

"NEW CHALLENGES PUT BY TECHNOLOGY AND LEGISLATION THAT WORKERS' REPRESENTATIVES HAVE TO FACE IN INFORMATION AND CONSULTATION" VS/2019/0057

Кодексът на труда ясно разграничава възможностите за информиране и консултиране на представители на служителите, както и възможността за информиране и консултации с представителите на синдикатите. По отношение на Европейските работнически съвети законът е в сила от 2 януари 2007 г. Ясно е, че обхватът, мандатът, начинът на избор на представители в съветите, централния орган, специалния орган, както и всички правомощия и срокове в които провеждаме тези консултации са ясно посочени. Социалният диалог се основава на консултация с работниците.

Липсата на този ключов елемент създава сериозно разпадане на правилните отношения. Процесите на информиране и консултиране на служители в България са една от водещите задачи в дейностите на Конфедерация на труда „Подкрепа“. Изграждането на система за информиране и консултиране в българските предприятия става чрез избора (с обикновено мнозинство) на представителите на служителите на Общото събрание на представителите.

Правото на информация и консултации е основно право на работниците и служителите. България хармонизира законодателството си с Директива 2002/14 / ЕО, която уточнява общата рамка за информационните и консултантските системи, както и основните директиви, които са 94 и 95 от ЕО. Ние също така хармонизирахме Европейската директива 2001/86, която допълва Устава на Европейската компания и също така хармонизираме Директива 2003/72 / ЕО, първата директива в България е транспонирана от Кодекса на труда, а останалите директиви са хармонизирани от Закона относно информация и консултации с работници в многонационални компании.

Според Кодекса на труда правото да свикат подбора на представители имат работодателя, синдикатите или 1/10 от служителите. Общото събрание на пълномощниците решава дали да се избират представители на персонала, дали да се предостави правото на синдикалното ръководство да назначава тези представители или на избраните представители, вече по чл. 7, параграф 2 от Кодекса на труда за изпълнение на информационните и консултативните функции.

Процесът на информиране и консултиране в българските предприятия се развива твърде бавно, особено в предприятията без присъствие на синдикати.

Не повече от 8-10% от всички компании с 50 и повече служители са обхванати от тези системи. Те са по-развити в многонационални компании, но не повече от 1/3 от съществуващите подразделения на дружества с представителни органи на фирмено ниво са избрани български представители. Кодексът на труда в България не предвижда процедура за осигуряване на прилагането на директивата в предприятията, в които работят по-малко от 50 служители. В такива предприятия въвеждането му изобщо не е предвидено. Директивата не се прилага и за държавните служители, работещи в държавната служба.



Колективно трудово договаряне в следните отрасли:

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

Ведещата позиция в процеса на договаряне е на Конфедерация на труда "Подкрепа". Синдикатите в 8-те дружества сформираха екипи, които да представляват работниците и подготвиха исканията до ръководството на фирмите в сектора.

Това колективно трудово договаряне е подписано през септември 2018 г. Повече от 130 000 работници работят в индустриите, които са подписали договора. Това са основни за българската икономика икономически дейности.

Раздел IV. от колективно трудово договаряне включва: заетост, информация и консултации, и се отнася до процеса на информиране и консултации в браншовите компании.

Изискванията му са задължителни за всички работодатели, които са включени в обхвата на колективното договаряне.

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

Препоръки:

Като цяло синдикатите са организации, в които вече е създаден капацитет, те могат да бъдат представител на законовите изисквания и могат да реализират по-добра система за информация и консултации, тъй като представители на ЕРС са самите служители в многонационалните компании. Тези хора имат следния проблем - те трябва да се обучат, преди да започнат да учат и обучават други хора. Работниците не знаят добре въпроса, както биха знаели синдикатите, така че синдикатите са организации с капацитет и могат да решават тези въпроси по най-подходящия начин. Самите синдикати трябва да бъдат добре обучени, за да може процесът да бъде напълно завършен.

Процесите на избори на български представители в Европейските работнически съвети като цяло са добри, но трябва да подчертаем, че повече от половината представители в многонационалните компании, опериращи на територията на Република България, все още не са постигнали това право. Представителите на синдикатите и местните



синдикални лидери трябва да бъдат подпомагани в провеждането на кампания за повишаване на осведомеността относно правомощията и функциите на синдикатите в този процес, така че те да могат да създадат приятелска работна среда и да постигнат по-висока информираност на служителите.

Законодателните решения относно служителите, работещи по процесите на информация и консултации, трябва да намерят своето място в Закона за държавните служители, тъй като правото на информация и консултации е общо право, а в момента не се използва от държавни служители, работещи по трудовите правоотношения.

Като цяло имаме голяма нужда от обучение, тъй като в първите години след влизането на демокрацията, когато беше въведен законът за здравето и безопасността на работното място, ние обучаваме нашите структури във връзка със здравето и безопасността на работното място и 20 години след началото на този процес вече можем да кажем, че имаме изграждане на капацитет в областта на здравето и безопасността на работното място, докато за информиране и консултации все още нямаме добър капацитет, така че се нуждаем от дългогодишно обучение, за да направим това тема, която да е добре позната от служителите. Мисля, че това може да се случи само чрез синдикатите. Синдикатите имат необходимия капацитет, подготвиха експерти, имат хора, които могат да се справят с този въпрос и биха могли да бъдат обучители, където е необходимо.

Съществува ясна тенденция за повишаване на осведомеността за необходимостта от комуникация и диалог, от разработването и прилагането на процеси и системи за информация и консултации, за формиране на знанията и уменията на работниците за упражняване на тези права. Необходими са и информационни и обучителни семинари

на ниво компания, които да обяснят подробно процедурите, правата и възможностите за създаване и интегриране на система за информация и консултации в България.

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

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

Засилване на обмена между синдикатите на транснационално равнище и създаване на съвместни работни групи между представители на съседни държави.

СОФИЙСКА ВОДА АД, част от Веолия, Франция

„Софийска вода” АД е създадена през октомври 2000 г. по 25-годишен договор за концесия. Чрез него Столична община даде на дружеството експлоатацията и поддръжката на водопроводната и канализационната система в София. Основният капитал е разпределен между Столична община (22,9%) и френската компания Veolia общо 77,1% от акциите).

с компанията работят около 2240 служители. Основните функционални направления на компанията са разделени на 11 дирекции и един отдел, които са пряко подчинени на изпълнителния директор на компанията. Дирекциите за експлоатация и поддръжка, инженерно-строителни дейности и управление на мрежата обхващат процесите, свързани с управлението, експлоатацията и поддръжката на водопроводната и канализационната мрежа в обхвата на концесионната зона, както и реализирането на инвестиционната програма на компанията, Дейностите по обслужване на клиенти се обединяват в Търговската дирекция. Останалите дирекции, изобразени в графичната структура, са от административен характер и предвиждат всички процеси, насочени към подкрепа на основната дейност на компанията.

От 2007 г. се създава Съветът на работниците. CL Podkrepa CL е основният синдикат в предприятието. Той е определен след срещите на първичната синдикална организация. След продължителни преговори синдикатите подписаха най-новия колективен договор с компанията през 2018 г. Може да се каже, че отношенията между синдикатите и компанията са добри.

Ръководителят на персонала провежда ежемесечни срещи с местни служители и професионални синдикалисти за справяне с ежедневните проблеми. Провеждат се и срещи на по-високо ниво между Общото ръководство на компанията и ръководителите на синдикатите в случай на въпроси, свързани с политиката и тълкуването на колективния договор. Освен това срещите на най-високо ниво се провеждат на всеки два до три месеца. Представителите на синдикатите провеждат срещи с председателя на Съвета на директорите на „Софийска вода” АД, за да разрешат въпроси и проблеми, които не могат да бъдат решени на другите заседания.

Въпросите, които са включени в преговорите, са: разпределяне на бонуси и по-добри

➤ по-безопасни условия на работното място; социалната политика на компанията. В резултат на периодични консултации ръководството на компанията приема документ за политика и ангажимент на ръководството за качеството на обслужване, безопасността и здравето при работа и опазването на околната среда.

Той ще обучава, информира и мотивира служителите си да изпълняват задълженията си по качествен, безопасен и екологичен начин и в съответствие с изискванията на организацията.

За целите на преговорите представителите на работниците поискаха следната информация:

и Финансовите резултати на компанията за 2018 г.

и Има ли вътрешни правила за разпределяне на годишните бонуси?

и Отчет за условията на труд във фирмата

Ръководството на компанията в България отказа да предостави информация за финансовите бонуси и условията на труд в Румъния. Там VEOLIA притежава подобна компания като „Софийска вода“ АД. Този отказ за предоставяне на информация за друга компания от Холдинга е нормален. В случая Съветът на работниците изпрати ново искане за информация, което касае само дружеството в България. Ръководството на „Софийска вода“ АД прие това искане. Предоставяне на информация на Съвета на работниците относно точките на искането.

Ръководството на компанията предостави информация за финансовите резултати на компанията за 2018 г., вътрешните правила за разпределение на годишните бонуси и отчета за условията на труд на компанията. След предоставяне на исканата информация бяха проведени две общи събрания. Бяха обсъдени основните точки на предоставената информация.

Ръководството на „Софийска вода“ АД представи схема за насърчаване на постиженията на служителите на компанията. Той е предназначен да отличава добрите

лични резултати. Всеки месец, сред много номинирани от различни отдели на компанията, се избира член на персонала, който получава наградата "Златна звезда". Всяко тримесечие също е определено за Екип. В края на годината всички служители са избрани Служител на годината и Екип на годината.

Поверителността на информацията за други компании се приема нормално. Но работниците търсят „равно заплащане за равен труд“.

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

В процеса на преговори не беше използвана външна помощ. Основните консултации се предоставят от експертите на CL Podkrepa.

Бяха информирани различни нива, включително прессъобщения за преговорите. Смятаме, че това е необходимо.

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

Компанията работи от 20 години в България. В периода на стартиране процесът на информация и консултиране беше неуспешен. Синдикатите подобряват позициите си през годините. Ситуацията в предприятието е динамична. Съветът на работниците отново излага теми за преговори, на които не е отговаряно в миналото. Тази позиция е добра и за двете страни.

Ключови моменти:

1. Информация от работодателя;
2. Подготвени заявки от представители на служителите;
3. Провеждане на дискусия между служителите;
4. Заключително колективно договоряне.

Нашите препоръки:

1. В България въпросите, свързани с информацията и консултациите в многонационални компании, се обсъждат главно в Закона за информация и консултации със служители в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски компании.
2. Информацията и консултациите се извършват чрез Европейските работнически съвети или процедура за информация и консултации.
3. Консултациите са част от процеса на вземане на решения. Достъпът до информация не спира до представителите на работниците, но трябва да се създаде ефективен диалог и равен достъп до информация за всички работници, така че те да могат да оценят критично ситуацията. Консултациите могат да се проведат като част от такъв процес.

Система за управление на корпоративната социална отговорност и здраве

➤ безопасност в мултинационалната компания „Тракия стъкло България“ АД със седалище в България.

Тракия стъкло България АД е един от най-големите инвеститори в региона, инвестира над 300 милиона евро в плоско стъкло, като в момента във фабриката са заети над 1300 души.

Водеща политика в мултинационална компания е, че успехът идва от служители, които са най-ценните активи. В тази връзка компанията разработва и актуализира човешки ресурси и процеси и системи, за да създаде положителна работна среда.

и компанията основната цел на управлението на човешките ресурси е да донесе най-подходящите таланти, които споделят ценностите; да оказва подкрепа в обучението на служители, които се разглеждат като примери по отношение на нивото на знания и опит и които са станали експерти в своята област; да установят глобални възможности за кариера на служителите на компанията и да ги развиват.

Ръководството на компанията и представителите на работниците са се съгласили, че управлението на индустриалните промени е едно от най-големите предизвикателства на 21 век. Настоящото икономическо и социално развитие се осъществява във всички области на дейност, често свързани с въздействието на дигиталната революция, енергийния преход и глобализацията. И в двата традиционни сектора - като тежкото производство - и нововъзникващите (по-екологични и по-базирани на знанието индустрии) трябва да се следва проактивен и предвидим подход, адаптиран към промените и управлението му чрез нови устойчиви технологии и нови подходи, форми на работа, както както и придобиване на нови умения за посрещане на предизвикателствата на Industry 4.0.

Компанията извършва дейности в 4 основни области: архитектурно стъкло (плоско стъкло, шарени стъкла, огледало, ламинирано стъкло и покритие); автомобилни и други продукти, свързани със транспорта, стъкло, енергийно стъкло и стъкло за домакински уреди. Компанията осъзнава значително повишаване на качеството и капацитета през 80-те години, когато навлезе на световните пазари; компанията разширява дейността си в чужбина, като предвижда регионално лидерство и мултифокален производствен подход, като открива фабриката си „Тракия стъкло България“ АД в България в края на първото десетилетие на 2000 г. - през 2006 г., за да бъдем точни. През 2009 г. "Тракия стъкло България" АД предприе стратегическа стъпка, като взе решението да актуализира своите операции с плоско стъкло в Египет и Русия в партньорство със Saint-Gobain - един от най-големите световни играчи в сектора - и поръча своята фабрика за автомобилни стъкла в България през 2011 г., както и съоръженията от ламинирано и покрито стъкло през 2015 г.

Създаден е Съветът на работниците. Той се определя след заседанията на първичната синдикална организация. След продължителни преговори синдикатите подписаха най-новия колективен договор с компанията през 2018 г. Може да се каже, че отношенията между синдикатите и компанията са добри. Ръководителят на персонала провежда ежемесечни срещи с местни служители

В професионални синдикалисти за справяне с ежедневните проблеми. Провеждат се и срещи на по-високо ниво между Общото ръководство на компанията и ръководителите на синдикатите в случай на въпроси, свързани с политиката и тълкуването на колективния договор. Освен това срещите на най-високо ниво се провеждат на всеки два до три месеца. Тримата генерални секретари на профсъюзите на Строителите провеждат срещи с председателя на Съвета на директорите на „Тракия стъкло България“ АД, за да разрешат въпроси

В проблеми, които не могат да бъдат решени в другите заседания.

Въпросите, които са включени в преговорите, са:

- социалната политика на компанията;
- почивни дни;
- заплата;
- заплащане;
- по-добри и по-безопасни условия на работното място;

5. Тракия Глас България АД, здравето и безопасността на работното място са основен приоритет, а здравословната и безопасна работна среда е предпоставка за подпомагане на ефективността и производителността на работното място. За да се осигури здравословна и безопасна работна среда, да се елиминират потенциалните рискове и да се предприемат необходимите мерки, системата за стандарти за управление на здравето и безопасността на труда OHSAS 18001 е внедрена с непрекъснато подобрене в предприятието. Чрез видимото лидерство и ангажираност на представителите на служителите компанията се стреми да увеличи способността си да смекчава рисковете за здравето и безопасността. Trakia Glass е в състояние да следи безопасността и сигурността на работното място, като извършва редовни инспекции и консултации между ръководството и производствените зони. Тракия Глас България АД обмисля дизайна на нашите процеси и подобрява възможностите за реагиране при извънредни ситуации, за да сведе до минимум риска от инциденти, както и да инвестира в нови технологии и иновации, за да помогне на съоръженията на работното място без инциденти.

Проблемите се обсъждат предварително сред работниците. Назначава се екипът за контакт. Членовете на екипа / борда подават искане за информация от ръководството на компанията. В искането се определят и срокове за отговор.

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

3. конкретната компания Trakya glass Bulgaria АД това не беше необходимо. Ръководството добре познава процеса на информиране на работниците. На всички въпроси ни беше предоставена точна информация.

По време на тази конфронтация и спор служителите на „Тракия стъкло България“ АД бяха постоянно информирани чрез Общи събрания и съобщения

4. случай на сериозен проблем, ние се отнасяме към експерти от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", България.

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

Ситуацията в предприятието е динамична. Съветът на работниците отново излага теми за преговори, на които не е отговаряно в миналото. Тази позиция е добра и за двете страни. В съответствие с ценностите и отдавна утвърдената корпоративна култура на Trakya glass Bulgaria АД, всички HR процеси, от набиране на персонал до управление на таланти, от кариерни ходове до програми за обучение и развитие, се управляват, като не се прави разлика и не се предоставят никакви привилегии и като се вземат предвид възможностите, потенциала на служителите и текущата ефективност. Тези процеси се оценяват с помощта на научни инструменти, доказали се като приложими и надеждни.

Ключови моменти:

- Обменът на информация е най-основният процес на социален диалог в компанията;
- Връзката между работното време и свободното време на работниците;
- Колективното договаряне в „Тракия стъкло България“ АД се състои от преговори между работодател или представители на работодателите за определяне на въпросите, свързани със заплатите и условията на заетост. Работниците трябва да имат достъп до тази информация, за да могат да вземат информирани решения.

Нашите препоръки:

- Първо, необходимо е да се осигури упражняването на правата на наетите работници, като се осигури мониторинг и контрол на процесите на информация и консултации в предприятията.
- Второ, самата консултация не носи със себе си правомощия за вземане на решения, тя може да се осъществи като част от такъв процес.
- Компанията трябва да осигури равен достъп до информация за всички работници, за да могат те да оценят критично ситуацията.