертифицирано по iso 14001.

Г. ТОКУДА ХОСПИС ЕООД - СОФИЯ

Организация	ТОКУДА ХОСПИС ЕООД - СОФИЯ Палиативни грижи за терминално, хронично болни и инвалидизирани пациенти. Предоставяне на палиативни грижи и социални услуги по домовете
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Да определи подходящи дейности по идентифицирането, разделното съхранение и обезвреждането на продуктите от своята дейност, които оказват негативно влияние върху околната среда.
Заинтересовани страни	Персонал, пациенти, общество
Описание	Чрез въвеждането на стандарт ISO 14001, ЛЗ: ○ Отделя голямо внимание на физическото състояние на организацията и реалното изпълнение на изискванията по отношение на чистота, разделността при събиране на отпадъците, съхранение на опасни вещества и др.; ○ Ефективно управлява въздействията на нейните продукти върху околната среда; ○ Ангажира всички нива на персонала по отношение на управлението на отпадъците; ○ Създава механизми за самоконтрол в организацията – мониторинг, оценка на съответствието и вътрешни одити.
Резултат	ЛЗ е сертифицирано по ISO 14001.

4.2. Направление „Човешки ресурси“

А. Болница Феърбанкс

Организация	Болница Феърбанкс Болница Феърбанкс е най-старият независим център за лечение на алкохолизъм и наркозависимост в САЩ. Със седалище в Индианополис; центърът с идеална цел е съсредоточен върху възстановяване от алкохолизъм и други проблеми на наркозависимост, което служи като средство за подобряване благосъстоянието на отделните лица, семействата и общностите, като им се дава надежда и им се оказва подкрепа чрез различни програми и услуги.
Страна	САЩ
Цели	Управление на кадровия потенциал. Да се направи така, че работниците да имат ясно формулирани стандарти за изпълнение, както и цели и задачи, които са свързани с организационните цели на болницата.
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи, пациенти
Описание	Болницата обединява управлението на целите с помощта на софтуерен продукт, подпомагащ фирменото управление, в т.ч. УЧР и КСО – създадена и въведена е собствена система, благодарение на която ежедневните дейности съответстват повече на глобалната цел на болницата – грижата за пациента. Това помага за подобряване ангажираността на работника и - най-важното - качеството на медицинските грижи и услуги, предоставяни на пациентите и техните семейства.
Резултат	От внедряването на системата на ЧР за управление на кадрови потенциал, Феърбанкс отчита следните ключови ползи: ○ По-конкурентен статут на работника: ✓ Работниците разбират какво се очаква от тях и имат ясно поставени цели; ✓ Понижава се текучеството на работниците; ✓ По-лесно се привличат нови работници; ✓ Новите работници получават оценка на работата си в рамките на първите 30 дни от наемането.

	○ Възможност за бързо и лесно събиране на информацията, необходима за преглед от контролните държавни органи. ○ Гъвкави задачи в управлението на кадровия потенциал и елиминиране на документите на хартиен носител. ○ Спестяване на разходи по отношение на "човекочасовете", прекарани за даден процес. Внедряването на системата е довело и до допълнителни ползи за организацията: ✓ Моралът на работника значително е подобрен. ✓ Сега хората знаят какво да очакват и ценят оценките си, защото болницата винаги се стреми да подпомага развитието на персонала. ✓ Системата също така подпомага и наемането на персонал: потенциалните и новонаетите лица се впечатляват, когато научат за процеса на оценка на Феърбанкс. Центърът за лечение използва системата, за да въвежда новонаети служители за период от 30 до 90 дни и има индивидуално създаден подход за запознаване с работата на медицинските сестри и клиничните работници, когато се присъединят към персонала. ✓ Задачите на управлението на кадровия персонал се модернизират, като се елиминират документите на хартиен носител. ✓ Икономисват се разходи по отношение на намалените „човекочасове", губени преди това, когато процесът е бил ръчен.

Б. Мемориална болница „ БЛЕК РИВЪР"

Организация	Мемориална болница „БЛЕК РИВЪР" Мемориалната болница „Блек Ривър" за първи път отваря врати в окръг Джаксън, щата Уисконсин през 1917 и е на сегашното си място от 1968.
Страна	САЩ

Цели	Развитие на служителите и кариерно издигане. Да се даде на служителите възможност за обучение, развитие и кариерно издигане, включително достъп до ресурсите, обучението и информацията, от които се нуждаят, за да успеят.
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи, пациенти
Описание	Внедрява се система, която интегрира изпълнение и обучение, Мемориалната болница Блек Ривър наблюдава промяна в отношението на служителите към обучението: ○ Благодарение на системата персоналът разбира как с това, което прави, допринася за успеха на организацията и е наясно, дали целта е да се придобие конкретна сертификация или да се направят подобрения на процеса. Вече не се чува: „Не знам защо правя това“. - Сега работещите казват: „Правя това, защото има голямо значение в области като лечението на пациентите, предоставянето на по-добри услуги и в спестяването на средства“.
Резултат	○ С внедряването на съответната система, в Мемориалната болница Блек Ривър се наблюдава промяна в отношението на служителите към обучението. Болницата става по-гъвкава, способна по-добре да отговори на нуждите на клиента и пациента. Някои от ползите, които болницата е реализирала включват: ✓ Изразително увеличение на възприемането от пациента на загрижеността за неговото здраве, (от 70 до 95%); ✓ Преход към организация, която е насочена към постиженията и резултатите и е готова за реформа в здравеопазването; ✓ 100% ефективност на изпълнението; ✓ Повишаване на критериите за ангажираност на служителите, което е по-високо от средното в бранша; ✓ Спестяване на време и усилия, при пълно спазване на изискванията на контролните органи;

	✓ Значително положително въздействие върху нетния оперативен марж от по-малко от 1% през 2008 г. до 9,6% през 2011 г.

В. Център за токсикология и опазване на околната среда – 2011

Организация	Център за токсикология и опазване на околната среда (ЦТООС) – 2011 Центърът за токсикология и опазване на околната среда ЦТООС е частна компания, разположена до North Little Rock, Аризона. Тя има още четири офиса - в Тексас, Тенеси, Индиана и Луизиана. Основана от четирима партньори през 1997 г. В момента в петте офиса на компанията работят над 100 служители.
Страна	САЩ
Цели	○ По-добро управление на времето на служителите, което е проблем към момента на взимане на решения поради постоянните пътувания на служителите, свързана с работата им по проекти; ○ да се даде възможност на инициативите на мениджъра и експертите по човешки ресурси да се реализират до край; ○ повишаване на мотивацията на служителите, създаване на по-добри възможности за обучение и развитие; ○ постигане на по-високо ниво на представяне, обвързването му с работната заплата.
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи
Описание	Подходи и действия ○ Оптимизиране на процеса по наемане на служители; ○ Обучение и адаптиране на новите служители; ○ Актуализиране на ръководството на служителя; ○ Оптимизиране на политиката на заплащане; ○ Внедряване на софтуер за електронно обучение; ○ Въвеждане на годишна оценка на служителите; ○ Разработване на програма за обучение и развитие. Етапи на разработване и въвеждане:

	1. Идентифициране на проблема. 2. Промяна на организационната структура на компанията - вече не е ръководена от основателите си, а се създава стройна структура, включваща Изпълнителен директор, (CEO - Chief Executive Officer), Финансов директор (CFO - Chief Financial Officer), Управителен съвет (Борд на директорите) и Директор ЧР. 3. Назначаване на Директор ЧР и експерт ЧР. 4. Директорът и експертът по ЧР, като членове на Националната организация на ЧР мениджърите, използват ресурсите на национално ниво, като ги адаптират към нуждите на компанията и създават компетентностния модел. 5. Изработва се стратегия по въвеждането, която се комуникира със служителите. 6. Внедряване на компетентностния модел с акцент на управление на времето. 7. Тестване на модела, получаване на обратна връзка от служителите и оценка на прилагането.
Резултат	○ По-бърз процес по назначаване на нови служители; ○ По-добър подход при решаване на проблемите на служителите; ○ По-добра подготовка на мениджърите как да действат в различни ситуации, вкл. в спешни и форсмажорни такива; ○ По-добра дисциплина на служителите; ○ Подобрена комуникация между мениджърите и служителите; ○ Облекчен достъп на ЧР-отдел до мениджмънта; ○ Увеличаване на доброволчеството в компанията от 0% до 50% - свързано с време и пари; ○ Увеличен интерес към обучение и развитие – до 90%, като тези, които са извън офиса по време на обучението, се включват дистанционно; ○ Рязък спад на несъответствието между ключовите индикатори за представяне и заплащането.

Г. Болница „Д-Р ЩЕРЕВ“

Организация	Болница „Д-Р ЩЕРЕВ“ Болница „Д-р Щерев” работи в сферата на репродуктивно здраве и има натрупан над 25-годишен опит на нововъведения и успехи на екипа в приложението на съвременни медицински технологии в България. Болницата е първото частно лечебно заведение в Европа и единствената българска болница, акредитирана от най-голямата и престижна специализирана европейска организация EBCOG (Европейски борд към колежа по акушерство и гинекология).
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Повишаване на квалификацията и кариерно развитие
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи, пациенти
Описание	○ Развитие на учебна и научно-изследователска дейност. ○ Участие в отраслови, национални и международни научни форуми – конгреси, симпозиуми, срещи, конференции, семинари, курсове и кръжоци; ○ Усъвършенстване на клиничната, биологичната, ембриологичната и лабораторната дейност с внедряване на модерни технологии и иновативни методики; ○ Внедряване на нови техники и модерни методи за диагностика и лечение; ○ Поддържане на собствен библиотечен фонд.
Резултат	○ Практически нулево текучество; ○ Лесно привличане на нови кадри; ○ Болницата е привлекателен център както за утвърдени специалисти, така и за студенти и специализанти; ○ Работещите в болницата специалисти са с високо национално и международно признание; ○ Болницата има акредитация от EBCOG - Европейския борд по акушерство и гинекология, първата и задължителна стъпка в процеса към получаване на акредитация от ESHRE (Европейската асоциация по

	асистирана репродукция и човешка ембриология) за обучение на специалисти по репродуктивна медицина; ○ Доказано високо доверие от страна на пациентите.

4.3. Направление „Социални дейности“

А. Болница „Д-Р ЩЕРЕВ“

Организация	Болница „Д-р Щерев” е специализирано ЛЗ в сферата на репродуктивно здраве и има натрупан над 25-годишен опит на нововъведения и успехи на екипа в приложението на съвременни медицински технологии в България. Мисията на модерното лечебно заведение се основава на: 1. Изпълнение на европейски стандарти и правила за добра медицинска практика с цел осигуряване на качествени здравни грижи и помощ за доверилите ни се пациентите; 2. Постоянно усъвършенстване на клиничната, биологичната, ембриологичната и лабораторната дейност в Болница „Д-р Щерев” с внедряване на модерни технологии и иновативни методики; 3. Развитие на учебна и научна дейност; 4. Задължение за всички от болницата е човешкото и топло отношение, както към пациентите, така и един към друг в колектива; 5. Ангажимент за проява на социална отговорност.
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Висококачествената грижа към пациентите в комбинация с продължаващото обучение на специалистите са гаранция за спазването на високи стандарти и правила за добра медицинска практика.
Заинтересовани страни	Работници, пациенти, студенти, специализанти, общество
Описание	Екипът на лечебното заведение е поел задължението да извършва благотворителна дейност чрез безплатни профилактични прегледи, лечебни процедури и финансови дарения за общественополезни каузи или за хора в неравностойно положение. Част от този ангажимент за социална отговорност на

	Болница „Д-р Щерев" е стремежът тя бъде примерен данъкоплатец и изряден работодател.
Резултат	Чрез използване на тези стимули се подобрява качеството на труда, а оттам и на живота служителите и се повишава привлекателността на професиите

Б. ПРО ЕАД – ЛЗ за „Профилактика, рехабилитация и отдих"

Организация	ЛЗ, специализирани в дейности, свързани с профилактиката, рехабилитацията и отдиха на работещите българи се ползват от над 38 000 души годишно, по данни на НОИ. Използват се природни и лечебни фактори – климат, минерални води, лечебна кал в съчетание с апаратна физиотерапия, кинезитерапия.
Страна	БЪЛГАРИЯ
Цели	Висококачествената грижа към пациентите за гарантиране на трайни положителни резултати и благоприятен ефект при лечението на широк кръг от заболявания при възрастни и деца.
Заинтересовани страни	Работници, пациенти, общество
Описание	С цел подобряване трудовите отношения на работниците и служителите и качеството им на живот, в клоновете на ЕАД „Профилактика, рехабилитация и отдих" са постигнати следните договорености с работодателя: Провеждане на веднъж годишно на обучителен семинар по здравословни и безопасни условия на труд; Организиране на концерти и театрални постановки на преференциални цени; Младите хора са включени в младежка организация , асоциран член на КТ „Подкрепа" – провеждат се регулярни обучения, семинари и международни прояви, с цел насърчаване, обучение и развитие на потенциала в младите хора Функциониращ център за професионално обучение на КТ „Подкрепа" за чуждоезиково обучение, професионално обучение и квалификации в различни направления.
Резултат	Чрез използване на тези и други нематериални стимули се подобрява качеството на живот на служителите и се повишава привлекателността на професиите в ЕАД.

4.4. Направление „Добра администрация“

A. CORNERSTONE HEALTHCARE GROUP

Организация	Cornerstone Healthcare Group е специализирана в лечението на пациенти, които се нуждаят от акуратна грижа при удължено време за възстановяване. С база в Далас, Тексас, групата обслужва 19 организации в шест държави и има около 2000 служители. Една от целите на Cornerstone Healthcare Group е да гарантира, че всеки пациент ще се чувства като член на семейството. За да постигне това, организацията гарантира, че работещите на всяко ниво приемат работата си за незаменима и ценна и лично допринасят за успеха й. Целта е всички служители да имат достатъчно възможности и правомощия, за да могат да проявяват състрадание и грижи за пациентите. За да бъдат последните от своя страна удовлетворени от обслужването, което получават.
Страна	САЩ и др.
Цели	Реорганизиране изцяло на процеса за преглед на ефективността специално за онези, които се грижат за пациентите, както и за клиничните мениджъри, което да доведе до промяна в начина, по който служителите се държат и в начина, по който общуват с пациентите.
Заинтересовани страни	Работници, пациенти, общество
Описание	○ Един от най-съществените резултати, които Cornerstone Healthcare Group получава в резултат на въвеждането на цялостна система, е интегрирането на данните за резултатите на служителите в процеса на остойностяване на положения труд; ○ Мениджърите използват ресурсната библиотека, за да дават съвети за подобряване на дейността и това помага да се подобри качеството на обратната връзка – служителите получават преки инструкции за усъвършенстване на процеса на работа и ги прилагат незабавно;

	○ Безпроблемно се откроява поведението, което фирмата иска редовно да получава от своите служители, като например съпричастност и работа в екип; ○ Става възможно използването на обратна връзка - обратната връзка от колеги към колеги и от мениджърите към служителите за утвърждаване на основните ценности, а системата помага да се открият хората, които успешно правят това редовно; ○ Системата категорично осигурява по-добър начин за изпълняване, управляване и мониторинг на всички процеси в тази сфера.
Резултат	Системата за управление на таланти е допринесла здравното заведение да подсили своите оперативни принципи, ориентирани към пациента и да гарантира, че нейните служители неотклонно се фокусират върху непрекъснатото усъвършенстване.

Б. Медицински център „СВ. МЕРИ“

Организация	Медицински център „СВ. МЕРИ“ Намира се в Хънтингтън Уест Вирджиния. Това е най-големият частен работодател на Каунд Каунти с над 2400 служители. Вторият по големина единичен здравен център в Западна Вирджиния, “Св. Мери” включва Центрове за върхови постижения в сърдечно-съдовата система, лечение на рак, спешни/травматични услуги и невронауки. Свети Мери е един от 50-те най-големи работодатели на AARP в САЩ.
Страна	САЩ
Цели	Управление на ефективността.
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи, пациенти
Описание	Въвеждане на цялостна система с цел: ○ Улесняване на административната тежест и спестяване на време при работа с оценки и възнаграждения; ○ По-добра идентификация и решаване на проблеми, които оказват влияние върху удовлетвореността на служителите

	○ Създаване на ясна и мощна връзка между оценките и възнагражденията, за да бъде създадена на култура, ориентирана към изпълнението; ○ По-добра кондиция на организацията за постигане на общите стратегически цели.
Резултат	С новата система "Св. Мери" успява да постигне следното: ○ Да облекчи административната тежест, свързана с оценката и възнагражденията на над 2400 служители; ○ Екипът по човешките ресурси е в състояние наистина да подкрепи стратегическите цели на организацията и дългосрочната визия; ○ Лекота на използване на взети решения и способност за бърза оценка на информацията; ○ Мениджърите вече имат гъвкавостта да могат да извършват или извършват оценките на служителите, независимо от местоположението си; ○ Чрез автоматизиране на цялостния процес екипът по човешките ресурси вече има бързо отчитане в реално време, което му позволява да идентифицира тенденциите и проблемите, с които трябва да се справи. ○ След финалния процес на оценяване става възможно обобщаването на всички позитивни и негативни коментари ○ Това добавя реална стойност в работата; ○ Създадена е ясна, силна връзка между оценките и възнагражденията – истински плюс за чр-екипа. Новата система наистина подпомага заплащането за ефективност и прави всичко в реално време; ○ Максимално точно и резултатно се измерва и управлява процесът по изпълнение на общите стратегически цели; ○ Създадено е изцяло ново ниво на обхващане на протичащите процеси; ○ Определено е подсилено реномето на медицинския център като предпочитан работодател;

	○ В дългосрочен план се очертава възможност за преоценка на стратегиите за задържане и набиране на персонал, което е съвсем нова перспектива за стратегическо планиране; ○ Задачите на управлението на кадровия персонал се модернизират, като се елиминират документите на хартиен носител; ○ Икономисват се разходи по отношение на намалените „човекочасове”, губени преди това, когато процесът е бил ръчен.

В. Анадолу медицински център

Организация	Анадолу медицински център Анадолу медицински център е създаден от Фондация Анадолу – институция, която подпомага десетки значими проекти в Турция.
Страна	ТУРЦИЯ
Цели	Създаване на добра комуникационна среда
Заинтересовани страни	Ръководство на компанията, служещи, пациенти
Описание	○ Предлагане на медицинско обслужване, съобразно световните стандарти, за подобряване качеството на работа на институцията и удовлетвореността на пациентите; ○ Директна връзка между персонал и ръководство за по-добра идентификация и решаване на проблеми, които оказват влияние върху ежедневната дейност; ○ Вникване в нуждите на пациентите и близките им, като се има предвид целият процес – от появяването им в медицинския център до изписването и последващото отчитане на предприетите действия - за да бъде предлагано качество на обслужване, което надминава техните очаквания; ○ По-добра кондиция на организацията за постигане на общите стратегически цели.
Резултат	Анадолу Медицински Център успява да постигне следното:

	○ С открита комуникация се вниква в културните, физическите и психологическите потребности на пациентите; ○ Пациентите получават медицински преглед и обслужване, като предварително се определят възможните рискове; ○ Цялата информация за пациента е достъпна на всички нива; ○ Има възможност за бърза оценка на информацията и за колективно взимане на решения, особено когато случаят налага консултация от страна на повече специалисти; ○ Мениджърите могат да получават информация в реално време за регистрираните потребности на пациентите и предприетите от персонала действия; ○ Създадено е изцяло ново ниво на обхващане на протичащите процеси ○ Като се създава активна среда за обмен на идеи, знания, мнения и опит и като се използват възможностите за обучение и развитие, се усвоява в максимална степен потенциалът на персонала и се стимулират служителите да поемат инициатива и да преодоляват трудности, без да се стресират или отказват; ○ Определено е подсилено реномето на медицинския център като предпочитано място за получаване на медицински услуги.

4.5. Възможности за повишаване на привлекателността на идентифицираните дефицитни професии в брани „Медицина и услуги за красота и здраве“

Икономическите и социалните страни на здравната система трябва да са в своята оптимална рационалност и ефективност. В тази насока срочно трябва да бъде извършена необходимата и законово регламентирана здравна реформа, като съвкупност от политически, икономически и социални действия, които имат за цел да отстранят допуснати грешки и пропуски чрез преобразуване и качествени промени.

Същевременно на дневен ред в обществото са настоящите и бъдещи тесни места по отношение на необходимия персонал в областта на здравеопазването, напускането и

недостигът на квалифицирани специалисти, лекари, медицински сестри и друг технически и помощен обслужващ персонал.

Регистрираното излизане на лекарите от лекарската професия, напускането и преминаването им в други дейности може да бъде спряно, само ако се удаде да се направят по-атрактивни за лекарите условията на работа в болниците. В рамките на концепцията за целевите групи и управление на възможните конфликти между 3-те глобални цели – насоченост към пациентите, към сътрудниците и икономичност - болничният мениджмънт се озовава в магически триъгълник.

Затова въпросът за цялостни концепции за болничен мениджмънт, които имат за цел и подобряване на условията на работа, и организация, се превръщат в централна тема на обществени и научни дебати. При това ресурсът сътрудници като важен фактор за успеха все по-често е във фокуса на тези дискусии. За предоставящата услуги на хора организация "болница" сътрудникът придобива все по-голямо значение, защото работата му / "постижението" се отразява директно върху "клиента".

По такъв начин сътрудниците влияят решително върху качеството и имиджа на болницата и така в края на краищата играят централна роля за успеха или неуспеха на мениджмънта на дадена болница. Сътрудниците са ключовият потенциал на болниците. Във връзка с това, здравето на сътрудниците все повече се разглежда като детерминиращо резултатите и качеството на услугите в болниците и по такъв начин се признава като съществено преимущество в изострената конкуренция.

За стратегическото управление на персонала в болницата това означава по-интензивна ориентация към сътрудниците, която в контекста на модела на Европейската фондация за управление на качеството и на инициативата КСО се разглежда като важен критерий за акредитацията/сертифицирането.

В рамките на тази преориентация съществуващите концепции на болничен мениджмънт в болниците трябва своевременно да се адаптират към новите развития, така че болницата да може да остане "на пазара". Затова са необходими показатели, които да помагат на болничния мениджмънт да идентифицира проблемни области в човешките ресурси, напр. висок брой сътрудници с влошено благополучие и здравни проблеми и да провери ефективността на мерките, взети за отстраняване на проблемите.

Необходимостта от качествени промени и проблемите за качеството на предлаганите услуги засягат всяка една сфера, всяка една дейност. В материалното производство качествените характеристики са по-достъпни и разбираеми. Тяхното измерване се осъществява сравнително по-лесно, тъй като продуктът на труда има свои видими количествени и качествени характеристики. При здравните услуги трудът се представя като дейност, а резултатът има вероятностен характер. Процесът на създаване и предоставяне на здравни услуги е свързан със сложни и деликатни отношения.

Качеството на здравните услуги се определя от качеството на високо интелектуалната и компетентна дейност на медицинския персонал.

Тук се включват и качествените характеристики, отнасящи се до условията и средата на създаване и потребление на здравни услуги, както и вниманието и отношението (емпатията) към болния. Преодоляването на страданията на болния е основна грижа на лекаря.

Динамиката, в която съществува всеки човек като личност и професионалист го принуждава да търси непрекъснато нови подходи, за да бъде по-гъвкав и да постига професионалните цели по начин, който го удовлетворява и му позволява постигането на баланс между професионален и личен живот. Най-важната цел на един професионалист е постигането на все по-добри резултати в работата, което е възможно само чрез непрекъснато усъвършенстване и развитие. Важна стъпка в ерата на високите технологии е адаптирането на здравеопазването към най-съвременните подходи за управление на ресурсите, в частност човешките и тяхното обучение.

Основа за успешния болничен мениджмънт е прозрачността в организацията. Затова в рамките на модерните концепции за управление са включени оперативни показатели, които следва да отразяват всички важни аспекти на болницата като организация. Първичната цел е разкриване на причинната връзка помежду им. Освен икономическите показатели са необходими и не-финансови, интегрирането на т.нар. "меки" социални показатели като удовлетвореност или мотивация на персонала под формата на различни индекси. Меките показатели дават информация от психосоциален характер, която може да е обективна или субективна по същност. Анкетирането на болничния персонал е инструмент за разкриване на субективните психосоциални фактори.

Здравето на персонала като целева/резултираща величина е икономическа необходимост за всяка болница в контекста на финансирането им според резултатите и натиска за намаляване на разходите, от които 2/3 са разходите за персонала. Основа за успешния болничен мениджмънт е прозрачността. Затова в рамките на модерните управленски концепции се използват оперативни показатели за повишаване на прозрачността.

За успешното управление на съвременните организации е необходимо да се отразят всички важни измерения на предприятието. Затова наред с финансовите са необходими и нефинансови показатели. Затова за управление на фирмите в САЩ например е създаден подходът на т.нар. балансирана оценъчна карта, при който в таблото на показателите освен класическите икономически показатели се интегрират и "меки (soft)-факти".

Многостранни показатели предоставят в съкратена форма информация за количествено измерени икономически ("твърди") и социални ("меки") аспекти. Твърдите показатели се отнасят само до финансово-икономическите аспекти, докато меките описват психосоциални и системни характеристики. Твърди показатели за сътрудниците, като например отсъствия и текучество се предоставят на мениджмънта от отдела за контрол, но показатели по отношение на ситуацията на сътрудниците или организацията не се следят и използват като управляеми величини/инструмент за управление в болниците.

Ако такива величини изобщо се използват в клиники, то преди всичко се касае за удовлетвореност или мотивация на сътрудниците, които се изчисляват във формата на различни индекси. Това се дължи не на последно място на трудността при измерването на меките, т.е. психосоциални фактори, недостатъчното им приемане от мениджмънта и отдела по контрол, както и на общото положение, че болничният мениджмънт доскоро беше пренебрегнат в литературата по икономика и управление.

Меките показатели предоставят информация за психосоциални измерения. Те могат да са обективни и субективни. За измерването на обективните психосоциални фактори се използват методите на наблюдението и анализ на документацията. Субективните психосоциални фактори обаче се регистрират по правило с анкетния метод и въпросници, тъй като по този начин се получава представа за индивидуалното възприятие и поглед върху нещата. Затова за получаването на информация за психосоциални измерения, които се отнасят до сътрудниците и тяхната трудова ситуация и положение в организацията, подходящият инструмент е анкетирането на сътрудниците.

Стремежът към качество и безопасност в здравеопазването е динамичен процес, при който хората възприемат този стремеж едновременно като морална отговорност и като сериозна приложна наука. Този стремеж към съвършенство стои в основата на професионализма.

През последните десетилетия възникна движение, което разглежда качеството и безопасността в здравеопазването като обединени и непрекъснати усилия на всички – медицински професионалисти, пациенти и техните семейства, изследователи, здравни мениджъри и академични преподаватели – за такива промени, които ще доведат до:

- По-добър клиничен мениджмънт;
- По-добър здравен мениджмънт;
- По-добри здравни резултати;
- По-добри познания за здравето.

4.6. Някои изводи и препоръки за бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“

Когато говорим за привлекателност на професиите следва да се има предвид, че съвременният работник държи компанията, в която работи, да има по-висок стандарт. За да избере определена професия или компания, работникът търси нещо повече от заплащане. Признавайки колко важна е социалната отговорност, много предприятия вече се фокусират върху няколко широки категории корпоративна социална отговорност, които бяха разгледани в настоящата Карта.

Екологични усилия: Един от основните фокуси на корпоративната социална отговорност е околната среда.

Филантропия: Предприятията също така практикуват социална отговорност, като даряват на своите служители различни социални пакети. Бизнесът има много ресурси, които могат да помогнат на благотворителни организации и програми за своите служители.

Етични трудови практики: Чрез лечението на служителите справедливо и етично, компаниите могат да демонстрират своята корпоративна социална отговорност.

Доброволчество: Участието в доброволчески събития като организиране на празници със семействата на работещите в компанията дава положителен отзвук в семейството.

От всичко казано дотук могат да се препоръчат някои общи и по-конкретни мерки, които да доведат до подобряване на здравната система, както и привлекателността на изследваните професии в нея. В тази връзка е необходимо да се създадат подходящи механизми за:

- Актуализиране на Националната здравна карта, която да отразява потребностите от здравни грижи, съобразно променящите се социално-демографски характеристики, като и възрастовото разпределение на населението;
- Изграждане на единна информационна система, с която да работят всички заинтересовани страни в системата на здравеопазването (МЗ, БЛС, ЛЗБП, ИБП, МДЛ и др.). За справка в момента всяка институция използва собствени системи, които нямат съпоставимост на данните и по никакъв начин не „разговарят“ помежду си;
- Въвеждане на електронна здравна карта), която значително ще подобри и улесни всички страни, участващи в процеса. Ще се намали несвойствената работа на медицинския персонал, ще се повиши достоверността на медицинската информация, ще се подобри получаваната здравна услуга;
- Излизане на системата от рамките на КП, като метод на остойностяване на труда, тъй като това води до нереална оценка на извършените дейности и което е по-пагубно за здравната система в България – води до изкривяване на медицинската информация (записват се диагнози и процедури, които отговарят на КП, а не на

реалните такива). КП могат да служат като базов алгоритъм за лечение, но не бива да ограничават творческия подход и новаторството на медицинския персонал;

- Медицинското образование е благодатна почва за формиране на медицински професионалисти с необходимите отговорности за тясно сътрудничество между отделните специалности за справяне с новите предизвикателства;
- Ефективното сътрудничество между медицинските училища и здравния сектор, другите национално отговорни институции и частния сектор, си остава най-важният механизъм за подобряване на съответствието между медицинско образование и реалностите на здравната система;
- Особено надеждно е сътрудничеството на академичните преподаватели със здравните политици и мениджъри за преосмисляне на ценностите и изграждане на обща база за консенсус, както и за намиране на необходимия баланс между социални и пазарни инициативи, които ще доведат до по-добри клинични резултати и повишена ефективност на здравните дейности за благополучие на обществото;
- С решаваща тежест е обвързването на системата за професионална специализация, продължаващо професионално развитие, продължаващото медицинско образование, непрекъснатото професионално развитие и пр. В обща система, свързана с лекарския регистър и с оценката на необходимите кадри в различните специалности, райони, ЛЗ;
- Изключително важно е да се ангажират мас-медиите за по-активно участие в споделянето на информация и по-конкретно: бързо разпространение на новини и опит; партниране при трудни казуси; подобряване достъпа на журналистите до конференции в областта на медицината; обмяна на информация с цел взаимно непрекъснато обучение; оценка на новини и опит от професионално-съсловните организации. Като професия, която има право на саморегулация, медицинската такава би трябвало активно да подхожда към тези предизвикателства и да използва възможностите, които мас-медиите предоставят;
- Необходими са нови подходи за справяне с етичните проблеми в медицинската практика. Надделява мнението, че медицинските специалисти имат задължения, произтичащи от професионалния им статус и те трябва активно да се посветят на принципите на професионализма:
  - ✓ първостепенност на благополучието на пациента;
  - ✓ автономност на пациента;
  - ✓ социална справедливост;
  - ✓ принципите на професионализма: алтруизъм, отговорност, честност при предоставяне на здравни услуги, прозрачност, хуманизъм и компетентност са

в основата на медицинската професия и са база за повишаване доверието и привлекателността на медицинската професия.

В заключение, нека още веднъж подчертаем: резултатността на здравните услуги е в пряка зависимост от резултатността на действията на медицинския персонал, но интегрални части са също така условията и средата на създаване и потребление на здравни услуги, вниманието и отношението към болния на всички нива, както и взаимодействието с околната среда и обществото.

Няма и не може да има успех здравеопазване, което не е организирано в единна система. Фаворизирането на някои части от нея или неглижирането на други води до дисбаланс, който неминуемо отслабва или дори обезсмисля целта на самото здравеопазване – пълноценна и здрава нация. Ето защо е необходимо да бъдат обединени усилията на всички специалисти с отношение към темата – медицински работници, мениджъри, икономисти, ИТ-експерти, еколози, пациентски организации и, не на последно място, политици – за да бъде постигнато създаването на една нова, действена и действаща, качествена и привлекателна здравна система.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

Анекс от 14 януари 2013 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2814.01.2013%29%202013.pdf

Анекс от 30 януари 2015 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2830.01.2015%29%202015.pdf

Анекс от 21 януари 2016 г., към Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/Annex%20OKTD%20Metaloindustria%20%2821.01.2016%29%202016.pdf

Отраслов колективен трудов договор за електротехническата и електронната промишленост, 24 юли 2014 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Elektrotehnicheska%20i%20elektronna%20promishlenost%20%2824.07.2014%29%202014-2016.pdf

Отраслов колективен трудов договор за електротехническата и електронната промишленост, 05 август 2016, http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD_2016_EETP.pdf

Отраслов колективен трудов договор за работещите в металоиндустрията, 27 януари 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Metaloindustria%20%2827.01.2012%29%202012.pdf

Отраслов колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, 18 юли 2012 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Transport%20%2818.07.2015%29%202012-2014.pdf

Отраслов колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, 29 юли 2015 г., http://www.nipa.bg/sites/default/files/OKTD%20Transport%20%2829.07.2015%29%202015-2017.pdf

Adetunji, Odumeru James, Ifeanyi George Ogbonna, Corporate Social Responsibility as a Recruitment Strategy by Organisations, International Review of Management and Business Research, June 1, 2013, Vol. 2, Issue 2, pp. 313 – 319, https://www.questia.com/read/1P3-3031088791/corporate-social-responsibility-as-a-recruitment-strategy

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

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

Bonvin, Jean-Michel, Corporate Social Responsibility in a Context of Permanent Restructuring, Corporate Governance: An International Review, Vol. 15, No 1, January 2007, https://www.researchgate.net/publication/4989151_Corporate_Social_Responsibility_in_a_Context_of_Permanent_Restructuring_a_case_study_from_the_Swiss_metalworking_sector

Drobetz, Wolfgang, Andreas Merikas, Anna Merika and Mike G. Tsionas, Corporate social responsibility disclosure: The case of international shipping, Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review, Vol. 71, November 2014, pp. 18 – 44, http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S136655451400146X

Hamad, Hamad Bakar, Corporate Social Responsibility (CSR) in the Shipping Industry: A Disturbing Mechanism Between Maritime Security Needs and Seafarers' Welfare, Studies of Organisational Management and Sustainability, Vol. 3, Issue 1, January 2016, https://www.researchgate.net/publication/299562726_Corporate_Social_Responsibility_CSR_in_the_Shipping_Industry_A_Disturbing_Mechanism_Between_Maritime_Security_Needs_and_Seafarers%27_Welfare

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

Mohamad, M. and bin Huzaifah, A., Corporate Sustainable Business Practices and Organizational Attractiveness Amnog Professionals in Malaysia, Research Report, University Sains Malaysia, 2012.

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

Ramasamy, B., M. Yeung and Y. Yuan, The Role of Corporate Social Responsibility in job Choice Decisions in the Greater China Region, The 2nd World Business Ethics Forum, Vol. 1, (под печат), Цитирано по: (Makwana и Dave, 2016).

Roe, Michael, Shipping, Policy and Multi-Level Governance, Maritime Economics and Logistics, Vol. 9, Issue 1, March 2007, pp. 84 – 130, https://link.springer.com/article/10.1057/palgrave.mel.9100173

Roe, Michael, Corporate Social Responsibility and the Governance of International Shipping, BRE Review, Baltic Rim Economies, Issue No 5, November 2016, Special Issue on Corporate Social Responsibility by guest editor Hanna Mäkinen, pp. 23 – 24, https://www.utu.fi/en/units/tse/units/PEI/BRE/Documents/BRE%205_2016.pdf

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

Vallaster, Christine, Adam Lindgreen and François Maon, Strategically Leveraging Corporate Social Responsibility to the Benefit of Company and Society: A Corporate Branding Perspektive, California Management Review, Vol. 54, N0 3, pp. 34-60, https://orca.cf.ac.uk/34595/1/Article%2080.pdf