



## ПРОЕКТ ИНФПРЕВЕНТА Национален доклад (България)

### Увод

През последните години, въпреки напредъка на практическото развитие на информирането, консултирането и работническото участие в управлението, не се наблюдават принципни промени в общите идеи за информирането и консултирането, които да се формулират в рамките на теоретичните и аналитични разработки в Европа и в някои от развитите страни от други континенти. Индустиалната демокрация продължава да се разглежда предимно в един по-общ контекст на развитието на демокрацията в Европа\* (делиберативна демокрация).

Друг от подходите, който вече е познат, но намира по-голямо приложение, е да се разглежда работническото участие /представителство като един от основните принципи на развитие на демокрацията в Европа<sup>†</sup>. Обръща се все повече внимание и на транс-националните аспекти на работническо представителство и участие, в т.ч.: транснационалните споразумения в компаниите; европейските рамкови споразумения; координацията на колективните преговори; Европейските/глобални работнически съвети; представителството в надзорните/управителни съвети на европейските дружества и европейските кооперативни дружества и други. Все повече внимание се отделя и на ролята на представителството за подобряване корпоративното управление и развитие на корпоративната социална отговорност. Въпреки противоречивите резултати тези елементи на представителство и участие намират място в анализите и се търсят техни нови измерения<sup>‡</sup>.

В същото време продължаващите последици от кризата и разширяването на глобалните измерения на икономиката и движението на капитали са нови предизвикателства към работническото представителство и индустриалната демокрация, които не рядко водят до нови бариери в нейното развитие-както на транснационално/европейско равнище, така и все повече и на национално. Както се посочва, *„стъпките към разширяване на икономическата и индустриалната*

---

\* По този въпрос виж. Негрели С. (2009). Социалният диалог и социалните процеси на делиберативната (съвещателна) демокрация в ЕС. - В: Трансформациите в труда. Социална сигурност и социален диалог. Съставител К.Владимирова. С подкрепата на Шеста рамкова програма на Европейския съюз – RIGHT (CIT4-CT-2006-028549). София, CIELA. (сборник на български и на английски език).стр.599-625.

<sup>†</sup> Вж.Syebboth M. (2013) Workers' participation as an element of the democratic principle in Europe-A critique of the co-determination relevant aspects of the Reflection Group Report. –In European Company Law and the Sustainable Company: a stakeholder approach. Vol.2. Ed.by S.Votols and J. Heuschmid. ETUI. Brussels., с.151-175

<sup>‡</sup> Вж. Пак там

*демокрация не са веднъж и завинаги за всички, тъй като могат да бъдат забавяни и ограничавани поради икономически натиск; не са все още общи за всички европейски страни в тяхната ефикасност и ефективност поради различни възможности за включване на работниците; практиките на социалния диалог изискват изпълняването на повече елементи, за да бъдат те полезни и завършени за „социално делиберативната демокрация“<sup>§</sup>.*

За съжаление няма много публикации, в които да съдържат по-сериозни измерения на конкретните резултати от разширяване на представителството, информирането и консултирането, представителството на ниво органи на надзор/управление на компаниите, както и на транснационалните форми на представителство и участие – европейски работнически съвети, участие в бордове на европейски дружества и други за икономическия напредък на предприятията и развитието на човешките ресурси. Анализите се спират повече на самото развитие и разпространение на тези сравнително нови форми, на разширяването на правата на наемните работници чрез тяхното прилагане в т.ч. самите права за участие и подобряване възможностите за влияние върху политиките на предприятията – както и в областта на трудовите отношения, така и върху икономическите политики и корпоративното управление.

Що се отнася до конкретното влияние на новите форми на представителство върху досегашните механизми на индустриална демокрация и индустриални отношения (колективни преговори и договаряне, уреждане на колективни трудови спорове, социален диалог в общ смисъл на ниво предприятия и на равнищата над предприятие), както и резултатите от тях, то те не са застъпени достатъчно. Известни изводи могат да се открият главно относно влиянието на Европейските работнически съвети (ЕРС) за сключването на транснационалните споразумения в компаниите (ТНС), до колкото в много случаи ЕРС участват в подготовката и като страна по ТНС.<sup>\*\*</sup> Други анализи се основават на ролята на специфичните директиви-за информиране и консултиране при масови съкращения, при прехвърляне на предприятия (смяна на работодателя), за безопасни и здравословни условия на труд, както и за някои аспекти на транснационалните сливания и придобивания и изкупуването на мажоритарни дялове на компании чрез свободна продажба на борсата, но това по принцип засяга конкретни ситуации на индустриалните отношения, а не процесите като цяло.

Причините за това са както честото практическо разделяне на колективните преговори/уредането на колективни трудови спорове от информирането и консултирането/работническото участие в компаниите в рамките на отделните страни (в т.ч. и поделенията на МНК), така и разбирането, особено от страна на среди от бизнеса, че работническото участие, до колкото се допуска, следва да бъде инкорпорирано по-скоро в системата на корпоративно управление. Последното не се отнася за синдикатите и другите механизми на индустриални отношения, те се третират по-често като „външен елемент“.

Този тип виждания не са характерни за представителите на някои от страните - основатели на Европейския съюз (ЕС) като Германия или Люксембург или по-скоро

---

<sup>§</sup> Вж. Негрели С., с. 601

<sup>\*\*</sup> Вж. Leonardi. S. at al. European Action on Trans-national Company Agreements: a stepping stone towards internationalization of industrial relations. Rome, Italy. 2012

присъединили се като Австрия и някои от северните страни, тъй като там по правило моделите на индустриални отношения са добре интегрирани в компаниите и в тяхното управление, дори и в случаи, когато водещото равнище на колективни преговори е по-скоро над предприятие (секторно, регионално – секторно или национално). Това обаче не се проявява толкова добре или почти не се проявява в някои от новите страни в ЕС, въпреки че те прилагат модели, близки до германския или австрийския (Словения, Хърватска, по-малко Унгария).

Въпреки това анализите за ролята на информирането и консултирането и работническото участие в по-ново време, конкретно след приемането на рамковата директива за информиране и консултиране (Директива на Съвета на ЕС и Европейския парламент 14/2002) и директивите за работническото представителство в Европейските дружества (2001) и Европейските кооперативни дружества (2003), а и след приемането на преработената директива за ЕРС (2009), влизането в сила на Хартата за основни права на ЕС, заедно с Договора от Лисабон (2009) не са достатъчно ориентирани към прякото влияние на тези процес върху индустриалните отношения в предприятията и като цяло (секторно, национално равнище). Наистина времето на приложение на тези директиви е сравнително кратко – не повече от 12 години, а в новите страни членки – съответно между 11 и 1,5 години. Същото се отнася и за някои страни, в които до приемането на рамковата директива от 2002 година е имало единствено синдикално представителство (Великобритания, Ирландия, Кипър) и е сравнително трудно да се правят изводи за последиците.

В България почти отсъстват специални публикации и изследвания по тази тема, извън разработените от социалните партньори и /или техните научни звена. Изключение са няколко конференции и анализи по международни проекти, които обаче се фокусират или върху по-обща аспекти на индустриалните отношения (в контекста на качество на труда, гъвкавост и други), или върху по-обща аспекти на развитието на демокрацията и гражданското общество и процесите на индустриална демокрация се разглеждат като част от тях. Последното заслужава внимание, до колкото тази година дебатът беше фокусиран върху измеренията на демокрацията след 25 години и равнището на нейното качество. Някои тези, че моделът на демокрацията като цяло е възприет от сравнително «чужди» модели и това донякъде обяснява нейните неуспехи, колкото и да са спорни и в известен смисъл недоказани<sup>++</sup>, заслужават внимание и в контекста на трансформирането на «модел или модели» на индустриални отношения и индустриална демокрация. За българския модел, въпреки че е възприел доста «чужди» или общоевропейски елементи, би могло да се каже че е донякъде адаптиран към местните условия, но на фона на постигнатите до сега резултати заслужава внимание възможността от последваща адаптация и изчистване на някои механизми, които по-скоро пречат или поне не помагат на успешното осъществяване на информирането и консултирането и на тяхното ползотворно влияние върху индустриалните отношения.

---

<sup>++</sup> По този въпрос вж. Рибарова Е. След 25 години преход: нови предизвикателства и заплахи пред демокрацията в България. Коментар на дискусиата „Нови заплахи пред демокрацията в България“, проведена на 18 ноември 2014 год., организирана от Нов български университет, Европейски институт със съдействието на Фондация „Конрад Аденауер“, София, сп. Синди-труд, бр. 1, 2015 г.

Малкото изследвания и изводи, на които можем да се позовем, са за съжаление осъществени или от този екип или с негово участие и това крие известен риск от повторения или липса на «свежата» гледна точка.

Все пак досегашните ни данни дават основание за следните предварителни изводи<sup>††</sup>:

- Влиянието на информирането и консултирането (ИК) в България е съизмеримо с това в повечето нови страни членки (с изключение на някои, чиито модели са били по-напреднали преди присъединяването им към ЕС, но и, в които въпреки това има неудовлетвореност на синдикатите и работниците от постигнатите резултати), както и с някои страни, в които ИК се прилага едва след въвеждането на директивата от 2002 год.;
- Влиянието върху индустриалните отношения е все още слабо
- В секторите и компаниите с по-дълги традиции, влиянието на ИК е по-силно;
- Същото се отнася до случаите, когато синдикатите възприемат системите на ИК като съюзници, а не като конкуренти;
- В някои предприятия, особено в поделения на многонационалните компании (МНК), ИК функционира по-добре от средното ниво за страната, но системите често са отделени от синдикалното представителство и колективните преговори;
- Някои работодатели, особено от МНК, засилват използването на манипулиращи методи за намаляване ролята на ИК и синдикалните права, в т.ч. бариери пред разпространяването на информация, получена от излъчените представители по ИК;
- Степента на популярност и признание на ИК процесите сред наемните работници е незадоволителна, особено дейността на ЕРС;
- Ползата от информирането и консултирането все още не се осъзнава в достатъчна степен от наемните работници, от техните избрани представители и от синдикатите, особено от синдикалните организации в предприятията и отрасловите/браншови федерации. Работодателите на национално и донякъде на секторно и фирмено равнище показват по-голямо удовлетвореност, но са леко объркани от прекалено много форми на представителство.

Досегашните изводи за развитието на ИК дават основание да продължи по-нататък изследването на процесите, в контекста на влиянието върху общите механизми на индустриалните отношения, влиянието върху резултатите от индустриалните отношения. Подобряването на различните аспекти на правата на наемните работници и различни параметри на труда като сигурност на заетостта; условия на труд (особено безопасност и здраве при работа); оценка и заплащане на труда; равнопоставеност,

---

<sup>††</sup> Те се основават на данни от ИНФОРМИЯ – проект на КНСБ и партньори 2009-2010 г., ИНФОРМИЯ -2-проект на КНСБ и партньори 2011-2012; Изследване на информирането и консултирането в България по Проект „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне”, 2011; Мултинационалните компании -2014 –изследване на ИССИ -2013-2014 год.; проект на ИССИ-ЕВРОАКТА -2, с основен изпълнител Асоциация Бруно Трентин –ОИКТ-Рим, Италия, 2013-2014 год.; проект Социалният диалог в малките и микро-предприятия- проект на Европейската фондация за подобряване условията на труд и живот-2013-2014 г., ИССИ е подизпълнител на Асоциация Бруно Трентин-Рим; проект на ИССИ „Преосмисляне ролята на социалния диалог за подобряване конкурентоспособността на предприятията и благосъстоянието на работното място”, с основен изпълнител Университет в Модена.

както и подобряване на мотивацията и производителността на труда и конкурентоспособността на предприятията.

Проектът е насочен към изследване влиянието на информирането и консултирането върху правата на представителство, в т.ч. организиране в синдикати, колективни преговори и договаряне, решаване на колективни трудови спорове. Той също предлага възможности за подобряване на националното и европейско законодателство в тази област.

## **I. Основни промени в националната система за индустриални отношения в България(в т.ч. информиране и консултиране) в периода 2012-2014 год.**

### **1. Нормативни рамки**

През последните години няма съществени промени в нормативната рамка на индустриалните отношения като цяло, като се изключат опитите да се адаптира по-добре законодателството и споразуменията на социалните партньори към европейския социален диалог. Някои от тях са следните:

- На 24 ноември 2010 год. национално представителните социални партньори-синдикалните конфедерации и работодателските организации подписват двустранно споразумение за работата от разстояние и надомната работа. През 2011 год. основните аспекти на споразумението са обсъдени и е подготвен проект за промени в Кодекса на труда(КТ), които са гласувани през април 2011. В промените са включени и някои клаузи засягащи командированите работници и наетите чрез агенциите за временна работа(АВР).

- През юни 2012 година национално представителните социални партньори и правителството, представено от министъра на труда и социалната политика подписват споразумение „Първа работа“, което е част от по-голяма национална инициатива.

- През ноември 2013 година екип на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) подготви проект за споразумение за стреса и насилието на работното място, в рамките на проекта „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне“. Документът е обсъден на заседание на Координационния съвет на КНСБ и е прието решение, което дава мандат на ръководството на конфедерацията да организира публични дискусии и да води преговори с останалите социални партньори за подписване на споразумението. Проектът е даден за обсъждане на социалните партньори, но все още не се е стигнало да общо обсъждане и постигане на съгласие по него.

По отношение конкретно на информирането и консултирането в България също няма принципни законодателни промени, но въпреки това някои промени в условията на заетост и тяхното нормативно уреждане предпоставиха и промени в правата по информиране и консултиране, по-точно в тяхното разширяване и разпростиране и спрямо нови категории наемни работници, а именно:

Промени, засягащи обхвата и предмета на информирането и консултирането, в посока на тяхното разширяване и обогатяване:

А) През 2012 година в предмета на информирането и консултирането според Кодекса на труда са включени проблемите на наетите чрез агенции за временна работа. От 2012 година работодателите трябва да предоставят на представителите на наемните работници и информация и да провеждат консултации за *броя на наетите лица чрез АВР и намеренията им за наемане на допълнителен брой работници чрез тези агенции*. Направена е също и друга промяна-работодателите са задължени да предоставят на представителите на наемните работници и да провеждат с тях консултации относно организацията на труда с по-широк предмет, *включително намеренията си да използват надомна работа и работа от разстояние*.

Б) Според друга поправка в КТ от 2012 год., консултациите, *засягащи заетостта (структури, тенденции и други), както и конкретно наемането на работници чрез АВР и засягащите организацията на труда, включваща и използването на надомна работа и работа от разстояние следва да се провеждат не повече от 2 седмици след като информацията е предоставена на представителите по информиране и консултиране*. Тази поправка е предизвикана от опитите на някои работодатели да удължават процедурите необходими за консултации.

Поправки, засягащи правата на различни групи работещи в процеса по информиране и консултиране и в индустриалните отношения като цяло, в посока на прецизиране на тези права и даване възможност на различните категории наемни работници да участват по-добре в процедурите по информиране и консултиране и в индустриалните отношения като цяло. С тези поправки в КТ, направени през 2011 год. са създадени някои нови задължения на работодателите, а именно:

А) В случаите на използване на надомна работа работодателят трябва да създаде и осигури условия за *надомните работници за прилагането и защитата на техните права за организиране в синдикати, участие в колективните преговори и договаряне, за информиране и консултиране и участие в общото събрание/събрание на пълномощниците в предприятието;*

Б) В случаите на използване на работа от разстояние работодателят трябва да създаде и осигури условия за работещите за *участие в събрания, виртуални комуникации, участие в социалния живот на предприятието (в т.ч. и организиране в синдикати, , участие в колективните преговори и договаряне и в процесите по информиране и консултиране*. В случаите когато броят на работещите от разстояние е най-малко 20, те могат да сформират своя собствена група за избор на техни конкретни представители по информиране и консултиране;

В) Работодателите които назначават работници и служители чрез АВР трябва да предоставят *предварителна информация за безопасността и здравето при работа на работните места, които ще бъдат заети от такива работници* Те също трябва да предоставят на наетите чрез АВР информация, *засягаща свободните работни места, които изискват постоянни трудови договори в предприятията;*

Г) Работниците и служителите, наети чрез АВР имат *право на организиране в синдикати, колективни преговори и договаряне, процедури за решаване на индивидуални и колективни трудови спорове и стачка, както и на информиране и консултиране, всичко в рамките на приемащото предприятие.* Работодателите от приемащото предприятие трябва да осигуряват условия за осъществяването на правата на наемните работници от тази категория;

Промени, засягащи защитата на представителите на работниците и защитата на правата по информиране и консултиране

А) През 2014 са осъществени промени в КТ, които разширяват обхвата на категориите, защитени при съкращения, като в тях са включени и представителите на наемните работници, *избрани специално в комитетите и групите по условия на труд;*

Б) От 2014 год. Главната инспекция по труда (ГИТ), регионалните ѝ офиси и други контролиращи институции могат да правят по *своя инициатива или по предложение на синдикатите препоръки относно използваните в предприятията процедури по информиране и консултиране (в т.ч. избор на представители, дейност и защита на членовете на Специалните органи за преговори, Европейските работнически съвети, Работнически съвети или подобни органи в Европейските търговски и Европейските кооперативни дружества.* Това се отнася до всички работодатели, в т.ч. и до приемащи работодатели, които използват работна сила от АВР.

## **2. Структури на социалния диалог и индустриалните отношения**

В сравнение с данните от 2010 г. и данните от преброяването от 2007 г. се регистрира намаляване на броя на синдикалните членове, конкретно на тези, които са част от национално представителни синдикални конфедерации. В същото време плътността не е намаляла, тъй като общото равнище на заетост е намаляло с повече от 15 на сто през 2008-2012 год. През 2013 год. се наблюдават нови съкращения в някои сектори-преработваща промишленост, услуги и държавна администрация, което също запазва нивото на плътност на синдикатите. През 2012-2014 год. има данни за някои нови синдикални организации които са създадени в отделни предприятия и държавни/общински институции но те не са много. Тези данни, както и данни от изследването „Синдикален барометър”, което се провежда от Института за социални и синдикални изследвания (ИССИ) на КНСБ показват, че нивото на синдикалната плътност е около 20 на сто от всички наети лица, които през септември 2014 са 2 250 549. През последните 3-4 години синдикалната плътност изглежда по-скоро стабилна, обаче общият брой на синдикалните членове не нараства.

В България продължава да има две национално представителни синдикални конфедерации – КНСБ и Конфедерация на труда (КТ)“Подкрепа”.

След преброяването на членовете на синдикатите и работодателските организации през 2012 год. четири работодателски организации са утвърдени като национално представителни.-Българска стопанска камара (БСК), конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ), Асоциация на индустриалния

капитал в България (АИКБ) и Българска търговско – промишлена палата (БТПП). Другите две организации, които до 2012 са били национално представителни не съумяват да защитят такъв статут с последното преброяване. Българския съюз на частните предприемачи (БСЧП) „Възраждане се присъединява към АИКБ, която е национално представителна и нейните членове които са предимно малки и микро предприятия вече са представлявани от АИКБ. Другата, Съюз за стопанска инициатива (ССИ) обжалва решението на правителството във ВАС на основание процедурни грешки на Наредбата за преглед представителността и самото преброяване. Тяхната жалба е удовлетворена в края на 2013 год., но това не води директно до тяхното признаване за национално представително. Според законодателството ССИ може да кандидатства за такъв статут при следващия преглед на представителността на работодателските и синдикални организации.

Според прегледа на колективните преговори и договаряне през 2014 г., осъществяван в КНСБ около 26-27 на сто от работещите са включени в колективни трудови договори (КТД) Колективните преговори се осъществяват на ниво сектор и предприятие (както и в община за секторите и предприятията, финансирани от общински бюджети), но преговорите в предприятията стават все по значими. В някои отрасли и браншове като производство на бира и малц и водоснабдяване и канализация колективните договори покриват 100 на сто от работещите, в бюджетните сектори като средно образование покритието е над 90 на сто, но в частните услуги като електроснабдяване и електроразпределение, туризъм и други покритието е под 20 на сто, а в банките и информационните технологии е под 10 на сто. В преработващата промишленост покритието е около 30-35 на сто за предприятията и наемните работници.

През 2012 год. действат общо 64 отраслови и браншови КТД, в т.ч. КТД за компании и институции с национален обхват. Същият е броят на секторни КТД и за 2013 год., като само 8 са отраслови и 56 са браншови. През 2014 има подписани 4 нови КТД на равнище отрасъл и 25 на равнище бранш или/и национална компания. Общият брой на действащи КТД и споразумения, действащи в отрасли, браншови и национални компании е 63 за 2014 година.

В края на 2012 год. в предприятията са сключени 1581 нови КТД, като 1308 са напълно нови и 273 са анекси. В края на 2013 год. по данни на ГИТ има 1439 нови КТД в предприятията, като 1153 са изцяло нови и 286 са анекси. През 2014 година са подготвени и подписани 1220 нови КТД в предприятия/компани/организации, за 260 са регистрирани анекси. Общият брой на действащите КТД на равнище предприятие е около 4000.<sup>§§</sup>

Тенденцията на намаляване на броя на нови КТД в предприятията се потвърждава ежегодно, но липсва задълбочен анализ на причините, който да е възприет на тристранно равнище. Според синдикатите най-общо причините са съпротивата на работодателите за нови преговори и прекратяването на синдикалното членство/организации в някои компании. Други от причините са, че в някои

---

<sup>§§</sup> По данни от годишния преглед на КНСБ и информация на Главна инспекция по труда и Национален институт за помирение и арбитраж (НИПА)



предприятия синдикатите и работодателите са постигнали конкретни споразумения (не винаги официално документирани), които засягат удължаването на вече съществуващите КТД, както и за прилагане само на договореностите на отрасловите/браншови КТД.

През последните 2 години броят на колективните трудови спорове не е нараснал чувствително, но се увеличава броят на секторните протести и стачки (например на миньори, железничари, работещи в напоителните системи и други). Основните теми за споровете засягат предимно неизплатени заплати, искания за увеличение на заплатите, социални проблеми при реструктуриране на държавни инфраструктурни предприятия (съкращения, обезщетения и други). Ефективните стачки в предприятията не са много, което вероятно не се дължи на подобряване на ситуацията в множество предприятия, а по-скоро на нежелание / или донякъде страх да се губят работни дни и часове и оттам дневни и часови надници. Сравнително по-чести и по-значителни са стачките в миннодобивния отрасъл и в Национална компания „Български държавни железници (БДЖ)“. Причините се дължат и на факта че повечето синдикати нямат стачни фондове. Все още рядко се наблюдават стачки във връзка с водене на нови преговори за КТД или за промяна на КТД, но в някои случаи в някои големи предприятия се организира стачна готовност и натиск върху работодателя по време на преговорите.

### **3. Информирането и консултирането в България-основни тенденции в практиката.**

#### **3.1. Основни тенденции**

Информирането и консултирането заемат определено място в българските индустриални отношения, като в рамките на седемте години членство в ЕС практическото осъществяване на тези права на наемните работници се подобрява, но твърде бавно и тенденциите са противоречиви. От една страна вече има законодателно разширяване на правата по информиране и консултиране, както и разширяване на обхвата на покритие на различните категории наемни работници с процедури по информиране и консултиране. В процеса на подготовка за присъединяване към ЕС България е транспонирала всички европейски директиви, засягащи процесите по информиране и консултиране<sup>\*\*\*</sup>, в т.ч. и директивите за транснационални сливания и придобивания и за поглъщане на предприятия чрез изкупуване на акции и дялове<sup>†††</sup>. От друга страна, въпреки че информирането и консултирането по правило се приемат и от синдикатите, и от работодателите като основни права и необходими механизми за осъществяване на процесите по индустриални отношения и за прилагане на други основни права на работниците, самите форми и процедури на

---

<sup>\*\*\*</sup> Основната част от директивите са транспонирани чрез клаузи в Кодекса на труда, Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества и Закона за безопасни и здравословни условия на труд

<sup>†††</sup> Директива 2004/25/ЕО – за поглъщането на предприятия, е отразена в българското законодателство чрез Закона за публичното предлагане на ценни книжа, чл. 151 (ал. 3, 4 и 5) и чл.154, ал.1; Директива 2005/56/ЕО – за транснационалните сливания и придобивания е транспонирана чрез Търговски закон, чл. 265 з и чл. 265 с, както и препратки чрез ПЗР на ТЗ към Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества, чл. 12,13,14,15,16 (ал.1,2, ал.3, т.- 4 и 5), чл.17, 18, 19, 29, ал.3.

тяхното действие продължават да се приемат по-скоро като възможност за разширяване на синдикалните права и подобряване ролята на синдикатите. Това само по себе си не е в противоречие със законодателството и европейските директиви, но донякъде стеснява обхвата на информиране и консултиране в практически план главно до синдикалните членове, докато идеята на тези норми е те да засягат всички наемни работници.

Освен това в българското законодателство има клаузи, които конкретизират правата по информиране и консултиране в определени области като права главно на синдикалните организации. Транспонирането на рамковата директива на Европейски парламент и Съвета на ЕС по информиране и консултиране (Директива 14/2002) в българското законодателство предвижда също и избори на специални представители по информиране и консултиране по предмета, предвиден в директивата (икономически въпроси, заетост, организация на труда и други), но специално информирането и консултирането за масовите съкращения и прехвърляне на предприятия (смяна на работодателите) се въприемат в Кодекса на труда като изключителни права на синдикалните организации в предприятията. В случаите когато няма синдикати, работниците и служителите могат да изберат специални представители (които са различни от представителите по информиране и консултиране съгласно Директива 14/2002) само за конкретните цели и/или за по-широк кръг цели и за по-дълго време. Въпреки че тези представители могат да се третират като алтернатива на синдикатите, те нямат същите права съгласно КТ (освен в посочените случаи на информиране и консултиране за масови съкращения и/или промяна на работодателя). Те не могат да водят преговори за сключване на колективни трудови договори, нито да участват в решаване на колективните трудови спорове или да организират стачки.

На практика, когато в компанията или предприятието има синдикални организации и те са достатъчно представителни, обикновено те са с водеща позиция. Същевременно в такива предприятия могат да бъдат избрани представители за общите цели по информиране и консултиране (член 7а от КТ) и /или лица за представителство и защита на интересите на наемните работници, които могат да ги представляват в случаите на масови съкращения и/или промяна на работодателя (чл. 7, ал. 2 от КТ), както и в други случаи. В случаите на пренадлежност на синдикалните организации към достатъчно представителни и силни отрасли/или браншови синдикати или федерации (в т.ч. и към техни общински или регионални структури) или при достатъчно активни регионални или общински органи на националните конфедерации, те също участват в процесите по информиране и консултиране при масови съкращения и/или смяна на работодателите.

*Посочените вече тенденции се потвърждават от данните за състоянието на специално избраните представители/групи по информиране и консултиране в българските предприятия и организации. През 2013-2014 не се наблюдават съществени промени в броя и относителния дял на компаниите и предприятията в България с 50 и повече заети, където има системи по информиране и консултиране, нещо повече, в някои случаи е изтекъл мандата на избраните представители и не са проведени нови избори или подновяване на мандата. В крайна сметка, представители по информиране и консултиране има в не повече от 20 на сто от предприятията с 50 и повече заети, но има и редица случаи на делегиране права на синдикатите или на*

неформално споразумения с работодателите, според които синдикатите поемат всички функции по информиране и консултиране. *Въпреки това появяват се избрани представители в организации от бюджетната сфера-училища, държавни институции и други.*

През 2012-2014 броят на поделенията на многонационални компании в България, където има системи на информиране и консултиране е нараснал, както и броят на избраните представители в Европейски работнически съвети, но в някои от поделенията няма синдикати. В редица поделения на процесите по информиране и консултиране се обръща сериозно внимание, независимо дали за целта има избрани представители, например в СКФ-Берингс България, в Солвей-груп, България, в Монделийз и други, или тези права и функции по един или други начин се осъществяват от синдикатите-дружествата в енергетиката (ЕВН, ЧЕЗ, Енерго-про), Данон и други.

От друга страна, в малките и микро-предприятия на практика все още няма формални структури и процедури по информиране и консултиране, почти отсъстват и синдикалните организации, с малки изключения. В отделни случаи обаче се провеждат процедури по информиране и консултиране чрез общите събрания на персонала или (главно в микро-предприятията) - неформални комуникации между работодателите и работниците. В някои от малките и микро предприятия има и формални процедури по информиране и консултиране в областта на условията и труд и безопасността и здравето при работа-чрез групи по условия на труд или чрез общите събрания. В отделни случаи тези процедури се провеждат редовно и резултатите са удовлетворяващи за наемните работници и за синдикатите.<sup>+++</sup>

През 2012-2013 г. КНСБ организира в партньорство с БСК национална кампания насочена към популяризирането на информирането и консултирането в предприятия в които няма синдикат<sup>§§§</sup> Кампанията обхваща 152 предприятия 50 и повече заети за 2 година. В нея бяха обхванати предприятия от 32 отрасли и бранша и 44 населени места. Общият брой на обхванатите работници и служители е над 3000.

Резултатите от кампанията показват<sup>\*\*\*\*</sup>, че в предприятията без синдикатите правата по информиране и консултиране са в неблагоприятно състояние в сравнение с тези, в които има синдикати. В някои предприятия се осъществяват процедури без да има формално изградени системи съгласно изискванията на Кодекса на труда – например чрез общото събрание/събрание на пълномощниците, което формално не противоречи на закона..Такава схема в някои случаи е работеща, тъй като по правило работниците не проявяват доверие ако не чуят лично от управителя в какво се състои въпросът

Най-общо в тези предприятия процедурите по информиране и консултиране, независимо дали има изградени системи, или се използва общото събрание/събрание

---

<sup>+++</sup> Вж. National report and case-studies for Bulgaria. Project "Social dialogue in the small and micro companies", with the support of the EFILWC. 2013-2014. ISTUR working papers

<sup>§§§</sup> Кампанията и всички дейности, свързани с нея се финансират от проекта „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне“, осъществяван от КНСБ и БСК по ОП "развитие на човешките ресурси", 2007-2013 г.

<sup>\*\*\*\*</sup> Вж. Н.Недев., "Работни бележки за предоставяне на консултации в посетени по време на кампанията предприятия". 2014 г.

на пълномощниците или други канали (алтернативни на синдикатите представители съгласно КТ), те са изцяло под контрол на работодателя-като форма на превенция на външни (т.е., синдикални влияния. Като специфични случаи следва да се посочат опитите избрани представители по информиране и консултиране да се използват за подмяна на синдикалните организации с цел водене на преговори и подписване на КТД, каквито възможности българското законодателство не позволява. Тези случаи са в резултат на манипулиращо поведение на работодатели .

Освен това работодателите често считат, че това са бюрократични системи, че процедурите са тежки и няма нужда от тях. Интересът на бизнеса и на неговите консултанти се проявява (рядко) от краен негативизъм, през скептично отношение, до прагматично формулирани тези и идеи по отношение използване на системите за информиране и консултиране за подобряване на условията за развитие на бизнеса.

Работниците са по-скоро пасивни -изразяват мнение в неформални разговори, но официално почти не им се дава думата по време на проведените срещи с представители на КНСБ и БСК. В отделни случаи има и прояви на активност, спокойно и задълбочено обсъждане на проблемите, както и спонтанни комуникации с работодателя.

На втория етап на кампанията (основно през 2013 год.) са проведени курсове и семинари, които са посветени на трудовите и социални права на наемните работници, като те обхващат 600 работници и служители от посетените предприятия. През 2014 година в 37 предприятия е започнал процес по създаване на системи по информиране и консултиране.

### *3.2. Права и механизми по информиране и консултиране, залегнали като норми в колективните трудови договори*

Процедурите и предметът на информирането и консултирането заемат място в част от отрасловите/браншови колективни трудови договори и някои от КТД в предприятията, но по-често на тях се гледа като на предпоставящи механизми за подготовката на КТД в предприятията и за разширяване правата на синдикалните организации.

В някои от отрасловите/браншови КТД, както и в такива на равнище предприятие се предвижда по-широк предмет на информирането и консултирането, включващ следните аспекти: прилагане на нови технологии, реструктуриране, даже в случаите, когато това не засяга пряко заетостта (*такива се срещат в КТД в предприятия и/или на браншово/отраслово равнище в металургията, машиностроенето, дървообработваща и мебелна промишленост, целулозно-хартиена промишленост, текстил*); инвестиции (*металургия, пивоварна промишленост, дървообработваща и мебелна промишленост, целулозно-хартиена промишленост*); трудова мобилност, създаване на работни места за хора с увреждания (*металургия*); финанси на предприятията (*текстилна, дървообработваща и мебелна и целулозно-хартиена промишленост, металургия, миннодобивна промишленост*).

В някои от отрасловите/браншови КТД, както и от такива в компании и предприятия сроковете за предоставяне на информация и започване на консултации в случаи на масови съкращения са по-благоприятни за работниците и служителите, в сравнение с общите изисквания на КТ (металургия, машиностроене, дървообработване и мебели, целулозно-хартиена промишленост, горско стопанство, пивоварна промишленост и други) Някои специални клаузи по информиране и консултиране във връзка с масови съкращения са предвидени и в КТД на „Български пощи“.

В някои отрасли/браншови КТД са предвидени и клаузи по информиране и консултиране в случаи на промяна на работодателите, въпреки че такива по-рядко се договарят, в сравнение с процедурите по масови съкращения. Такива клаузи съществуват в КТД, които са подписани в отрасли и браншове в повече поделения на многонационални компании (металургия, пивоварна промишленост, други браншова на хранителната промишленост.), както и в дървообработваща и мебелна и целулозна хартиена промишленост, в които няма много поделения на МНК.

В повечето отрасли/браншови колективни трудови договори синдикатите на ниво компания или предприятие са определени като **основни представители на работниците и служителите в съответните организации**. Другите представители, в т.ч. представителите по информиране и консултиране се възприемат като **съпътстващи /подкрепящи синдикатите** представители. В някои от КТД (машиностроене, дървообработване и мебелна промишленост, текстил, целулозно-хартиена промишленост и други) двете страни (синдикати и работодателски организации) обявяват своята воля да осигуряват условия за осъществяване на делегиране на правата по информиране и консултиране на синдикатите в предприятията /компаниите /организациите, чрез съответните процедури на общите събрания/събрания на пълномощниците в съответните компании/предприятия/организации (което се изисква от законодателството). На практика някои от работодателските организации (но не всички) признават правата на синдикалните организации на ниво организация/фирма като изключителни/единствени представители на работниците служителите, обаче това не е официално признато чрез законодателството и от страна на държавата.

От анализа на документи прави впечатление, че голяма част от отрасловите/браншови синдикални и работодателски организации, както и някои синдикални организации и работодатели в предприятията разбират ролята и значението на информирането и консултирането за подобряване практическото приложение на различни права на наемните работници (на труд, на безопасни и здравословни условия на труд, на равно третиране, на справедлив подбор и обезщетения при съкращения и други). Още по-ясно се възприемат процесите по информиране и консултиране за подготовката на колективни преговори и договаряне, както и за успешното им резултатно приключване.

В повечето колективни трудови договори процедурите по информиране и консултиране се третират като процедури предимно за информиране и консултиране със синдикатите, или се включват както синдикатите, така и всички представители на

наемните работници. В някои от колективните трудови договори (например в *металургията*) правата на органи като общи събрания/събрания на пълномощниците на работниците и служителите в предприятията или техни организационно-структурни подразделения са разширени и надхвърлят изискванията на закона. Във функциите на общите събрания/събранията на пълномощниците са включени обсъждане на финансовите планове на предприятията, програмите за безопасност и здраве при работа(въпреки че освен това има и комитети или групи по условия на труд в съответните предприятия или подразделения, които са сп по-тесен състав).

В браншовите колективни трудови договори за машиностроене, браншовите на хранителната промишленост синдикалните организации в предприятията се третират като **фактически представители по информиране и консултиране**. В браншовите КТД за *дървообработване мебелна промишленост, както и за целулозно-хартиена промишленост* страните се споразумяват да насърчават общите събрания/събрания на пълномощниците в предприятията да предоставят функциите по информиране и консултиране на синдикалните организации. В техните КТД, както и в този за текстилната промишленост са заложили и клаузи, че при наличие на подразделения на МНК и избор на членове на ЕРС от българския персонал те следва да бъдат синдикални членове, което не се изисква изрично от българското законодателство.

### *3.3. Визиите на синдикатите/работниците и работодателите/ работодателските организации за ролята на информирането и консултирането.*

Визиите на националните ръководства на работодателските организации (БСК), на секторните работодателски организации и на редица индивидуални работодатели, както и на синдикатите (КНСБ), основните ѝ членове и организации в преобладаващата си част продължават да са сходни с изразените в предишни изследвания. Това конкретно се отнася до общата рамка на информирането и консултирането и неговото значение за правата на наемните работници и развитието на индустриалните отношения. Като цяло и работодателите, и синдикатите приемат като позитивна ролята на информирането и консултирането, но засега не виждат достатъчно резултати от него.

Отделните аспекти на информирането и консултирането и тяхното значение за индустриалните отношения се определя както следва

- А) Ролята на информирането и консултирането на за усъвършенстване на правата на наемните работници в контекста на глобализацията и свободите на движения в рамките на ЕС и Европейско икономическо пространство (ЕИП)

Работодателите демонстрират някои виждания, които могат да се констатират и при по-ранни изследвания в други страни. Така още през 1980-те и 1990-те години някои изследователи констатират, че работническото участие се приема по два начина, които са взаимно противоречиви- или като практика, даваща възможност за преодоляване на кризи, или обратно-работническото участие може да се развива само

при благоприятна бизнес-среда.<sup>\*\*\*\*</sup> Според работодателите доминира втората тенденция.-много от техните представители считат че информирането и консултирането е по принцип по-удобно да се развива в спокойна бизнес –среда. В условията на криза бизнесът няма време да се занимава с информиране и консултиране. Нещо повече, няма устойчиви прогнози на бизнес-средата, за да бъдат информирани работниците-.самите работодатели не могат да формират устойчиви прогнози. Очевидно не се вижда възможността чрез информиране и консултиране работниците да бъдат ангажирани в преодоляване на последици от кризата, още по-малко с оглед перспективите на предприятията в контекста на глобализацията на пазарите.

Има и виждания, че тази система е от „друг строй” - явно някои работодатели я приемат като прекомерно „социалистическа”<sup>\*\*\*\*</sup>. Вероятно на някои работодатели, работили преди 1989 год. тя напомня за „самоуправлението” в условията на централизирана икономика в България от края на 1980-те години,въпросът е дали го познават достатъчно добре ? На други не им е ясно, че това е част от Европейския социален модел или пък считат, че капитализмът и демокрацията не са непременно съвместими?

В друг контекст се приема, че това са **европейски модели и прилагането им в България е добра инициатива. Информиранието и консултирането се приемат като форми на задържане на качествен персонал и за създаване на конкурентно предимство на предприятията.** Някои работодатели считат че и синдикатите, и информирането и консултирането могат да бъдат полезни за преодоляването на кризите в пазарите и производството. Според някои работодатели създаването на системи за информиране и консултиране може да се окаже конкурентно предимство за предприятията им при защита на позиции на пазара, както и за пробив или утвърждаване на външни пазари. Прави им по-силно впечатление това, че информирането и консултирането са заложи в директиви на ЕС, което те приемат като задължени за спазване на европейските стандарти и чрез това осигуряване на по-добри условия за дейността на своите компании.

В същото време част от скептичните виждания на някои конкретни работодатели се предават и на работниците-особено в случаите на отсъствие на синдикати в предприятията Те също трудно приемат възможностите да бъдат информирани и консултирани по адекватен начин дори за текущите проблеми на дейността на предприятията, още по-малко за перспективите на развитие.

От друга страна, синдикалните представители на различни равнища обръщат по-малко внимание на информирането и консултирането в контекста на глобализацията и европейската интеграция. Те оценяват неговото значение най-вече във връзка с процедури по прехвърляне на предприятия, изкупуване на акции и транс-гранични сливания/придобивания техните социални последици, но и го възприемат главно като право на синдикалните структури.

---

<sup>\*\*\*\*</sup> Вж. Jones D. Participation in Transnational Economics: Evidence from Bulgarian managers.-IRRA series. Proceedings of the 47 Annual meeting.1995. Washington D.C., с.235-245

<sup>\*\*\*\*</sup> Вж. Н.Недев. „ Работни бележки за предоставяне на консултации в посетени по време на кампанията предприятия”. 2014 г

Б) Ролята на информирането и консултирането за осигуряване на условия за представяне на мнения на работниците и служителите, влияещи върху политиките на компаниите /предприятията

В редица случаи работодателите възприемат информирането и консултирането като възможност за по-активно ангажиране на работниците с идеи и подобряване на конкретните процеси на производство и/или услуги, а оттам и на производителността на труда и конкурентоспособността на фирмите. Работодателите отчитат помощта на тези процеси за изпълнение на договори, за ритъма на работно време и подобряване организацията на труда.

Сред много от работодателите, особено в предприятията без синдикати по-скоро цари недоверие, че работниците ще искат да се ангажират, както и че сменната работа или организацията на работата като цяло не позволяват подобно включване. Според някои работодатели работниците познават правата си но не и задълженията си и няма да могат да се справят.

Някои работодатели – чужди възпитаници, споделят, че познават европейския опит в изграждането на системите, самите те са се опитвали да въведат някои от практиките, но са трудно приложими при нашите условия и менталитет и като че ли не винаги е възможно да се решават въпросите с „мирни“ средства от страна на работодателя, но са съгласни, че е важно да се дава достатъчно информация на работниците и е грешка на българските работодатели, че не осъзнават това. За съжаление успешните модели от някои европейски страни не могат да се прилагат грубо в България.

Някои работодатели от предприятия, в които няма синдикати или са със сравнително ниска плътност изразяват мнения, че неформално често се реализират процеса на информиране и консултиране. „От работниците понякога пристигат идеи, за които често управлението не се досеща до този момент. В предприятията има глад на кадри - изборът им е важен проблем (мотивирани в посока развитието на фирмата).” Обръща се внимание на мотивацията и коректността от и към работещите. Прави се всичко възможно те да се чувстват значими, полезни. В много фирми се изтъкна факта, че всеки е уважаван и ценен. За неуважение към хората в някои фирми „са се разделяли” с квалифицирани и полезни за предприятието хора, защото не уважават хората.<sup>§§§§</sup>

От своя страна синдикатите също отчитат значението на тези процеси за влияние върху дейността на фирмите, но предпочитат това да става главно чрез синдикалните структури или най-малкото представителите по информиране и консултиране да са синдикални членове.

В) Ролята на информирането и консултирането за подобряване представителството на интересите на наемните работници в областта на трудовите и социални въпроси

---

<sup>§§§§</sup> Вж. Вж. Н.Недев,„Работни бележки за предоставяне на консултации в посетени по време на кампанията предприятия”. 2014 г



Според социалните партньори информирането и консултирането помагат и повишаване на квалификацията-в условията на конкурентна работна среда. Изразява се и мнение, че при все по нарастващата липса на качествен персонал, единствения начин да задържат ценни кадри е мотивацията и уважението към работниците, което включва тяхното информиране и консултиране. Някои предприятия са преминали през „криза на управлението“, вследствие разширение на дейността и нарастване на персонала. Представители на национални и браншови работодателски организации посочват редица аспекти, в които мнението на работниците би могло да има значение, като трудовите и социални въпроси според тях са предпочитани пред чисто икономическите.

В някои от предприятията без синдикати или със сравнително слаби синдикати работодателите посочват, че изградените неформални добри отношения между управление и работници, което, без да е формализирано в система, помага на работниците да вземат решение за своето бъдеще, при тежко състояние на предприятието. Собственик и управител на предприятие сподели, че самият той е информирал работниците си предварително, че има сериозни проблеми, които не гарантират работните места и ще бъде добре всеки да помисли и да си намерят друга работа, ако имат възможност.\*\*\*\*\*

Представителите на синдикатите също посочват конкретните аспекти, по които влиянието на представителите на наемните работници е от важно значение, като отчитат ролята на информирането и консултирането главно в контекста на подготовката на колективни преговори и договаряне, както и решаване на конкретни казуси в областта на трудовите отношения.

#### Г)Ролята на информирането и консултирането за прилагането на права на наемните работници, залегнали в някои специфични директиви на ЕС

Въпреки наличието на записи в законодателството и клаузи в различни отрасли/браншови КТД и такива в предприятията ролята на информирането и консултирането за прилагане на специфични европейски директиви все още не се оценява или прилага в достатъчна степен. Работодатели и синдикати отчитат главно позитивното значение на информирането и консултирането за *подобряване условията на труд, безопасността и здравето при работа (което се осъществява чрез комитетите/групите по условия на труд)*, както и за решаване на *социалните проблеми при масови съкращения (които по правило се консултират със синдикатите или/и със специални представители-алтернатива на синдикатите в предприятията)*. До известна степен това се отнася и за *промяната на работодателите*. Що се отнася до други директиви и норми като тези за *трансгранични сливания и придобивания, изкупуване на фирми чрез борсите и други*, то те заемат все още недостатъчно място в предмета на информирането и консултирането, освен в случаите, когато са съпътствани и с промяна на работодателя. Ето защо те не се коментират в подробности от представителите на синдикатите и работодателските организации както на национално равнище, така и на секторно, виждания се представят само за случаите за отделни конкретни предприятия.

---

\*\*\*\*\* Пак там

Безопасността и здравето при работа са относително добре представени в процедурите по информиране и консултиране в значителна част от българските предприятия, в т.ч. дори и в малки и микро-предприятия, особено, ако в тях има синдикати. Като конкретни случаи могат да бъдат посочени отново сектор металообработване-малко предприятие, част от поделение на компанията Ер Ликид<sup>+++++</sup>, както и Белинвест, микро-пивоварна, собственост на белгийска компания<sup>+++++</sup>.

По отношение на масови съкращения има различни случаи – на организирани консултации и подписване на споразумение със синдикатите при закриване на мощности –поделението на американската компания Енерсис, на случаи на проведени информиране и консултиране, но в следствие натиск от синдикатите-ВМЗ „Сопот“, както и на отсъствие на процедури и закриване на предприятие без информиране и консултиране, както и без преговори за обезщетения на съкратените-ОЦК Кърджали<sup>§§§§§</sup>.

Прехвърлянето на предприятия (смяна на работодателя) е по-слабо застъпена тема в процедурите по информиране и консултиране, но все пак до колкото се случва, се отнася главно за поделения на МНК, като това понякога засяга и с трансгранично движение на капитали. Тези случаи по-скоро са съпътствани и/или предшествани от процедури по информиране и консултиране, както и от преговори за постигане на споразумения за запазване на определени параметри на трудовите отношения, в т.ч. и при извършване на съкращения, както. и за запазване на договореностите по КТД в съответните предприятия.

Интересна метаморфоза претърпява българско пивоварно поделение, включващо две пивоварни, цехове за производство на малц, складове, дистрибуторски мрежи и други. През 1997 г. те са приватизирани от белгийската Интербрю-Инбеф. През 2009 поделението е продадено на чешката Старбеф, като продажбата е предшествана от информиране и консултиране със синдикатите, в т.ч. и с участие на браншовите синдикални структури, но се запазват договореностите от КТД в поделението, както и редица постигнати стандарти. Въпреки това българските работници губят право на представителство в Европейски работнически съвет, какъвто са имали за Инбеф, тъй като в Старбеф няма ЕРС. През 2012 следва нова промяна-поделението е препродадено отново-този път на американско-канадската Молсън Коорс. Отново има проведени процедури по информиране и консултиране (със синдикатите в поделението и с браншовите синдикати), има и договорености за запазване на КТД и други стандарти.

Подобни процеси се наблюдават в други предприятия на хранителната промишленост. През 2013-2014 европейските поделения на Крафт фуудс интернешанъл се преобразуват в друга компания – Монделийз, като има промяна и в състава на акционерите. В българското поделение на Крафт фуудс, където освен

---

<sup>+++++</sup> Вж. Вж.National report and case-studies for Bulgaria. Project “Social dialogue in the small and micro companies”, with the support of the EFILWC. 2013-2014. ISTUR working papers

<sup>+++++</sup> Пак там

<sup>§§§§§</sup> Цитирано по материал за Европейската фондация за подобряване условията на труд и живот, 2013 г.

синдикати има и представители по информиране и консултиране и представители в ЕРС, са осъществени процедури по предоставяне на информация и консултации с участието и на двата вида представители, има и споразумения за запазване на трудовите стандарти и КТД. Освен това българският представител в ЕРС е получил преди старта на преобразуването информация на ниво компания. В началото на 2014 година компанията Данон финализира сделка за продажба на производствената част от българското си поделение на американската Шрайвър фуудс. Отново има осъществени предоставяне на информация и консултации, като е договорено и запазване на параметрите на КТД. Заетите в производството обаче губят право на представителство в ЕРС (такъв няма в Шрайвър фуудс), но останалите работници и служители - в дистрибуторските офиси, които остават собственост на Данон запазват това право.

Трудно може да се каже същото обаче за други сделки - по трансгранични сливания и придобивания, както и при изкупуване чрез акции на борсата и за разкриване на нови производства и разширяване на бизнеса, особено за компании, в които няма синдикати (и често няма и никакви представители по ИК, освен комитети по условия на труд). Дори и в някои компании, в които има синдикати, но те са със сравнително ниска плътност, като в българските поделения на Хюлет пакард и Кока кола, разширяването на бизнеса чрез аутсорсване на процеси в България не е консултирано нито със синдикатите, нито с други представители на местния персонал. Други компании като АББ, които също разширяват бизнеса си в България и дори преместват мощности вътре в страната или преместват административните адреси на своите структури също не консултират своята дейност със синдикатите или работниците, освен по повод провеждани съкращения.

В обобщение, работодателите и синдикатите в поделенията на МНК в България остават най-адекватни при информирането и консултирането по специфични директиви, особено при прехвърляне на предприятия и масови съкращения. Въпреки това някои от МНК, които имат поделения в България заобикалят процедурите по информиране и консултиране във връзка с някои специфични процеси, особено, ако в предприятията няма синдикати.

#### Е) Информиранието и консултирането и влиянието върху колективните преговори и договаряне

Социалните партньори споделят общите изводи, че информирането и консултирането подпомагат колективните преговори, особено в големите предприятия. Според работодателите и работодателските организации информирането и консултирането в областта на условията на труд, работното време, отпуските, заплащането, обезщетенията и други са от значение за нормалното протичане на преговорите и резултатите от тях.

Синдикатите считат че ИК може да влияе върху всички области на преговори. Нещо повече, те приемат, че информирането и консултирането са полезни най-вече с оглед подготовката на преговорите за КТД. В болшинството случаи при водене на преговори в предприятията синдикатите изискват процедури по информиране и по-

рядко-консултиране по различните аспекти на трудовите отношения, които са предмет на колективните преговори.

Двете страни по-скоро считат, че ИК не се отразява върху процедурите на колективни преговори, но синдикатите отчитат, че ИК може да се отрази върху времетраенето на преговорите. Получаването на превантивна информация дава възможност на синдикатите да се подготвят по-добре, да представят аргументирани становища пред работодателите, която води до намаляване на излишните спорове и намаляване времето за подготовката на преговорите.

Работодателите добавят, че е налице двупосочно влияние: от една страна на индустриалните отношения, колективните преговори и договаряне и информирането и консултирането върху различни процеси като производителност, конкурентоспособност, фирмено управление, както и обратно – влияние на резултатите от дейността на фирмите върху индустриалните отношения, колективните преговори и информирането и консултирането. В повечето случаи, позитивни резултати са налице при подготовка и подписване на фирмени КТД, доколкото по добре се отчита спецификата на икономическото състояние и перспективи. В редица случаи особено при договаряне на минималните осигурителни доходи (МОД) в отраслите и браншовете и при преговори за КТД в някои браншове, се договарят условия, които впоследствие се оказват трудно изпълними в предприятия с влошаващо се икономическо положение.

#### Ж) Информирането и консултирането и колективните трудови спорове

Според работодателите ИК също оказват влияние върху превантивното решаване на колективни трудови спорове и тяхното мирно уреждане. Особено значение отново има получената информация в областта на условията на труд, заплащането, работното време, почивките и отпуските, обезщетенията и други. Подобно е и мнението на синдикатите, особено на представителите на структури на равнище сектор и предприятие.

Според социалните партньори ИК може да се отрази и върху процедурите на уреждане на колективни трудови спорове-не по същество, но по отношение на тяхното прилагане по принцип и ускоряване решаването на конфликтите, както и на окончателните резултати от уреждането на колективните трудови спорове.

Работодателите отчитат и факта, че колективните напрежения и конфликти имат негативно въздействие върху производителността, конкурентоспособността и резултатите от дейността на предприятията. Ето защо тяхното предотвратяване и/или мирно уреждане, за което могат да допринесат информирането и консултирането, е от значение за позитивните резултати на бизнеса и развитието на отделните бизнес-организации.

З) Проблеми на взаимодействието на системите за информиране и консултиране с останалите форми на работническо представителство и с органите за управление на предприятията

Взаимодействието на системите за информиране и консултиране в предприятията в България останалите форми на представителство е предопределено от нормативната база и е сложно. Синдикатите трудно приемат други форми на представителство, с изключение на комитетите и групите по условия на труд (КУТ и ГУТ), които са 50 на сто органи на работодателя, но голяма част от техните членове от страна на работниците в синдикализирани предприятия са и членове на синдикатите. Сложността идва и от факта, че част от правата по информиране и консултиране са законово присъдени на синдикатите или на представители за защита на интереси и права на работниците, алтернативни на синдикатите (на практика по-често в случаи на предприятия без синдикати или с относително по-слаба синдикална плътност). Освен това в законодателството и практиката съществува и институцията общо събрание/събрание на пълномощниците, което също има права да изслушва работодателя по определени въпроси, чийто характер обаче е силно стеснен и не добре изяснен в закона. Има натрупване на множество структури, особено в големите предприятия, които имат права по информиране и консултиране.

Практическите трудности идват от трудното разграничаване на процесите по информиране и консултиране от колективните преговори и по-рядко от уреждането на колективни трудови спорове (те и в двата случая изискват предварителна информация), както и още повече разграничаване на правата по информиране и консултиране в различни области и от различен ранг, които по закон се осъществяват от различни структури.

Същевременно множеството структури затрудняват работодателите и органите за управление на фирмите, дори в случаите, когато те са конструктивно настроени към представителството на наемните работници. Това предопределя negliжирането на едни структури за сметка на други (по-често структурите по ИК се пренебрегват за сметка на синдикатите, когато работниците в предприятията са организирани). В някои случаи работодателите в предприятия без синдикати са склонни да използват структури по ИК, представителите за защита на интереси (алтернативни на синдикатите) или общите събрания/събрания на пълномощниците за предотвратяване създаването на синдикати в предприятията, като по-често тези структури за представителство се прилагат формално. В синдикализираните предприятия обаче почти не се наблюдават опити за елиминиране на синдикатите чрез системите за ИК или други форми на представителство. Анти-синдикалното поведение, особено във фирмите с изцяло български капитал най-често включва negliжиране както на синдикалните организации, така и на останалите форми на представителство.

Според работодателите затрудненията при взаимодействието на системите по информиране и консултиране с останалите структури в предприятията, но особено с органите за управление се дължи и на непознаване на законодателството, в много случаи- на липсата на инициативата от страна на работниците и служителите, на различия във фирмената култура, на общи затруднения, свързани с негативната бизнес среда и икономическата криза, на ниски нива на производителност и заплащане. Въпреки това работодателските представители посочват, че работодателите като цяло се отнасят към информирането и консултирането преобладаващо позитивно,

съзнавайки предимствата на този подход за подобряване на трудовия климат и производителността.

**В обобщение**, ролята на информирането и консултирането се възприема добре от работодателите и синдикати, както и от самите избрани представители на наемните работници и в редица случаи и от различни групи наемни работници (в т.ч. и в предприятията без синдикати). Информиранието и консултирането се оценява като възможност за подобряване на индустриалните отношения, правата на работниците, колективните преговори и договаряне и уреждането на колективни трудови спорове. Въпреки това в практически план информирането и консултирането все още не се използват достатъчно в България, особено в контекста на защитата на правата на наемните работници при движение на капитали и промени в собствеността и управлението. Някои работодатели не приемат системите, главно поради недоверие във възможностите на наемните работници, а често и (неизказано гласно) поради страх от оспорване на властта им в предприятията. Синдикатите оценяват положително процесите на информиране и консултиране, но не се възползват достатъчно от тях, с изключение на подготовката на КТД. При специфичните процедури по ИК, съгласно рамковата директива (информиране и консултиране по икономическа дейност, заетост, организация на труда и други) синдикатите предпочитат да имат пълни права върху процесите, а не да действат опосредствено, чрез избрани от целия персонал представители.

## **II. Промени в информирането и консултирането в някои отрасли/браншове и анализ на ситуации в отделни предприятия/компани**

### **1. Сектор (брани) „Металургия“**

#### 1.1. Характеристика на сектор „Металургия“

Секторът/бранш „Металургия“ или според националния класификатор „Производство на основни метали“ се отличава със своя принос в българската икономика и с индустриалните отношения.

Металургията е сравнително добре развиващ се бранш в рамките на преработващата промишленост, въпреки че финансовата и икономическа криза от 2008-2009 година, чиито последици все още не са преодолени напълно, доведе до намаляване на предприятията поради несъстоятелност и затваряне на някои от тях (Кремиковци, ОЦК-Кърджали и други), както и временно спиране на мощности от други. В резултат на тези процеси в металургията са осъществени редица съкращения на работници и служители в периода 2008-2010, а в някои и до сега се правят частични и/или временни съкращения - например в поделението на американската компания Енерсис през 2013-2014 год.

Въпреки това през следващите началото на кризата години има позитивни тенденции<sup>\*\*\*\*\*</sup>. В обема на производство има индикатори за ръст от 2009 до 2011 година: от 4788 мил.лв. през 2009 г. до 6 331 млн.лв. за 2010 г. и 8342 мл. през 2011 г. През 2012 г. обемът на производство бележи известен спад до 7390 мил. лв., като все

---

<sup>\*\*\*\*\*</sup> Вж. БАМИ и СФ „Металици“. Секторен анализ за икономическа дейност „Производство на основни метали“. С. 2012.; БАМИ. Металургията в България през 2013 г., С.2014 г.

пак е значително по-голям в сравнение с 2009 година и надвишава и този през 2010 г. Подобни са тенденциите и за размера на брутната добавена стойност (БДС) на 1 зает - от 44,5 хил. лв. през 2010 г., до 96,0 хил. лв. през 2011 г. и след това до известен спад през 2012 г. до 71,6 хил. лв. Въпреки това делът на продукцията на дейността производство на основни метали е над 16 % в преработващата промишленост и произвежда 3-4 пъти по-висока добавена стойност на 1 зает от повечето икономически дейности в преработващата промишленост. Производството в металургията за 2013 год. е 12 на сто от общото промишлено производство. Обемът на износа на метали във външно-търговското салдо на страната е 16-20 % .

Преобладаващата част от предприятията в бранша са големи и средни , но конкретно в дейността „Леене на метали“ има и множество малки предприятия. За период от пет години в металургията се регистрира намаляване на заетостта с близо 45 на сто, обаче в отделни предприятия и браншове има известен ръст на заетите.

През 2009-2010 средната работна(СРЗ) бележи известен спад, като през следващите години има тенденции отново на ръст. Ако през 2010 е била 1029 лв., през 2011 е 1165 лв.(13 на сто годишен ръст), през 2012- 1282 лв.(10 на сто ръст) и през 2013 -1365лв. (малко над 6 на сто ръст). През 2013 год. обаче СРЗ е със 70 на сто по-висока от средната работна заплата за страната и повече от два пъти по-висока от СРЗ за преработващата промишленост .<sup>+++++</sup>

През последните години в металургията се наблюдават и тенденции на ръст на производителността на труда, особено в поделенията на многонационалните компании и в предприятията, в които е осъществено технологично обновление.

Като цяло преобладават квалифицирани работници и специалисти, нисък е относителният дял на заетите без професия. Въпреки това в бранша се наблюдава известно застаряване и влошаване на образователно-квалификационната структура на персонала.

В предприятията, особено в големите има програми за квалификация, както и подобряване стандартите на безопасните и здравословни условия на труд (БЗУТ). Освен това в металургичните предприятия, особено в големите има дълги традиции на социална политика на равнище предприятие.<sup>+++++</sup>

## 1.2.Индустриалните отношения и социален диалог в сектор „Металургия“

### *1.2.1. Социални партньори*

Социалните партньори в сектор „Металургия“ включват Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ), която е единствената национално представителна организация на работодателите в бранша. Тя обхваща близо 40 редовни членове големи, средни и малки предприятия и няколко асоциирани членове –

---

<sup>+++++</sup> Вж. БАМИ и СФ „ Металици“. Секторен анализ за икономическа дейност „Производство на основни метали“.С. 2012.; БАМИ. Металургията в България през 2013 г., С.2014 г.

<sup>+++++</sup> Пак там

технически и технологични университети. Отделни средни и малки металургични и металообработващи предприятия не членуват в браншовата асоциация.

От страна на наемните работници партньори са Синдикална федерация „Металици“ - основен член на КНСБ. Тя обхваща синдикални организации в почти всички големи и средни металургични предприятия. Във федерацията членуват и синдикални организации от предприятия (предимно средни и малки), които са били съпътстващи производства и услуги и са обособени от някои от големите металургични комплекси, както и някои металообработващи и големи машиностроителни предприятия. Другият синдикат е Национална федерация „Металургия“, към КТ „Подкрепа“, която има свои секции в големите металургични предприятия. В някои металургични и металообработващи предприятия, предимно средни и малки обаче няма синдикални членове или организации.

От страна на държавата /правителството в тристранното партньорство участват и представители на Министерството на икономиката., а при необходимост и представители на други министерства-Министерство на труда и социалната политика, Министерство на околната среда и водите и други.

#### *1.2.2. Социално партньорство и колективно трудово договаряне*

Социалният диалог в бранш „Металургия“ има традиции в развитието си и бележи успехи години наред. Независимо от проблемите в бранша, закриването на предприятия и последиците от кризата, от страна на социалните партньори се наблюдава трайно показвана воля за диалог и постигане на резултати в него. В рамките на бранша и с клауза на браншовия колективен трудов договор трайно е създаден Браншов съвет за социално сътрудничество, в който участват на парите тен принцип представители на работодателската организация и двете синдикални федерации. В рамките на този съвет се провеждат редовно обмен на информация и консултации, както и преговори за промяна на действащи колективни трудови договори в бранша и за подготовка и сключване на нови. Последният браншов КТД е 2013 и действа до ноември 2014 година<sup>§§§§§§</sup>. Социалните партньори в бранша не са преговаряли за разпространето на КТД за всички предприятия в бранша, но по правило браншовият КТД действа във всички предприятия, които са членове на БАМИ. Работодателската организация и някои от предприятията, нейни членове (главно тези от металообработването) признават и по-благоприятни клаузи от браншовите КТД за бранш машиностроене, ако има договорени такива.

Освен рамката на трудовите и социални стандарти в бранша в колективния трудов договор социалните партньори поемат и ангажименти да си сътрудничат и в такива направления като: създаване на подходящ инвестиционен климат и данъчна политика, насочена към икономически растеж; подобряване конкурентоспособността и устойчивото развитие на предприятията; развитие на човешкия капитал, внедряване на компетентност ни модели за работната сила, интеграция на неравностойните групи и други.

---

<sup>§§§§§§</sup> Към момента на приключване на доклада се водят преговори за нов КТД в металургията



Въпреки това през последните години значението на браншовите преговори и договаряне в металургията, както и за повечето браншове на промишлеността се запазва главно по отношение на общата рамка на воденето на преговори и договаряне в съответните предприятия, докато значението им с оглед създаване на общи норми и стандарти, надхвърлящи минималните и законно установени постепенно намалява. Това е по-силно изразено по отношение на заплащането, работното време и отпуските и други. Все пак в последния браншов КТД има договорен минимална месечна заплата, а ежегодните преговори за минималните равнища на осигурителни доходи за бранша (за които се водят отделни преговори и се сключват отделни споразумения ежегодно) бележат постоянен, макар и неголям ръст на договорените стойности.

В предприятията особено в по-големите има също сравнително добре развит социален диалог и колективно договаряне, като често има договорени по-високи параметри по заплащане, обезщетения, социални придобивки, срокове за предизвестия при съкращения, отпуски и други. Това се наблюдава както в поделенията на многонационалните компании в България, така и в някои от големите български предприятия. В редица предприятия има установени практики на социални програми, корпоративна социална отговорност и инициатива в областта на социалната икономика, които се договарят или консултират със синдикатите. Въпреки това тенденциите на де-централизация на колективните преговори и договаряне продължава, а и самите преговори на равнище предприятие стават все по-трудни.

По време на въздействието от кризата 2008-2009 година в много от металургичните предприятия бяха сключени анти-кризисни споразумения, които засягаха намаляване на социалните последици от кризата за предприятията (например социални мерки при съкращения, мерки за предотвратяване на съкращенията и други).

Макар и да не се очертава като обща тенденция в бранша, в някои предприятия синдикатите не намират достатъчно благоприятна среда за своите функции. Например има случаи на отказ на работодатели да предоставят условия за работа, известен елегантен натиск за ограничаването на синдикалното членство, особено на инженери и специалисти. В някои нови или малки и средни предприятия е трудно самото създаване на синдикати, в т.ч. и в предприятия, които са чуждестранна собственост.

### 1.3. Информирание и консултиране в предприятията в бранша

#### *1.3.1 Основни тенденции*

Металургията е сред секторите, в които информирането и консултирането като сравнително нови форми на представителство и социален диалог се възприемат сравнително добре и се прилагат със съдействие и на синдикалните организации и на работодателите. Това отразява намеренията и тенденциите в социалното партньорство да се търсят механизми за съчетаване на икономическия растеж и конкурентоспособността с насърчаване на заетостта и подобряване на заплащането и качеството на работната сила.

В почти всички големи предприятия с над 50 заети, в които има синдикални организации има приложени и някакви системи по информиране и консултиране. В

някои от колективите трудови договори в предприятията има различни клаузи по информиране и консултиране, които засягат предметната област на предоставянето на информация и провеждането на консултации, като се отчитат изключителните права, които имат синдикатите в някои области-масови съкращения, прехвърляне на предприятия, съгласно Кодекса на труда. В КТД на отделните предприятия има разширяване на предметната област на информирането и консултирането, надхвърляща обхвата, предвиден с европейските директиви и съответна с българския Кодекс на труда. В някои КТД има разширяване правата на общите събрания/събранията на пълномощниците, като се предвиждат допълнителни области, по които те да изслушват доклади от работодателите.

Специално за представителите по информиране и консултиране, които в предприятията в металургията се наричат „групи по информиране и консултиране“, в някои от предприятията има сключени споразумения, които предвиждат режимите на избор, отзоваване, условията на работа, механизмите на провеждане на информирането и консултирането и други.

В едно от металургичните предприятия, което е поделение на многонационална компания – германската Аурубис има избрани представители в Европейския работнически съвет, които са синдикални членове. Такъв представител с права на наблюдател е избран още през 1998 год., когато предприятието (бившия МДК-Пирдоп) е приватизирано от белгийския Юнион Миниер. Синдикални представители на организации, членуващи в СФ”Металици” от още две предприятия (Енерсис и СКФ) са избрани за членове на Европейски работнически съвети (в СКФ и Глобален работнически съвет), но тези предприятия са от бранш „Машиностроене”.

### *1.3.2.Ролята на информирането и консултирането за представителството и защитата на правата и интересите на наемните работници*

#### А) Влияние на информирането и консултирането върху различни процеси в предприятията.

Според представителите на партньорите информирането и консултирането по правило подпомага производителността на труда, иновациите и насърчаване на иновативното мислене, конкурентоспособността, както и подобряване на фирменото управление. Според работодателите в големите и средни предприятия групите за информиране и консултиране са ефективни, тъй като чрез избраните представители на наемните работниците информацията, която им се предоставя достига до всички работещи в предприятието. Осъществява се и обратна връзка за мнения по поставените теми. В предприятията с до 50 заети, за които законодателството не предвижда това, процесите протичат съобразно компетенциите и културата на управление на собственика/мениджъра на фирмата. Въпросите се решават индивидуално и за тях не може да се направи обобщен извод.

#### Б) Връзки с колективните преговори и договаряне.

Според синдикатите и работодателите в металургията информирането и консултирането по правило подпомага процесите на колективни преговори и договаряне, както и допълнителното договаряне в нестандартни условия. Това според

синдикатите е силно изразено в условията на криза, сключването на антикризисни споразумения, както и при процеси на реструктуриране. Както синдикатите, така и работодателите потвърждават че предварителното информиране и консултиране подпомага запазването на работни места и запазване равнищата на работни заплати. Освен това според работодателите информирането и консултирането са полезни за подобряване условията на труд, кариерното израстване, договарянето на критерии за справедливи оценки на работните места, осигуряването на равни възможности за труд и за справедливи доходи за всички заети.

По отношение на процедурите за колективни преговори и договаряне оценките са малко по-умерени. Според синдикатите информирането и консултирането не се отразяват толкова много върху същността на процедурите, но се отразяват на времетраенето на преговорите. Това се дължи на факта, че много често представителите по информиране и консултиране са и представители на синдикатите в колективните преговори и получената информация помага за изграждане на предварителна стратегия в преговорите и предварително подготвени аргументи в подкрепа на исканията.

Партньорите са на мнение, че информирането и консултирането са полезни, тъй като ги правят по-информирани и съответно по-ефективни в преговорите. По този начин според синдикатите в КТД може да се договорят въпроси, които са възникнали по времето на информирането и консултациите и за които синдикатите са пропуснали при изготвяне на проекта на КТД. Това означава и по-добри резултати при воденето на колективните преговори и постигане на по-добри трудови и социални стандарти в предприятията.

В същото време партньорите споделят мнения, че колективните преговори и постигането на по-добри стандарти чрез КТД са от полза както за подобряване условията на труд и жизнения стандарт на работещите, така и производителността на труда и конкурентоспособността на предприятията. В този контекст информирането и консултирането допринасят и за постигане на тези цели.

### В) Преодоляване на конфликти

Подобни са мненията засягащи влиянието на информирането и консултирането за предотвратяването и решаването на колективни трудови спорове. Според работодателите социалното напрежение и конфликтите се отразяват върху производителността на труда, съответно на конкурентоспособността на компаниите и предвидените от закона, както и в КТД процедури за предварително уреждане са важни. В същото време процесите на кризи, когато се засяга специфични и различни интереси, както и прилагане на непопулярни мерки изискват предварително добър обмен на информация и консултации. Те подпомагат работодателите в тяхната комуникация с наемните работници и изясняване на мерките, както и за търсене на алтернативни решения с цел намаляване на социалните последици и на напрежението.

Според синдикатите процесите на информиране и консултиране са особено важни за предотвратяване на конфликти в предприятията, тъй като дори и при

различие и несъгласие между партньорите може да се търси изход. По този начин се стига до по-добри резултати и предотвратяване на стачки, както и до намаляване на социалното напрежение.

#### Г) Информирането и консултирането и специфичните права и защита на наемните работници

В някои от колективните трудови договори в предприятията от металургията са залегнали различни аспекти на информирането и консултирането, които често надхвърлят предвидените в законодателството теми. Например по-широко са застъпени права по информиране и консултиране при въвеждане на нови технологии, реструктуриране (дори и без непосредствено да засягат заетостта, организацията на труда или безопасните и здравословни условия на труд), по мобилността на работната сила и създаването на работни места за хора с увреждания. В някои КТД има предвидени по-дълги срокове от законно установените за предоставяне на информация и провеждане на консултации в случаи на масови съкращения или закриване на части или цели предприятия.

В някои случаи се предвиждат по-широки права на общите събрания/събранията на пълномощниците, като е договорено те да имат възможност да изслушват и обсъждат финансовите планове на предприятията и плановете за БЗУТ, независимо от правата и функциите на комитетите и групите по условия на труд. В повечето металургични и металообработващи предприятия, в които има синдикални организации темите за безопасност и здраве при работа заемат съществено място в социалния диалог и в процесите на информиране и консултиране – както чрез специализираните структури за представителство – комитети и групи, така и чрез общите събрания/събрания на пълномощниците и чрез дейността на синдикалните организации.

Според информацията от интервютата и данни от предприятията процедури на информиране и консултиране са осъществявани в редица случаи на масови съкращения и частично закриване на предприятия, при смяна на собствеността и /или работодателя и в други подобни казуси. През последните години има примери за проведени своевременни процедури и преговори със синдикатите и постигане на относително благоприятни резултати, водещи до намаляване на социалната цена и социалното напрежение. В същото време има и примери на отказ от информиране и консултиране и от преговори и фактическо затваряне на предприятието без търсене на алтернативни решения или за обезщетяване на съкратените извън законовите изисквания.

#### Д) Взаимодействие на структурите по информиране и консултиране с другите форми на представителство в предприятията и с органите за управление.

Според работодателите в някои от предприятията и дружества, обхващащи повече предприятия има приети правила за добро корпоративно управление и за корпоративна социална отговорност. В тази правила се включват и въпросите по информиране и консултиране, както и публичността и точността на предоставяната

информация. Синдикалните представители потвърждават, че обратната връзка с работниците и служителите подобрява фирменото управление, защото довежда до взимане на ефективни управленски решения, а предложенията разширяват възможностите на корпоративното управление.

Що се отнася до партньорството със синдикатите, мненията са по-скоро позитивни. Голяма част от избраните представители по информиране и консултиране са синдикални членове, а в някои предприятия правата по информиране и консултиране са делегирани на синдикатите. Това създава условия за добро взаимодействие и избягване конкуренцията и напрежението между двата типа структури. Въпреки това някои синдикални представители считат, че има дублиране или припокриване. В същото време част от работодателите са свикнали традиционно да партнират главно със синдикатите. Някои от тях считат, според представители на БАМИ, че създаването на други структури за информиране и консултиране само утежняват диалога и отнемат време, затова често събират заедно групите по информиране и консултиране и синдикатите, когато има въпроси за разискване. В някои случаи има проблеми при сключването на Споразумения за обезпечаване работата на групите по информиране и консултиране.

**В обобщение,** информирането и консултирането в металургията и металообработването следват общите стандарти и тенденции на социалното партньорство в сектора. Прави впечатление стремежът за създаване на добра рамка на социалния диалог и колективните преговори, както и за подобряване на възможностите за представителство и за информиране и консултиране по различни аспекти на трудовите отношения. Условиата и постигнатите стандарти в конкретните предприятия обаче са различни, резултатите също варират от сравнително високи за страната, особено в някои от поделенията на многонационалните компании и някои големи български фирми до по-скромни за средните предприятия и някои от предприятията с чуждестранен капитал.

#### 1.4. Информиране и консултиране в предприятие - КЦМ Пловдив

##### 1.4.1. *Характеристика на предприятието*

КЦМ Груп АД е корпоративна структура, създадена през 2000 година след приватизация на до тогава съществуваща група от държавни предприятия, която започва съществуването си през 1961 год. Приватизацията е пример за успешно осъществяване на процедура чрез работническо-мениджърско дружество. Част изкупени от холандско дружество. До 2009 година групата е съвместна собственост на български и холандски акционери, след това акциите на холандската фирма са изкупени от българските инвеститори.

Групата обхваща няколко предприятия, основно за производство на цветни метали (олово и цинк), както и на някои благородни метали (предимно сребро). Освен това групата обхваща различни предприятия за сервиз, търговска дейност, съпътстващи услуги, разработване на иновации. Групата е акционер и в две миннодобивни и обогатителни предприятия. Чрез една от фирмите си през 2012 година придобива 50 на сто от акциите на най-голямата рудодобивна фирма в страната (за руди на цветни

метали-олово и цинк). Групата осъществява активна външно-търговска дейност, има регистрация на международни борси за цветни метали.

Съгласно отчета за 2012 год. група регистрира увеличение на активите спрямо 2011, както и на печалбата. Осъществява се и програма за технологично обновление и разширяване, която обхваща изграждане на мощности за производство на олово с изцяло обновена и „чиста“ технология, внедряване на енергоспестяващи производства и мерки за снабдяване с енергия от възобновяеми източници, прилагане на технологии за преработка на суровини и отпадъци и други. Програмата се осъществява със заем от ЕБВР\*\*\*\*\*.

В рамките на групата има предприятие за съпътстващи дейности, като поддържане на екологичен пояс около основната работна площадка (където се намира най-големия, металургичен завод), почистване на пространствата около площадката, поддържане на зелени площи и насаждения, селскостопански дейности и други. От общата заетост в това предприятие 50 на сто са места за хора с увреждания, като предприятието е възможност за пренасочване на работници от групата, които в следствие получаване на трайни увреждания не могат упражняват досегашните си професии. Заетите в металургичното производство и съпътстващите дейности в групата са 1862, като от тях 82 на сто са мъже, 72, 66 на сто са със средно образование и 20, 84 на сто са с висше образование. Освен това в рудодобивните предприятия, в които групата притежава съответно 49 на сто и 50 на сто от акциите работят още близо 1300 души.

В КЦМ-Груп-2000 има внедрени различни стандарти на корпоративна социална отговорност:

*-ISO-9001(качество и безопасност на продуктите и персонала, обучение на персонала, подходяща инфраструктура и работна среда,законови изисквания фирмена култура;*

*-ISO-14000(стандарти спрямо обществото-управление на отпадъците, възстановяване на природните ресурси, енергийна ефективност, рециклиране и пр.);*

*-OHSAS 18001-взаимоотношения с фирмите, обучение на персонала съобразно изискванията на клиентите*

В КЦМ АД - предприятието за основно металургично производство работят 1336 души.

#### *1.4.2. Социален диалог и колективно трудово договаряне*

В шестте най-големи предприятия в групата (със заети над 50 души)има синдикални организации, като най-голямата е в КЦМ АД. Повечето от синдикалните организации (в 5 предприятия) са част от Синдикална федерация „Металици“ към КНСБ (в пет предприятия) и Национална федерация „Металургия“ към КТ”Подкрепа” (в три предприятия). В голямото рудодобивно предприятие „Горубсо-Мадан”, което е

---

\*\*\*\*\* Вж.КЦМ 2000 Груп. Годишен отчет 2012 г. 2013 г.

собственост на дружество с 50 на сто участие на КЦМ Груп 2000 има синдикална организация, която е част от Независима синдикална федерация на миньорите към КНСБ. От страна на работодателя диалогът се води както от мениджърите по управление на човешките ресурси, така ако се налага и от директорите на отделните предприятия и главния изпълнителен директор.. В предприятието и в групата като цяло има установени традиции и принципи на социален диалог.

Сключеният за 2013-2014 година браншов колективен трудов договор за бранш „Металургия“ покрива предприятията в групата (металургичните и съпътстващите), тъй като групата заедно със съставните си предприятия е член БАМИ. Също така има сключени фирмени КТД за 2014 година в 4 от предприятията от металургичното производство, ремонтните и съпътстващи дейности. Миннодобивните предприятия са покрити от друг браншов колективен трудов договор.

В КТД на фирмено равнище има клауза, която засяга взаимното информиране, договаряне, консултиране и сътрудничество в сферата на: развитието на човешкия капитал (повишаване на фирмената култура, квалификацията, мотивацията; съпричастността и социалната стабилност) и реализирането на иновационните решения и инвестиционните програми, осигуряващи устойчивост и конкурентоспособност на фирмата. Във фирмените КТД е регламентиран и начинът на предоставяне и обявяване на информация.

Предприятието е приело и прилага Политика за екологична и социална отговорност. В нея са разписани правилата за достъп и разпространение на информация, както и взаимодействието със заинтересованите страни.

В предприятията със синдикални организации има и съвети за социално сътрудничество, където се обсъждат подготвените проекти за КТД, различни документи от управлението на фирмата, по които синдикатите имат право да дават становища, конфликтни въпроси и други.

#### *1.4.2. Информирание и консултиране (на база данни за най-голямото предприятие КЦМ АД)*

В повечето предприятия от групата, които имат над 50 заети има избрани представители по информиране и консултиране. На ниво група няма такива, още повече че те не са предвидени специално в българското законодателство, но някои подразделения на МНК, които обхващат повече предприятия се прилагат. Има изготвен проект на споразумение за КЦМ АД –най-голямото металургично предприятие, който към момента на изследването е в процес на съгласуване с работодателя. Споразумението предвижда уреждане:

- Условието за осъществяване на дейността на Представителството на работниците и служителите;
- Съдържанието, характера на информацията и сроковете за нейното представяне;
- Процедурите по информиране и консултиране и задълженията на страните.

## А) Информирание, консултиране, правата на наемните работници и влияние върху процесите в предприятието

Информирането и консултирането обхващат различни аспекти на трудовите отношения и икономическата дейност на предприятието. В праметната област се включват икономическо и финансово състояние на предприятията, заетост, технологии, организация на труда, работно време, работна среда, равенство на възможностите, недопускане на дискриминация, разнообразие на състава, оценка на работните места и заплащане, оценка на трудовото представяне, квалификация и развитие на персонала, социални политики и други.

Синдикалният представител, както и интервюираният представител по информирание и консултиране посочват, че чрез представителите се предава информация и се провеждат консултации, като по някои въпроси като икономическо и финансово състояние на предприятията, предимно се обменя информация, но не се провеждат консултации. Това се отнася и за дейностите по корпоративна социална отговорност, които са насочени извън фирмата и групата - подобряване на екологичната среда на населените места, в които е разположена групата, подпомагането на образованието, културата, спорта на местните общности. Въпреки това работниците и синдикалните организации участват в дейностите по социална отговорност, ориентирани както към човешкия капитал и работната среда във фирмите, така и извън тях.

Работодателят (чрез мениджъра по управление на човешките ресурси) посочва значението на ИК за преодоляване на последици от кризата, решаване на социални въпроси при съкращения, както и преобразяване и реструктуриране., за промените в технологиите и подобряване производителността на труда. Освен това работодателят посочва и значението на комитетите по условия на труд и на създадената вътрешна информационна мрежа в предприятията от групата.

През 2009 г. в условия на голяма финансова криза информацията консултациите са помогнали да се сключи Споразумение за запазване на работните места - срещу ползване на 1 месец неплатен отпуск и временно спиране на бонусната система, по мнението на представител на работниците.

В редица случаи на процедура на аутсорсване, масови съкращения, реструктуриране са използвани процедури по информирание и консултиране.

В предприятието е осъществена частична смяна на собствеността на миноритарен дял през 2009 година (изкупуването на акции на холандската фирма от българската група) но за тези процеси не е имало предварителна информация и консултации. Работниците и техните представители са уведомени. Няма промяна на работодателя, нито съществена промяна в политиките на предприятието и индустриалните отношения.

През 2012 година чрез своя фирма групата е придобила половината от акциите на най-голямото рудодобивно предприятие (за руди на цветни метали) в България.



Тази процедура също не е консултирана предварително с представители на работниците, но е разпространена информация.

#### Б) Информирането, консултирането и подобряването на процесите на колективни преговори и договаряне

Според социалните партньори информирането и консултирането подпомага процесите на колективни преговори и се отразява, макар и недостатъчно на резултатите. Според работодателя (мениджъра по УЧР) въпреки че няма структура по ИК на равнище група, провежданите консултации подпомагат ориентировъчно приемането на политика по заплащане, развитие на човешкия капитал и социалните политики общо за групата, а оттам и за позиции при водене на преговори за колективни трудови договори в отделните предприятия.

От друга страна, партньорите отчитат, че колективните преговори и договаряне помагат да се подобри фирменото управление и да се подобри производителността чрез създаване на добра работна атмосфера, мотивация за труд, чувство за съпричастност към резултатите на фирмата и сигурност в бъдещето. Консултациите и информацията подпомагат колективното договаряне и оттам подобряване на фирменото управление и резултатите на фирмата/групата.

#### В) Информирането и консултирането и предотвратяване /уреждане на колективните трудови спорове/конфликти

Консултациите и информацията винаги помагат, според синдикатите. „Когато липсва информация, появяват се слухове, несигурност и напрежение”. Информацията и консултациите и договореностите след тях досега са помагали да се преодолеят конфликтите и да се постигне споразумение. Посочва се, че е имало случаи на откриване на процедура по колективен трудов спор с подписка за стачни действия, но се е стигало до споразумение преди ефективните действия именно поради използвани процедури на информиране и консултиране.

#### Г) Основни аспекти на комуникации и взаимодействие на структурите по информиране и консултиране с другите структури на представителство(синдикати и други)

В рамките на предприятието и групата има различни форми на представителство - синдикални организации, представители по информиране и консултиране (за предприятията с 50 и повече заети), комитети и групи по условия на труд, общи събрания/събрания на пълномощниците за отделните предприятия и други. Предприятието е осигурило условия за осъществяване на представителство чрез различните механизми, според работодателя. Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по реда на чл.7А от КТ (по информиране и консултиране) могат да упражняват правомощията си, съгласно разпоредбите на КТ и КТД.

Все пак, според синдикатите, където има синдикална организация се получава по-скоро дублиране отколкото допълване. Според тях информирането и

консултирането, особено по специфичните спораде законодателството въпроси, както и по заплащане, оценка на труда и други се извършва основно от синдикалните структури Въпреки това синдикалният лидер посъчва, че във фирмата няма опити за подмяна или ограничаване на информирането и консултирането чрез противопоставяне на избраните представители и синдикалните организации. Ролята на представителите по информиране и консултиране е особено важна във фирмите където няма синдикални организации, според него.

В същото време избраните представители по информиране и консултиране са и пълномощници в събранието на пълномощниците за предприятието и между тях и синдикатите не са възниквали съществени проблеми.

Общата оценка е, че влиянието е положително, въпреки че има припокриване на функциите на синдикалните представители и специално избраните представители по информиране и консултиране.

Работодателят по правило предпочита комуникацията със синдикалното представителство, тъй като има дублиране на хора и функции с представителството по информиране и консултиране. Освен това синдикатите имат много по активна позиция по трудово осигурителните въпроси, имат структури по места и могат по-ефективно да осъществяват комуникацията с работниците, според него.

Според синдикатите и представителите по информиране и консултиране проблеми с работодателя възникват рядко, но това се случва, ако се крие/спестява информация, когато не се консултират предстоящи промени или се подхожда към силово решаване на проблемите.

#### Д) Влияние на И К върху индустриалните отношения в компанията, региона, бранша

Процесите по информиране и консултиране имат съществен принос за подобряване на социалния диалог в предприятието. Те спомагат за избягването на някои от конфликтите и подпомагат преговорите за КТД. Почти винаги когато работодателя предприеме действие без предварително да информира и консултира със синдикатите и избраните представители се получава напрежение и конфликт. Тъй като колективните преговори и договаряне са най-важния елемент от социалния диалог тяхната подготовка изисква използване на процедурите по информиране и консултиране. Освен това, въпреки че на равнище компания/група няма структури по информиране и консултиране и не се водят преговори по КТД, провежданите процедури помагат за ориентиране на разработваните политики по труда и социалните въпроси в групата КЦМ 2000 Груп.

В рамките на сектора влиянието на индустриалните отношения и социалния диалог, корпоративната социална отговорност, както и процедурите по информиране и консултиране в КЦМ АД и групата са пример за добра практика и споделяне на опит между предприятията и синдикалните организации в сектора. В рамките на общината/региона информираните и съгласувани действия по социална отговорност

служат както за разпространяване на добра практика, така и за общо подпомагане на социалния диалог на регионално равнище.

**Изводи за бранша и групата /предприятието:**

А) В рамките на сектор металургия има съчетаване на добре развит и основаващ се на традиции социален диалог и използването на информирането и консултирането в предприятията;

Б) Металургията е сред секторите, в които информирането и консултирането е разпространено, но и има по-ясно изразени практики на избор на представители от всички работници и служители. Въпреки това синдикатите имат доминираща роля – както в състава на представителите, така и в самото участие в процедурите по информиране и консултиране чрез собствените им структури;

В) Като цяло ролята на информирането и консултирането като процеси се приемат положително от синдикатите, но се отчита и дублирането на функции със синдикалните структури (конкретен пример е изследваното предприятие). Аналогично работодателите оценяват значението на информирането и консултирането, но все пак предпочитат да контактуват със синдикатите, тъй като техните представители най-общо имат по-голям опит;

Г) Всички страни (синдикални представители, представители по ИК и работодатели) оценяват значението на информирането и консултирането за подобряване на трудовите стандарти и социалната политика, но и за подобряване конкурентоспособността, производителността на труда, мотивацията за труд. Особено висока и оценката за ролята на ИК за решаване на проблеми при кризи и подписване на антикризисни споразумения;

Д) Ролята на ИК за подобряване на индустриалните отношения и социалния диалог, в т.ч. правата на наемните работници, подобряване колективните преговори и преодоляване на конфликти също се оценява високо. Посочват се (от синдикатите) и „негативните“ доказателства за това – при несвоевременно информиране или предоставяне на непълна информация поражда напрежение.

Е) В предприятия като КЦМ АД и групата социалният диалог е на добро ниво и е съчетан с практики на КСО. Информиранието и консултирането чрез представители (освен чрез синдикатите) са елемент на социалния диалог, но не са водещи, те имат само допълваща роля към основните механизми като колективни преговори и договаряне.

Ж) В разглежданото предприятие и група информирането и консултирането имат значение за по-традиционни аспекти на трудовите отношения като заетост, съкращения, условия на труд и в по-малка степен или почти никак за движението на капитала. Това се отнася и за металургията като цяло, въпреки че има поделения на многонационални компании. Засега индустриалните отношения в този сектор, както и специално ИК не са специално фокусирани върху тези проблеми, въпреки че освен

законодателната рамка, съществуват и записи в колективните трудови договори (специално за промяна на работодателите).

## **2. Сектор „Водоснабдяване и канализация“**

### ***2.1. Характеристика на сектор „Водоснабдяване и канализация“ (ВиК)***

В областта на сектора „Водоснабдяване и канализация“ (събиране, пречистване и доставяне на води) България се е съобразила с европейските регламенти и редица директиви са транспонирани в българското законодателство. Това са директивите: ДИРЕКТИВА 2000/60/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за установяване на рамка за действията на Общността в областта на политиката за водите; ДИРЕКТИВА 98/83/ЕС на Съвета относно качеството на водите, предназначени за консумация от човека; ДИРЕКТИВА 91/271/ЕЕС на Съвета относно пречистването на градските отпадъчни води; ДИРЕКТИВА 80/68/ЕС на Съвета относно опазването на подземните води от замърсяване, причинено от определени опасни вещества. Транспонирането е извършено чрез Закона за водите и съпътстващите го наредби - за проучване, ползване и опазване на подземните води, за характеризирание на повърхностните води и мониторинг на водите, за качеството на водите за питейно-битови цели, за условията и реда за почистване на отпадъчните води, за опазване на водите от замърсяване с нитрати от земеделски източници и др. В момента е в ход общественото обсъждане на Стратегията за развитие и управление на водоснабдяването и канализацията в Република България.

Като цяло страната разполага с водни ресурси за задоволяване на питейните нужди и се отличава с много висок обхват на централизирано водоснабдяване и добро качество на питейната вода. В сектора оперират значителен брой ВиК оператори, предоставящи ВиК услуги на регионален принцип, в който работят квалифицирани специалисти.

В същото време се срещат редица проблеми, които правят сектора неефективен. Неравномерно разпределение на водните ресурси на територията на страната, което води до наличие на режим на водоснабдяване в отделни населени места, влошено качество на питейната вода в отделни малки зони на водоснабдяване и силно амортизирани ВиК системи и съоръжения и отчетени високи загуби на вода (около 60%). Покритието с услуги по отвеждане и пречистване на отпадъчни води не отговаря на законовите изисквания и в резултат отрасълът се нуждае от значителни инвестиции. Като цяло в отрасъла има хроничен недостиг на финансови средства за инвестиции. Всичко това е съпроводено с ниска производителност и ниско заплащане на труда в отрасъл ВиК. Средната работна заплата в сектора през 2013 г. е 689 лв. при средна за страната 808 лв.

Секторът „В и К“ в България е представен от 63 дружества, 24 от които са 100 % общинска собственост, 14 са 100 % държавни, 15 са смесена държавна (51 %) и общинска собственост (49 %), 8 са частните дружества, а две са смесена собственост - частна и общинска. В момента в сектора работят 16370 наемни работници.<sup>+++++</sup>

---

<sup>+++++</sup> Вж. Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор. Р България. МОСВ. С.2012

## **2.2. Индустириални отношения в сектор ВиК**

### **2.2.1. Социални партньори**

Индустириалните отношения в сектора са институционализирани в Отраслов съвет за тристранно сътрудничество (ОСТС) към Министерството на регионалното развитие (МРР). В него участват представители на МРР и двата национално представителни синдиката - Национален браншов синдикат „Водоснабдител“ към Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“. От работодателска страна участва Съюзът на ВиК-операторите в Република България.

Националният браншов синдикат „Водоснабдител“ има 11075 синдикални членове в 51 синдикални организации, а Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ има 3564 синдикални членове в 30 синдикални секции. Двата синдиката са членове на PSI, а федерацията на Подкрепа и на EPSU.

В няколко предприятия от сектора има синдикални организации на други синдикати, които не са членове на национално представителните браншови синдикални структури. Броят на синдикалните членове в тези организации е 515.

Синдикалната плътност в отрасъла е една от най-високите в България – над 90 %, при средна за страната около 20%. Покритието на предприятията от ВиК сектора от синдикатите е 86 %, като синдикални организации няма само в няколко частни оператора, които са с предназначение за осигуряване на ВиК услуги в отделни предприятия и в малки предприятия.

Съюзът на ВиК-операторите в Република България е доброволно сдружениена работодателите с нестопанска цел, в което членуват 48 ВиК-оператори от България (76 % от всички предприятия в бранша)..Съюзът си сътрудничи със сродни български и международни организации като БАВ – Българска асоциация по водите, IWA – Международната водна асоциация, EWA–Европейската водна асоциация, EUREAU – Европейски съюз на националните асоциации по ВиК.

### **2.2.2. Социален диалог и колективно договаряне в сектора**

Социалният диалог в сектора е институционализиран в Отраслов съвет за тристранно сътрудничество (ОСТС), който е създаден към Министерството на регионалното развитие (МРР). Той е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество при уреждането на въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и на жизненото равнище, които са специфични за отрасъла. В него се разглеждат и въпросите, свързани с новосъздаващи се закони, актове и нормативни документи, като се дават становища и препоръки на социалните партньори пред съответните институции и органи. Членове на ОСТС са представителите на МРР и на двата национално представителни синдиката. Работодателската страна е представена от Съюза на ВиК-операторите в Република България.

Основните задачи на социалните партньори – синдикати и работодатели са воденето на преговори и сключване на Браншов колективен трудов договор (БКТД), както и ежегодното договаряне на минималните осигурителни прагове (МОД) за икономическата дейност водоснабдяване и канализация.

БКТД се сключва на всеки две години и страни по него са вече посочените социални партньори. Последният действащ БКТД е от 19 февруари 2014 г. БКТД за системата е разпрострян от Министъра на труда и социалната политика и важи за всички наемни работници в сектора – 100 % обхват.

Договарянето на минималните осигурително прагове приключва със Споразумение между социалните партньори и новитенивана МОД влизат в сила от следващата година, чрез включването им в приетите ежегодни закони за бюджета на държавното обществено осигуряване. Споразумението е валидно за целия сектор (100 % обхват). Договорените осигурителни прагове са основа за определяне на минималните основни трудови възнаграждения в бранша, които са договорени в БКТД от 2014 г.

### **2.3. Информирание и консултиране във В и К сектора**

#### *2.3.1. Основни тенденции*

Икономическата дейност „Събиране, пречистване и доставяне на води“ е синдикализирана над 90%, така че едни и същи представители изпълняват различни функции – синдикално ръководство, представители по информиране и консултиране по чл.7а от КТ, представители на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ, както и членове на Комитетите/Групите по условия на труд.

В сектора има 42 предприятия с над 50 наети, като в 40 от тях има синдикални организации. Общо в 29 предприятия има избрани представители по информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда (Директива 2002/14 ЕС). В 29 предприятия има и избрани представители на работниците и служителите по чл. 7 (2) от Кодекса на труда. Всички избрани представители са членове на синдикалните ръководства в предприятията. В останалите 11 предприятия не са избрани представители по информиране и консултиране, тъй като в някои дружества синдикатите имат 100% обхват и според работодателите е безсмислено една и съща информация да се дава по няколко пъти на едни и същи хора. В друга част от предприятията синдикални членове са над 80% и аргументите на работодателите са същите.

Според Кодекса на труда, създаването на системата по информиране и консултиране става на Общо събрание/Събрание на пълномощниците, свикването, на което може да е по инициатива на 1/10 от работниците и служителите, от синдикатите или от работодателя. В 27 от предприятията инициативата за свикване на Общо събрание е на синдикатите от КНСБ и КТ „Подкрепа“, а в два случая работодателите, съвместно със синдикатите са предприели тази инициатива.

В БКТД са договорени клаузи по проблемите за информиране и консултиране. Тъй като колективният договор е разпрострян и важи за целия сектор, договорените клаузи за информиране и консултиране се пренасят в колективните трудови договори в предприятията, а за предприятията, в които няма синдикални организации, те влизат автоматично в сила. Проблемът е, че в девет от предприятията в сектора няма синдикални организации, а текстовете за задълженията на работодателите за провеждане на процедури за информиране и консултиране обхващат само синдикатите, страна по БКТД.

През 2014 г. действащите КТД на ниво предприятие са 50 и в тях присъстват клаузи по информиране и консултиране, подобни на тези, разписани в БКТД.

### *2.3.2. Ролята на информирането и консултирането за представителство и защита на правата и интересите на наемните работници*

#### А) Роля на информирането и консултирането за подобряване участието на работниците във формирането на политиката на компанията:

Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, провеждат ежегодно взаимни консултации за създаване на обща политика по заетостта в предприятията, свързана с бъдещото им развитие и просперитет и обсъждат възможностите за откриване на свободни работни места за хора в неравностойно положение.

Според интервюирания представител на СъюзанаВиК-операторите в РепубликаБългарияпредоставяната информация и провеждането на консултации в сектора подпомага и разширява социалния диалог между представителите на работниците и служителите и мениджърите. Основните области, за които браншовата организация има информация, в които се водят процедури по информиране и консултиране, са: квалификация и развитие на персонала; съществени промени в технологиите, характеристиките на работните места, организацията на труда, промени в условията на труд; социалната политика на предприятията.

Процесите по информиране и консултиране допринасят и за подобряване на фирменото управление и фирмената култура, като се засилва диалога с мениджърите и служи за предотвратяване на социални конфликти.

В малките предприятия, в които няма синдикати, не се провеждат процедури по информиране и консултиране.

#### Б) Информиранието и консултирането и представителството на работниците в областта на труда и трудовите отношения и подготовката на колективните преговори и договаряне:

Синдикалните представители имат право на достъп до работните места в предприятията за провеждане на срещи и консултации с работниците и служителите, както и да изискват от работодателя предоставяне на информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и да се осведомяват от работниците и

служителите по всички въпроси, касаещи спазването на трудовото законодателство. По въпросите на трудовите и осигурителните отношения синдикатите, страна по този БКТД, имат право на пълна и обективна информация в писмена форма за икономическото състояние на работодателя, която съдържа: баланс; отчет на приходите и разходите; структура; щатно разписание на длъжностите; одобрените типови длъжностните характеристики; средно трудово възнаграждение по категории персонал.

Работодателите са задължени при поискване от синдикатите, страна по този БКТД, в срок от 10 (десет) работни дни да ги информират за икономическото състояние на предприятието, за въпросите по трудовите и осигурителни отношения и условията на труд.

В) Ролята на информирането и консултирането за решаване на колективните трудови спорове в сектора:

Работодателите се задължават предварително да информират, обсъждат и консултират със синдикалните секции и организации в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, за своите действия, които могат да доведат до възникване на социални напрежения и конфликти, свързани с трудовите и осигурителни отношения, засягащи интересите на работниците и служителите.

Г) Роля на информирането и консултирането за приложение на специфичните европейски директиви и представителство на специфични права на работниците

За осъществяване на задълженията им за информиране, консултации и съгласуване, работодателите предоставят на синдикалните секции и организации, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, информация в случаите на: **масово прекратяване на трудовите договори** (масови уволнения); **промяна на работодателя** - преотстъпването или прехвърлянето на дейност или отдаването под наем; отдаване под аренда или на концесия на предприятието.

**Директивите за здравословни и безопасни условия на труд** са застъпена в специален раздел в БКТД по Безопасни и здравословни условия на труд и са осигурени процедурите по информиране и консултиране с представителите на работниците и служителите по тези въпроси. Работодателят **задължително се консултира със синдикатите**, като създава възможност те да участват при: обсъждане и приемане на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността; определяне на работещите, които извършват дейности по осигуряване на първа помощ, борба с пожари и евакуация на работещите; планиране и организация на обучения, касаещи здравето и безопасността. Работодателят осигурява на синдикалните организации и секции достъп до информацията относно условията на труд, анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, констатациите и предписанията на контролните органи.



## **2.4. Информирание и консултиране на ниво предприятие – ВиК Свищов**

### **2.4.1. Характеристика на предприятието**

„Водоснабдяване и канализация – Свищов“ е еднолично акционерно дружество с едноличен собственик на капитала - Община Свищов. Ръководи се от Съвет на директорите.

Предметът на дейност на Дружеството е водоснабдяване на физически и юридически лица с питейна вода; ремонт и поддържане на канализационната мрежа; монтаж на нови водопроводни и канализационни съоръжения; ремонт на уреди и инсталации, свързани с водоподаването и измервателните уреди и съоръжения за сгради и селищната система.

Дружеството осъществява дейността си на територията на гр. Свищов и 16 села от общината. То се ръководи от общо нормативните национални изисквания и специфичните изисквания и разпоредби на органите на местното самоуправление. В предприятието работят 84 работници и служители, като 1/4 от тях са жени.

### **2.4.2. Социален диалог и индустриални отношения в предприятието**

Работниците и служителите във ВиК Свищов са организирани в Синдикалната организация на КНСБ с 55 члена и в Секцията на КТ „Подкрепа“ – 22 членове. Синдикалната плътност в предприятието е 92 %.

През юни 2014 г. е сключен нов КТД за срок от две години, който важи за синдикалните членове на двете организации. В него са разписани и условията за присъединява към действието му за работниците, които не са синдикални членове. Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, допълнителни възнаграждения, трудова заетост, работно време, почивки, отпуски, социално обслужване, обезщетения, здравословни и безопасни условия на труд и условия за синдикална дейност в дружеството. С КТД се цели страните взаимно да си съдействат за създаване ефективна производствено-стопанска дейност в дружеството и за подобряване условията и заплащането на труда.

### **2.4.3. Информирание и консултиране**

В предприятието са избрани 5 представители по информирание и консултиране – 4 от КНСБ и 1 от КТ „Подкрепа“. Образователната структура на избраните представители по чл. 7а от КТ е следната – 4 броя с висше образование и един със средно-специално образование. Трима от тях са мъже, а жените са две. Всички те са членове на синдикалните комитети.

В КТД са договорени са клаузи по информирание и консултиране по отношение на действията на работодателя, които могат да доведат до възникване на социални напрежения и конфликти, свързани с трудовите и осигурителни отношения, засягащи интересите на работниците и служителите.

#### А) Влияние върху политиките и на предприятието и трудовите отношения

Процедурата за ролята на информирането и консултирането за разширяване на участието на работниците в определяне на политиката на предприятието в областта на заетостта е взаимствана от БКТД. „Работодателят и синдикатите провеждат ежегодно взаимни консултации за създаване на обща политика по заетостта в предприятието, свързана с бъдещото му развитие и просперитет и обсъждат възможностите за откриване на свободни работни места за хора в неравностойно положение“.

По отношение на здравословните и безопасни условия на труд работодателят **задължително се консултира със синдикатите**, като създава възможност те да участват при обсъждане и приемане на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността при работа. При появата на трудов травматизъм и професионални заболявания, както и след провеждането на ежегодните медицински прегледи на работниците и служителите, работодателят изготвя анализи, които задължително предоставя на синдикатите и съвместно с тях изготвя програма за подобряване на условията на труд, в която се определят работните места, на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес. Програмата се обсъжда и приема от Комитета по условия на труд в предприятието, като обезпечаването ѝ със средства е за сметка на работодателя.

Клаузите за процедури по информиране и консултиране в случаи на масови уволнения и промяна на работодателя са същите, като цитираните вече в БКТД. Това се отнася и за вида информация, която работодателят трябва да подава при поискване от синдикатите за икономическото състояние на предприятието, за въпросите по трудовите и осигурителни отношения и условията на труд.

В КТД са разписани и **процедурите по информиране и консултиране в случаи на масово прекратяване на трудови договори**. Работодателят е длъжен да предостави информация и да започне консултации със синдикатите в дружеството, не по-късно от 45 (четиридесет и пет) дни преди извършването им. Предвидено е и сключване на Споразумение между страните с оглед ограничаване на масовите уволнения и смекчаване последиците за работниците и служителите, на които предстои прекратяване на трудовите договори. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят съвместно от работодателя и синдикатите и задължително всеки един от тях информира за това работниците и служителите в предприятието.

До момента не са извършвани масови уволнения в предприятието и процедури по информиране има само по отношение на икономическото и финансово състояние и перспективите за развитието на предприятието. Работодателят е информирал и провеждал консултации с представителите на работниците и служителите (синдикатите) по отношение на работната среда и безопасността и здравето при работа. Процедури по информиране и консултиране са провеждани и за тенденциите и промените в технологиите, организацията на труда и работното време.

#### Б) Влияние върху процесите на колективни преговори и договаряне и уреждане на колективни трудови спорове

Според интервюирания лидер на синдикалната организация на КНСБ (също и избран представител на работниците и служителите по информиране и консултиране) предоставяната информация и провежданите консултации в предприятието подпомагат процесите на колективното договаряне и оказват положително влияние върху крайните договорености, постигнати в КТД.

Подобно е мнението и на интервюирания представител на работодателя, който конкретизира областите, в които процесите по информиране и консултиране са подпомогнали процесите на колективно договаряне (скъсява се процеса на договаряне) и са постигнати по-добри договорености в областта на заплащането, социалните придобивки, допълнителните заплащания, работното време, почивките и отпуските.

Добрият социален диалог, провеждането на процедури по информиране и консултиране и сключването на КТД спомагат за предотвратяване на колективни трудови спорове, за повишаване на производителността на труда и качеството на предоставяните услуги.

#### В) Взаимодействие на представителите по информиране и консултиране с други структури на представителство и органите за управление на предприятието

Мнението на представителя на работодателя е, че „синдикатите са дейни и активни в процеса на преговори и приемат сериозно правата и отговорностите си по информиране и консултиране.

Синдикалната организация на КНСБ поддържа регулярни връзки и получава помощ от НБС „Водоснабдител“, още повече, че Председателят на СО е член на ръководството на националния синдикат. Всяко година се провеждат срещи с работниците и служителите в предприятието с ръководството на браншовия синдикат.

#### **Изводи за сектора и компанията**

А) Транспонирането на специфичните европейски директиви в българското законодателство и пренасянето им в БКТД за сектора осигуряват правата на работниците и служителите по информиране и консултиране и участието им в управлението на промяната в случаите на масови уволнения, промяна на работодателя и при осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Б) Процесите по информиране и консултиране допълват и допринасят за разширяването на социалния диалог на ниво предприятие и подпомагат подобряването на фирменото управление и култура. Те, заедно с колективното договаряне и сключването на КТД оказват влияние върху предотвратяване на конфликтите чрез диалог и постигане на консенсус между представителите на работниците и служителите и работодателя. Работодателите възприемат синдикатите като партньор в процесите на информиране и консултиране, което се дължи на високата синдикална плътност в сектора, която в някои предприятия достига до 100 %.

В) БКТД съдържа клаузи за информиране и консултиране, които осигуряват правата на работниците и служителите, но въпросите, по които се водят консултации са само при масови уволнения и промяна на работодателя, и по политиката по заетостта. Не се предвижда сключване на споразумение по въпросите, по които се водят консултации. В новия БКТД (респективно в КТД в предприятията) не са отразени новите моменти в Кодекса на труда, които предвиждат задължителни консултации при наемането от работодателя на работници от Агенция за временна работа.

Г) Клаузите за информиране и консултиране от БКТД се пренасят и в КТД на ниво предприятие. Те са съобразени с това, че някои от тях има синдикални организации на други синдикати, които не са членове на представителна на национално ниво синдикална структура и не са страна по БКТД. Според българското законодателство всички синдикални организации на ниво предприятие са легитимни и представителни за това ниво. Тези синдикални организации са страна по КТД на ниво предприятие и информирането и консултирането се води и чрез тях.

Д) БКТД е съобразен с европейските директиви за провеждане на процедури по информиране и консултиране с представителите на работниците при масови съкращения и промяна на работодателя. Включена е и хипотезата, която е специфична за сектора и може да настъпи при преотстъпване или прехвърляне на дейност или отдаването под наем, аренда или на концесия на предприятието.

Е) Основният проблем, който произтича от клаузите по информиране и консултиране е свързан с директното делегиране на правата по информиране и консултиране на синдикалните организации, страна по БКТД. Това се отразява при разпространето на БКТД за целия сектор, защото в малките предприятия няма синдикални организации. Друг недостатък на процедурите е, че се отдава приоритет на процесите по информиране и в малко случаи се водят консултации с представителите на работниците и служителите, което ограничава възможностите им да участват в управлението на промените.

Ж) Връзките между различните елементи на системата по информиране и консултиране – чрез синдикатите, чрез избраните представители и представителите в КУТ/ГУТ са преки, защото всички избрани представители са членове на синдикалните ръководства. Икономическата дейност „Събиране, пречистване и доставяне на води” е синдикализиран над 90% и едни и същи представители изпълняват различни функции – синдикално ръководство, представители по информиране и консултиране по чл.7а от КТ, представители на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ, представители в КУТ/ГУТ. Всички те събират информация на различни основания, дадени им от закона и дублирането на функциите не размива отговорностите по специфичните дейности в отделните направления, защото синдикалните организации следят за строгото изпълнение на законовите разпоредби, както и за спазването на БКТД и КТД в предприятията.

3) Процесите по информиране влияят положително върху воденето на преговорите и сключването на КТД в предприятията, защото дават възможности на синдикатите да разполагат с богата по обем информация за икономическото състояние на предприятието и възможностите за неговото развитие.

И) Единодушно е мнението на интервюираните представители на работодателите и на работниците и служителите за системите по информиране, че те са ефективни, защото се постига диалог между служители, работници и работодател, чрез съдействието на синдикатите. Осъзнава се значимостта на правото по информиране и консултиране като всеобщо и фундаментално право на всеки един работник и служител. На ниво предприятие необходимостта от нейното прилагане по конкретни въпроси я прави ефективна и паралелна със синдикалната дейност в дружеството и на практика се явява от полза както за предприятието, така и за работниците и служителите като цяло. Изборът на представителите на работниците и служителите по информиране и консултиране от средите на синдикалните ръководства допринася за ефективността на социалния диалог, защото синдикалните лидери са компетентни и имат дългогодишна практика във воденето на диалог и преговори с работодателите.

### **Някои общи изводи и заключения**

#### ***Изводи:***

1. Анализът на резултатите от изследването потвърждава някои извода от предишни изследвания, че влиянието на информирането и консултирането върху индустриалните отношения в страната продължава да е доминирано от съществуващото до 2006 година общо представителство от една структура-синдикатите, а останалите структури на представителство са съпътстващи. Тази тенденция продължава и до сега в България, независимо че в част от предприятията има специално избрани представители по информиране и консултиране.
2. Информиранието и консултирането играят роля само в част от големите и средните предприятия. Разширяването на създаване на системи по информиране и консултиране в останалите предприятия с 50 и повече заети работници е бавно и в някои случаи продължава трудно се приема и от синдикатите, и от работодателите. Най-добре са развити системите за информиране и консултиране в поделенията на многонационалните компании. В предприятията без синдикати по правило няма и процеси и структури по информиране и консултиране, с изключение на някои поделения на МНК., въпреки че някои работодатели оценяват ползата от такива процеси. В малките и микро – предприятия българското законодателство не изисква създаване на системи за информиране и консултиране. В голяма част от тях няма и синдикати и това допълнителни утежнява възможностите за представителство на наемните работници. В някои малки и микро-предприятия, както и в някои големи и средни предприятия, в които няма синдикати има неформално информиране и

консултиране – чрез директни комуникации с наемните работници, или чрез общите събрания на персонала.

3. В законодателството на България са транспонирани всички директиви по информиране и консултиране. Засега обаче няма достатъчно практика в областта на приложението на директивите по транс-гранични сливания и придобивания и поглъщане на предприятия, както и по директивите за информиране и консултиране при прехвърляне на предприятия и за информиране, консултиране и работническо участие при създаване на Европейски търговски дружества и Европейски кооперативни дружества. До колкото има такава практика, се прилагат предимно нормите за смяна на работодател/прехвърляне на предприятие- в случаи на препродажба, друга форма на смяна на собствеността и други. Няма и достатъчно информация за различните сделки, както и за правата на работниците при осъществяване на процедури на движения на капитали.
4. Информирането и консултирането е започнало да намира място в отрасловите/браншови колективни трудови договори и в КТД в предприятията. В редица случаи има договорени допълнителни клаузи по информиране и консултиране, в т.ч. разширяване и конкретизиране на правата за информиране и консултиране: при масови съкращения ; в областта на условията на труд, безопасност и здраве при работа; при промяна на работодателите (главно в секторите с поделения на МНК); при реструктуриране и обновление на технологиите; разширяване предмета на консултации в областта на заетостта; разширяване предмета на дейност и ролята на общите събрания/събрания на пълномощниците на работниците. Това е косвено свидетелство че работодателите и особено синдикатите оценяват ролята на процесите по информиране и консултиране за подобряване на трудовите стандарти в предприятията и секторите. В редица случаи в отрасловите/браншовите колективни трудови договори информирането и консултирането са припознати като функции главно или изключително на синдикатите, по правило тази тенденция се пренася и в КТД или специални споразумения в предприятията, или се прилага по устно споразумения с работодателите. В някои случаи се приема че при избор на специални представители по информиране и консултиране те или имат допълваща роля спрямо тази на синдикатите (до колкото представляват и нечленуващи в синдикати) или най-малкото правата им по информиране и консултиране са равностойни. Това донякъде допълва съществуващото законодателство, като в чисто практически план може да води до противоречие в някои от предприятията, в които синдикалната плътност е по-ниска. Въпреки това няма данни за възникнали конфликти между отделните представители-синдикалните и други, или между работниците, синдикатите и работодателите именно поради тези записи в КТД.
5. На основа на данните на национално, секторно и фирмено равнище може да се обобщи че информирането и консултирането се използват за представителство и защита на различни права, в т.ч. при масови съкращения, промяна на работодателя (по-рядко), подобряване безопасността и здравето при работа (главно чрез КУТ и ГУТ, като в някои случаи това се провежда и в

малки и микро-предприятия). Някои от новите функции на информирането и консултирането – за въвеждане на надомна и дистанционна работа, за използване на работници от агенциите за временна работа, както и самите права на работещите от тези категории по-рядко се дискутират, с изключение на поделенията на МНК (главно за работещите от агенции за временна работа).

6. Информиранието и консултирането, според работодателите и синдикатите са от голяма полза за колективните преговори и договаряне, в т.ч. и за равнище бранш/отрасъл и предоставяната информация, ако се осъществява своевременно може да бъде от полза за всички области на преговорите. Това се отнася и за двата изследвани специално сектора – металургия и В и К. Въпреки това в национален план информирането и консултирането не се използват достатъчно за колективните преговори - търси се информация от синдикатите само при конкретната подготовка на преговори, а не се използват регулярни процедури за постоянно натрупване на информация и консултации. Информиранието и консултирането по правило не се отразяват върху процедурите на колективни преговори, само в някои случаи могат да ги ускорят. Когато синдикатите са подготвени, преговорите текат по-бързо и спорните моменти се решават по-ефективно.
7. Информиранието и консултирането влияят върху превенцията от колективни трудови конфликти и уреждането на колективните спорове, до колкото е свързано с успешните преговори по КТД. И за двата изследвани сектора, както и за двете предприятия, особено за металургията, се набляга на факта, че в условия на криза провеждането на информиране и консултиране определят предварителните нагласи и стандарти и възможностите за намиране на механизми за намаляване на социалните последици от влиянието на кризата в предприятията.
8. В някои случаи, в т.ч. и в изследваните предприятия и сектори се коментира ролята на информирането и консултирането за формиране на фирмените политики (например по заплащане) и фирменото управление, както и за политиките по корпоративна социална отговорност и социалните инициативи на предприятия /групи /холдинги. Работодателите и синдикатите оценяват значението на информирането и консултирането за подобряване производителността на труда, конкурентоспособността на предприятията и мотивацията за труд, както и за решаването на социални проблеми при кризи и намаляване на напрежението. Въпреки това те не се използват достатъчно за тези цели. По правило информирането и консултирането се приемат като част от Европейския социален модел, като на практика се оценява предимно тяхната роля за трудовите и социални въпроси в предприятията и в много по-малка степен за икономическите.
9. Ролята на информирането и консултирането за общото състояние на индустриалните отношения и взаимодействието на различните структури е вариращо в национален план. Отношението на работодателите към информирането и консултирането(според синдикатите) е колебливо и не установено напълно, те търсят връзките с интересите на бизнеса. В отделни сектори и предприятия работодателите са по-скоро благосклонни към информирането и консултирането, считат че се постига добър диалог между

представители на работниците и на работодателите..Синдикатите оценяват значението на информирането и консултирането, но предпочитат да контролират тези процеси пряко или чрез представители-синдикални членове. Отношенията между различните структури зависят основно от синдикатите-те са водещите. В редица случаи отношенията са работни, базиращи се именно на общото членство на различните представители, в други случаи има оплаквания (и от работодатели, и от синдикати) от дублиране, припокриване и изпразване от съдържание - най-вече на структурите по информиране и консултиране, както и на други механизми за представителство.

10. Информиранието и консултирането се разглеждат през призмата на икономическата полза, социалния модел и възможностите за социално партньорство в предприятията. Тези процеси все още не са познати на широката общественост (което потвърждава данни от други изследвания) и не се вписват засега в общите дискусии за демокрацията и гражданското общество.

#### **Основни препоръки<sup>\*\*\*\*\*</sup> :**

А) Дискусията за информирането и консултирането в България трябва да продължи и в контекста на икономическите условия – до колко и как неблагоприятните условия му пречат и дали все пак информирането и консултирането, както и социалният диалог като цяло не са механизми за решаване на проблемите. Обратно, добре е да се изясни дали ако икономическите условия са изгодни, защо има противопоставяне от работодателите и нагласи сами да решават повечето въпроси в предприятията?

Б) Информиранието и консултирането трябва да се разглежда (особено от синдикатите) повече като процес и като механизъм, който дава възможности, в контекста на разширяване на предмета на предоставяната информация и консултациите. Прекалено дълго време има фокусиране върху структурите (кой да го прави) и начините (как), което измества основния въпрос за практическите ползи от информирането и консултирането.

В) Въпросите по информиране и консултиране, както и за социалния диалог и представителството на работниците трябва да се интегрират в обществената дискусия за резултатите от 25–те години демокрация, грешките и поуките, както и перспективите.

Г) В България трябва да се промени подхода за набиране, систематизиране и предоставяне на статистическа информация за процедурите на движения на капитали, смяна на собствеността на предприятията и смяна управляващите органи и работодателите. Това би могло да стане и чрез промяна на функциите и структурите на някои вече съществуващи държавни ведомства.

---

<sup>\*\*\*\*\*</sup> Част от направените препоръки не ангажират пряко ръководните органи на Българска стопанска камара, по – специално точка Г) и посочената в първи абзац на точка Д)



Д) След осем години на прилагане на законодателството в областта на информирането и консултирането би било добре да се помисли за някои промени в националната нормативна рамка, в някои от следните аспекти:

*-Правата на работниците и служителите и в малките и микро предприятия (със заети под 50 работници и служители и под 10 работници и служители);*

*-По-добро интегриране на синдикалните организации в правата и процедурите по информиране и консултиране*

*-Подобряване на механизма за избор на представителите по информиране и консултиране в предприятия/организации;*

*-Разширяване предмета на информирането и консултирането*