

Екипът отговорен за изпълнението на проекта

Ръководител на проекта



Васил Яначков
Председател на
СФ "Металици" КНСБ
"Информирани работници са съпричастни с политиката на фирмата"

Консултант по проекта



Ренета Петрова
Зам. Председател на
СФ "Металици" КНСБ
"Правото на информиране и консултиране на работниците е основно човешко право"

Координатори

Дилиана Яначкова
metalicy_expert@abv.bg
Евгени Янев
e_yanev@abv.bg

Счетоводител

Силвия Димитрова
+35929884821

Технически сътрудници

Юлия Янкова
Васил Станчев
Диана Петрова
metalicy@netbg.com

Контакти :

Адрес: България, София 1000, пл. Македония 1, ет. 16, стая 8-13
Телефон: +359 2 9884821, Факс: +359 2 9882710
E-mail: metalicy@netbg.com Web: www.metalicy.com
Информационен бюлетин * Издава "СФ МЕТАЛИЦИ" КНСБ Тираж 3000 бр.



С подкрепата на Европейската Комисия
Бюджетно направление: VP/2007/ 04030303



Синдикална Федерация "Металици" КНСБ Проект: VS/2007/0590



"Споделяне на информация и стимулиране разпространението и обмена на добри практики, целящи подобряване на процеса на информиране и консултиране между социалните партньори в металния сектор в България, Германия, Португалия и Македония"

Нашите партньори

Българска Асоциация на
металната индустрия
/БАМИ/ - България



IG METALL- Германия



SIMA- Португалия



SMER – Македония



ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

Директива 14/2002/ЕО е приета през м. март 2002г. със задачата да създаде обща рамка за информирането и консултирането на работници и служители в Европейската общност, с която се регламентират минималните изисквания относно правото на информиране и консултиране на работниците и служителите от Общността.

В Директивата са отразени основни положения на общата рамка за начина на регулиране на отношенията по време на информирането и консултирането между мениджмънта и представителите на работниците и служителите, респективно социалните партньори в лицето на работодателя и синдикалните организации.

Приложението на Директива 14/2002/ЕО не засяга специфичните разпоредби относно информирането и консултирането, уредени с други директиви - Директива 2001/23/ЕО, Директива 98/59/ЕО, Директива 94/45/ЕО и Директива 97/74/ЕО.

Самата Директива е продукт на социалния диалог на европейско равнище.

Нейното приемане е в резултат на консултации с европейските работодателски (UNICE и СЕЕР) и синдикални организации (ETUC) относно *"възможното направление на действие на Общността относно информацията и консултацията на работниците и служителите в предприятията от Общността"*.

Европейската комисия не само се е консултирала със социалните партньори по въпроси, които касаят взаимоотношения помежду им, но и е отчетла техните становища, мнения и препоръки.

Съгласно дефинициите в Директива 14/2002/ЕО:

Информация означава прехвърляне на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, за да им се даде възможност да се запознаят със същността им и да ги разберат.

•Информация се предоставя по такова време и по такъв начин и с такова съдържание, които се явяват подходящи да дадат възможност на представителите на работещите да я проучат адекватно и тогава, когато е необходимо да се подготвят за консултиране.

Консултация означава обмяна на мнения и установяване на диалог между представители на работниците и служителите, и работодателя.

Консултациите се осъществяват:

- По такъв начин, че да осигурят подходящи време, начин и съдържание на консултирането
- На подходящо ниво на ръководството и представителите в зависимост от предмета на обсъжданията
- По такъв начин, че да се даде възможност на представителите на работещите да се срещнат с работодателя и да получат отговор, както и узнаят причините за този отговор на всяко мнение, което те имат право да формулират.

Общите рамки на системата за информация и консултация определят структурата, обхвата и приложното поле, както и начина за реализация на процедурите за информиране и консултиране, които следва да се осъществяват на подходящо равнище на представителност.

Формите, начините и механизмите за участие на работниците и служителите и техните представители в процедурите по информиране и консултиране, както и в управлението на предприятията и организациите *не следва да бъдат в противоречие с икономическия интерес и ефективното управление, но също така трябва да съответстват на защитата на социалните и трудови интереси на работниците и служителите* при функционирането на предприятията и организациите.

Директивата изисква въвеждане в националните законодателства на страните от Общността, на административни и съдебни процедури в случаите, когато работодателят изисква поверителност на предоставената информация. Информацията и консултациите предполагат едновременно права и задължения и за двете страни - мениджмънта и работниците и служителите на ниво предприятия и организации.

Процесът на информиране и консултиране се поставя в зависимост от необходимостта от взимане на решения, които касаят съществени промени в организацията на работа или договорните отношения.

Процедура е насочена с оглед да се постигне споразумение за решенията в обхвата на действията на работодателя като резултат от ефективен социален диалог.

Този проект подпомага прилагането и действието на Директива 14/2002/ЕО в България

Цели на проекта

- Да се създадат благоприятни условия и механизми за повишаване на информираността на работниците и работодателите от бранш Металургия.**
- Да се създаде условие за реализиране на правото на информиране и консултиране на работниците и служителите чрез прилагане на Директива 14/2002/ЕО .**
- Да се утвърдят механизми във вътрешно фирмените отношения, които да осигурят възможност на работодателите да бъдат информирани относно целите, желанията и намеренията на работниците и служителите.**
- Да се подпомогне подобряването на работната среда в предприятията от бранша и да се подкрепи фирмена политика осигуряващи стабилност, лоялност, информираност между социалните партньори в предприятията.**
- Да се създадат условия за обмен на информация между социални партньори от Европа, за съществуващите добри практики за оптимизиране на взаимоотношенията между труда и капитала.**

Проектът е разработен като са отчетени особеностите на металургичния сектор, но резултатите от него ще може да се ползват и от други браншове, чрез системата на КНСБ.

Структура на проекта:

- **Работни срещи**
- **Изследване на процеса на приложение на Директиват14/2002/ЕО**
- **Разпространение на информация относно Директиват14/2002/ЕО**
- **Конференция.**
- **Обучение на групите по информирание и консултиране в шест предприятия от бранш Металургия.**
 - ❖ **Кремиковци АД, - София**
 - ❖ **Кумерио мед АД, - Пирдоп**
 - ❖ **КЦМ АД, - Пловдив**
 - ❖ **Стомана индъстри АД, - Стомана индъстри**
 - ❖ **Алкомет АД, - Шумен**
 - ❖ **Енергия АД - Търговище**
- **Последващи дейности на СФ "Металици"-КНСБ за мултиплициране на резултатите от проекта.**

Обхват на проекта

- Българско законодателство

През 2006г. транспонирането на директива 14/2002/ЕО в българското трудово законодателство намери израз чрез конкретни разпоредби в Кодекса на труда:

Процесът на информиране и консултиране се осъществява между работодателя и съответните представители на работниците и служителите. Последните се избират от Общо събрание (събрание на пълномощниците) на работниците и служителите с обикновено мнозинство от присъстващите за срок от 1 до 3 години. Общото събрание (събрание на пълномощниците) може да реши функциите по информиране и консултиране да се изпълняват от излъчени от ръководствата на синдикалните организации лица или от представителите на работниците и служителите избрани по чл. 7, ал.2 КТ /друга законово установена възможност на представителство интересите на работниците и служителите/.

Общото събрание определя реда за провеждане на избора включително начина на гласуване., както и броят на представителите съобразно със рамките, определени в закона:

За предприятия от 50 до 250 работници и служители - от 3 до 5 души;

За предприятия с повече от 250 работници и служители - от 5 до 9 души;

За организационно и териториално обособени поделения - от 1 до 3 души;

Кандидатури за избор могат да предлагат отделни работници и служители, групи работници и служители, както и синдикални организации.

Избраните представители сами определят реда за работата си. Те определят лице или лица от своя състав, които съгласно закона в сключват споразумение с работодателя. Работодателят е длъжен да съдейства на представителите на работниците и служителите за изпълнение на функциите им и да създава условия за осъществяване на дейността им.

Процедури по информиране и консултиране се осъществяват относно:

Последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;

Положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта;

Възможните съществени промени в организацията на труда.

Работодателят и представителите на работниците и служителите по информиране и консултиране определят в споразумение:

Съдържанието на информацията и сроковете, в които ще им бъде предоставяна;

Сроковете, в които представителите на работниците и служителите ще подготвят своето становище по предоставената информация;

Сроковете и предмета на консултации;

Представителите на работодателя, определени да предоставят информация и да провеждат консултации.

В случай, че не се постигне споразумение в закона са посочени сроковете, в които трябва да се предостави информацията или консултациите. Подробно са разписани процедурите и сроковете, в които се извършва информиране и консултиране в случаите когато се касае за промяна на работодателя или се предвиждат мерки, които могат да доведат до масови уволнения.

Когато информацията съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.

Работодателят може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, когато могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните му интереси.

Представителите по информиране и консултиране имат право:

Да бъдат информирани от работодателя по начин, който им позволява да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки;

Да изискват от работодателя да им предостави необходимата информация, ако това не е направено в определените срокове;

Да участват в процедури по консултиране с работодателя и да изразят становището си по предвидените от компетентните органи мерки, което да се отчете при вземането на решение;

Да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставените от работниците и служителите въпроси;

На достъп до всички работни места в предприятието или поделенията;

Да участват в обучения във връзка с упражняването на техните функции;

Да сезират компетентните контролни органи, съдебни и арбитражни институции съгласно закона;

С КТД или с отделно споразумение работодателят може да предвиди, че представителите на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

Работник или служител, който е избран за представител по информиране и консултиране за времето, докато има такова качество има закрила срещу някои от основанията за уволнение установени в закона само след предварителното разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Представителите по информиране и консултиране са задължени:

Да информират работниците и служителите за получената информация и за резултатите от проведените консултации и срещи с работодателя.

Да не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, която им е предоставена с изискване за поверителност, докато са представители, както и след преустановяване на функциите им

Те отговарят за вредите, които са причинени на работодателя от неизпълнение на горното задължение.

Съгласно закона представители на работниците и служителите по информиране и консултиране се избират в:

В предприятия с 50 и повече работници служители

В организационно и териториално обособени поделения на предприятията с 20 и повече работници и служители.

До 23.03.2008г. регламента ще се прилага в предприятия със 100 и повече работници /служители, и в организационно и икономически обособени поделения на предприятия с 50 и повече работници и служители.

Съгласно националното законодателство в българските металургични предприятия обхванати от настоящия проект са проведени общи събрания и са избрани представители на работниците и служителите по информирание и консултиране:

“Кремиковци” АД – избрани 9 представители на 06.04.2007г.

“Стомана индъстри” АД - избрани 9 представители на 14.09.2006г.

“Кумерио Мед” АД - избрани 9 представители на 26.10.2006г.

“КЦМ” АД - избрани 9 представители на 08.11.2006г.

“Алкомет” АД - избрани 7 представители на 30.03.2007г.

“Енергия” АД - избрани 9 представители на 14.06.2007г