

# Strengthening involvement of representatives of employees in consultation and information

**VS-2018-0043**

**Case Studies**

**Podkrepa CL, Bulgaria**

Podkrepa CL  
2 Angel Kanchev str.  
1000 Sofia  
Bulgaria

Sofia, October 2018

*STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## **ВЪВЕДЕНИЕ:**

Правото на информация и консултация е основно право на работниците и служителите. България хармонизира законодателството си с Директива 2002/14 / ЕО, която установява общата рамка за системите за информиране и консултиране, както и основните директиви, които са 94 и 95 от ЕК. Също така сме хармонизирали европейската Директива 2001/86, която допълва Устава на европейското дружество и сме хармонизирали и Директива 2003/72 / ЕО, първата директива в България е транспонирана от Кодекса на труда, а другите директиви са хармонизирани от Закона относно информирането и консултирането на работниците в мултинационалните компании. Кодексът на труда ясно разграничава възможностите за информиране и консултиране на представителите на работниците и служителите, както и възможността за информиране и консултиране с представителите на синдикатите. По отношение на европейските работнически съвети законът е в сила от 2 януари 2007 г. Ясно е, че обхватът, мандатът, начинът на избор на представители в съветите, централният орган, специалният орган, както и всички правомощия и срокове в които провеждаме тези консултации, са ясно посочени. МОТ определя социалния диалог като всички видове преговори, консултации или просто обмен на информация между или между представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика.

Поради това социалният диалог се основава на консултации с работниците. Липсата на този важен елемент създава сериозна повреда в правилните отношения. Процесите на информиране и консултиране на служителите в България са една от водещите задачи в дейността на Конфедерация на труда "Подкрепа". Съгласно чл. 41. (1) от Конституцията на Република България, всеки има право да търси, получава и разпространява информация. Прилагането на това право не може да бъде насочено срещу правата и репутацията на други граждани, както и националната сигурност, обществения ред, общественото здраве и морал.

Създаването на система за информиране и консултиране в българските предприятия се извършва чрез изборите (с обикновено мнозинство) от представителите на служителите на Общото събрание на представителите. Съгласно Кодекса на труда правото на свикване на избор на представители е работодателят, синдикатите или 1/10 от служителите.

Общото събрание на пълномощниците решава дали да избере представители на персонала, дали да даде право на синдикалното ръководство да назначи тези представители или избраните представители по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда за изпълнение на функциите по информиране и консултиране.

Процесът на информиране и консултиране в българските предприятия се развива твърде бавно, особено в предприятия без присъствие на синдикати. Не повече от 8-10% от всички компании с 50 и повече служители са покрити от тези системи. Те са по-

развити в многонационални компании, но не повече от 1/3 от съществуващите подразделения на дружества с представителни органи на фирмено ниво са избрани български представители. Кодексът на труда в България не предвижда процедура, която да гарантира прилагането на директивата в предприятията, в които работят по-малко от 50 служители. В тези предприятия въобще не се предвижда въвеждането му. Директивата не се прилага и за държавните служители, работещи в държавната служба.

В България въпросите, свързани с информирането и консултирането в мултинационалните компании, се обсъждат главно в Закона за информиране и консултиране на служители в мултинационални предприятия, групи предприятия и европейски компании. Информацията и консултациите се осъществяват чрез Европейски работнически съвети или чрез процедура за информиране и консултиране.

МОТ определя социалния диалог като "всички видове преговори, консултации или просто обмен на информация между или между представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика. Поради това социалният диалог се основава на консултации с работниците. Липсата на този важен елемент създава сериозна повреда в правилните отношения

### **Случай 1: "Тракия стъкла България" ЕАД**

Şişecam Flat Glass е един от най-големите инвеститори в региона, като инвестира повече от 300 милиона евро в плоско стъкло, като в момента работят над 1200 души в завода. Фирмата Şişecam Flat Glass е създадена през 1961 г. Компанията извършва дейността на групата Şişecam в сектора на плоско стъкло; това е лидер на пазара на плоски стъкла на Турция и пионерска организация на регионалния пазар на плоско стъкло. По отношение на производствения си капацитет, плоско стъкло е петата по големина компания в света и най-голямата в Европа. Фирмата извършва дейности в 4 основни области: архитектурно стъкло (плоско стъкло, шарки, огледало, ламинирано стъкло и стъкло с покритие); автомобилни и други свързани с транспорта стъкларски продукти, енергийно стъкло и стъкло за домашни уреди. Компанията реализира значително повишаване на качеството и капацитета през 80-те, когато навлиза на световните пазари; компанията разшири дейността си в чужбина, като представи регионално лидерство и мултифокален производствен подход, като отвори фабриката "Тракия Стъклен България" ЕАД в България в края на първото десетилетие на 2000-те години - през 2006 г., за да бъде точна. През 2009 г. компанията предприе стратегическа стъпка, като взе решение да осъществи своите операции с плоско стъкло в Египет и Русия в партньорство със Сен Кобайн - един от най-големите играчи в сектора в света и поръча своето Автомобилно стъкло фабрика в България 2010, както и ламинирани и покрити стъклени съоръжения през 2013 г.

Създаден бе Съветът на работниците. Тя се определя след срещите на първичната синдикална организация. След обширни преговори синдикатите подписаха най-новото колективно споразумение с компанията през 2017 г. Може да се каже, че отношенията между синдикатите и компанията са добри. Ръководителят на персонала провежда ежемесечни срещи с местни служители и професионални синдикалисти, за да отговори на ежедневните проблеми. Също така се провеждат срещи на по-високо ниво между генералното ръководство на дружеството и ръководителите на синдикатите в случай на въпроси, свързани с политиката и тълкуването на колективния трудов договор. Освен това срещите на най-високо ниво се провеждат на всеки два до три месеца. Трите генерални секретари на синдикалните организации на строителите провеждат срещи с председателя на Съвета на директорите за решаване на проблеми и проблеми, които не могат да бъдат решени на другите заседания.

Въпросите, включени в преговорите, са: празниците; работна заплата; по-добри и по-безопасни условия на работното място; социалната политика на компанията.

Въпросите се обсъждат предварително между работниците. За контакти се назначава контактният екип. Членовете на екипа / борда подават искане за информация от ръководството на компанията. Искането също така определя крайни срокове за отговор.

Ако ръководството откаже да информира Съвета на работниците, то прави ново искане. Новото искане включва въпрос "Какви са причините за отказ от информация?"

В конкретната фирма това не беше необходимо. Ръководството е наясно с процеса на информиране на работниците. Беше предоставена точна информация за всички наши въпроси.

По време на тази конфронтация и спор служителите на компанията бяха постоянно информирани чрез общи събрания и съобщения

В случай на сериозен проблем се отнасяме до експерти от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", България.

Преговорите бяха успешни. Местната общност очакваше резултатите от преговорите с ръководството на компанията. В същото време местната общност беше информирана възможно най-точно чрез пресконференции и интервюта в средствата за масова информация.

Положението в предприятието е динамично. Съветът на работниците отново внася теми за преговори, на които не са получени отговори в миналото. Тази позиция е добра и за двете страни.

### **Ключови моменти:**

Обменът на информация е най-основният процес на социален диалог в компанията.

Колективното договаряне в "Şişecam Flat Glass" се състои от преговори между работодател или представители на работодателите за определяне на въпросите, свързани със заплатите и условията за наемане на работа. Работниците трябва да имат достъп до тази информация, за да могат да взимат информирани решения.

### **Препоръки:**

Първо, е необходимо да се осигури упражняването на правата на наетите работници чрез осигуряване на мониторинг и контрол на процесите на информиране и консултиране в предприятията.

Самата консултация не носи в себе си правомощия за вземане на решения, тя може да се осъществи като част от такъв процес.

Компанията трябва да осигури равен достъп до информация за всички работници, така че те да могат да оценят критично ситуацията.

### **Случай 2: СОФИЙСКА ВОДА АД, част от Веолия, Франция**

"Софийска вода" АД е създадена през октомври 2000 г. с 25-годишен концесионен договор. Чрез нея Столична община даде на дружеството експлоатацията и поддръжката на водоснабдителната и канализационната система в София. Нашият акционерен капитал се разпределя между община София (22.9%) и френската компания Veolia общо 77.1% от акциите).

В компанията работят около 2,220 служители. Основните функционални линии на фирмата са разделени на 11 дирекции и един отдел, които са пряко подчинени на изпълнителния директор на компанията. Дирекциите "Операции и поддръжка", "Инженеринг и строителство" и "Управление на мрежите" обхващат процесите, свързани с управлението, експлоатацията и поддръжката на водоснабдителната и канализационната мрежа в рамките на концесионната зона, както и реализацията на инвестиционната програма на дружеството, дейностите по обслужване на клиенти се обединяват в Търговската дирекция. Другите дирекции, са от административен характер и осигуряват всички процеси, насочени към подпомагане на основната дейност на компанията.

От 2007 г. е създаден Съветът на работниците. Той е определен след срещите на организацията на първичните синдикати. След обширни преговори синдикатите подписаха най-новото колективно споразумение с компанията през 2017 г. Може да се

каже, че отношенията между синдикатите и компанията са добри. Ръководителят на персонала провежда ежемесечни срещи с местни служители и професионални синдикалисти, за да отговори на ежедневните проблеми. Също така се провеждат срещи на по-високо ниво между генералното ръководство на дружеството и ръководителите на синдикатите в случай на въпроси, свързани с политиката и тълкуването на колективния трудов договор. Освен това срещите на най-високо ниво се провеждат на всеки два до три месеца. Представителите на синдикатите провеждат срещи с председателя на Съвета на директорите на "Софийска вода" АД за решаване на проблеми и проблеми, които не могат да бъдат решени на другите заседания.

Въпросите, които са включени в преговорите, са: разпределение на бонуси и по-добри и по-безопасни условия на работното място; социалната политика на компанията.

В резултат на периодичните консултации ръководството на компанията приема политически документ и ангажимент на ръководството за качеството на услугата, безопасността и здравето на работното място и опазването на околната среда. Тя ще обучава, информира и мотивира своите служители да изпълняват задълженията си по качествен, безопасен и екологосъобразен начин и в съответствие с изискванията на организацията.

За целите на преговорите представителите на работниците поискаха следната информация:

1. Финансовите резултати на компанията за 2016 г.
2. Има ли вътрешни правила за разпределяне на годишните бонуси?
3. Доклад за условията на труд в компанията

Ръководството на компанията в България отказа да предостави информация за финансовите бонуси и условията на труд в Румъния. Там "ВЕОЛИЯ" притежава подобна компания като "Софийска вода" АД. Отказът да се предостави информация за друго дружество от холдинга е нормален. В този случай Съветът на работниците подаде ново искане за информация, което засяга само компанията в България. Ръководството на "Софийска вода" АД прие това искане. Предоставете информация на Съвета на работниците относно точките от молбата.

Ръководството на компанията предостави информация за финансовите резултати на дружеството за 2016 г., вътрешните правила за разпределяне на годишните бонуси и доклада за работните условия на дружеството. След предоставянето на исканата информация бяха проведени две общи събрания. Бяха обсъдени основните моменти от предоставената информация.

Ръководството на "Софийска вода" АД представи схема за насърчаване на постиженията на служителите на компанията. Тя е предназначена да отличава добрите лични резултати. Всеки месец сред много кандидати от различни отдели на

компанията се избира служител, на когото се присъжда наградата "Златна звезда". Всяко тримесечие се определя и като екип. В края на годината всички служители са избрани Служител на годината и екип на годината.

Поверителността на информацията за други компании се приема нормално. Но работниците търсят "равно заплащане за еднаква работа".

В случай на неуспехи без реална мотивация се обръщаме към експерти от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", България.

Преговорите бяха успешни. Местната общност очакваше резултатите от преговорите с ръководството на компанията. В същото време местната общност беше информирана възможно най-точно чрез пресконференции и интервюта в средствата за масова информация.

Фирмата работи 18 години в България. В началния период процесът на информиране и консултиране бе неуспешен. Синдикатите са подобрили позициите си през годините. Положението в предприятието е динамично. Съветът на работниците отново внася теми за преговори, на които не са получени отговори в миналото. Тази позиция е добра и за двете страни.

Ключови моменти:

- Информация от работодателя;
- Изготвени искания от представители на служителите;
- Въвеждане на дискусия между служителите;
- Заключение колективно договоряне.

Препоръки:

Консултацията е част от процеса на вземане на решения. Достъпът до информация не спира за представителите на работниците, но трябва да има ефективен диалог и равен достъп до информация на всички работници, за да могат те да оценят критично ситуацията. Консултацията може да се проведе като част от такъв процес.

### **Случай 3: Колективно трудово договоряне в следните направления:**

- Ядрена енергия, третиране на радиоактивни отпадъци;
- Производство на електроенергия;
- НЕК ЕАД. Водоелектрически централи;
- Електроенергиен системен оператор;
- Електроразпределение и продажба на електроенергия;
- Производство и разпределение на топлина;
- Електрическа конструкция;
- Ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси.



Τοва колективно трудово договаряне беше подписано през ноември 2017 г. Повече от 130 000 работници работят в отраслите, които са подписали договора. Това са икономически дейности, които са от основно значение за българската икономика.

Раздел IV. ЗАЕТОСТ, ИНФОРМАЦИЯ И КОНСУЛТАЦИИ се отнася до процеса на информизиране и консултиране в клоновите компании.

Неговите изисквания са задължителни за всички работодатели, които са включени в обхвата на колективното договаряне.

Τοва е голям успех за българските синдикати в някои от най-трудните икономически сфери в страната.

Синдикатите като цяло са организации, в които вече е създаден капацитет, те могат да бъдат представители на правните изисквания и могат да реализират по-добра система за информация и консултации, тъй като представителите на ЕРС са самите служители в мултинационалните компании. Тези хора имат следния проблем - те трябва да се обучат преди да започнат да преподават и обучават други хора. Работниците също не знаят въпроса, колкото синдикатите ще знаят, така че синдикатите са организации с капацитет и могат да решават тези въпроси по най-подходящия начин. Самите профсъюзи трябва да бъдат добре обучени, за да може процесът да бъде напълно завършен.

Процесите на избори на български представители в европейските работнически съвети са като цяло добри, но трябва да подчертаем, че повече от половината от представителите в мултинационалните компании, действащи на територията на Република България, все още не са постигнали това право. Представителите на профсъюзите и местните синдикални лидери следва да бъдат подпомагани при провеждането на кампания за повишаване на осведомеността относно правомощията и функциите на профсъюзите в този процес, за да могат да създадат приятелска работна среда и да повишат осведомеността на служителите.

Законодателните решения относно служителите, работещи по процесите на информизиране и консултиране, трябва да намерят място в Закона за държавните служители, тъй като правото на информация и консултиране е общо право и в момента то не се използва от държавни служители, работещи по трудовоправни отношения.

Κато цяло имаме голяма нужда от обучение, тъй като през първите години след влизането на демокрацията, когато беше въведен законът за здравословни и безопасни условия на труд, обучаваме нашите структури във връзка със здравето и безопасността на работното място и 20 години след началото на този процес вече можем да кажем, че имаме изграждането на капацитет в областта на здравето и безопасността на работното място, докато към информизирането и консултирането все още нямаме добър капацитет, затова се нуждаем от много години обучение, за да направим това темата е добре позната от служителите. Мисля, че това може да стане



само чрез синдикатите. Синдикатите имат необходимия капацитет, подготвят експерти, разполагат с хора, които могат да се справят с този проблем и биха могли да бъдат обучители, където е необходимо.

Съществува ясна тенденция за повишаване на осведомеността относно необходимостта от комуникация и диалог, разработване и прилагане на процеси и системи за информиране и консултиране, за формиране на знания и умения на работниците за упражняване на тези права. Също така има нужда от информационни и обучителни семинари на ниво компания, които да обяснят подробно процедурите, правата и възможностите за създаване и интегриране на система за информация и консултации в България.

Колективното договаряне като една от най-широко разпространените форми на социален диалог; се състои от преговори между работодател, група работодатели или представители на работодателите за определяне на въпросите, свързани със заплатите и условията на заетост. Работниците трябва да имат достъп до тази информация, за да могат да взимат информирани решения. Солидарността между синдикатите и споделянето на ресурси следва да се увеличи с оглед на предизвикателствата, породени от развиващия се сценарий. Поддържането на информиране на членовете по всяко време е особено важно в тази цифрова ера и поради тази причина представителите на работниците трябва да намерят новаторски начини за комуникация с работниците.

Подобряване на процеса на информиране и консултиране чрез обучение на служители в първичните синдикални организации.

Укрепване на обмена между синдикатите на транснационално равнище и създаване на съвместни работни групи между представители на съседните страни.