

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Валери Апостолов ¹

Резюме:

Интересът към задължението на работодателите за информиране и консултиране на работниците и служителите не е случаен. В съвременната глобална икономика концепцията за информиране и консултиране и участие на работниците и служителите е неразделна част от достиженията на общностното право, и като такава тя представлява съществен елемент от Европейския социален модел. Настоящото изследване има за цел да анализира, законовото изискване за прилагането на правото за информиране и консултиране, в българските предприятия. Основните изводи се отнасят, до ползите от прилагането на информирането и консултирането, като фактори за повишаване на качеството на труда а също, и като ключов инструмент, за повишаване на конкурентоспособността в бизнеса.

Ключови думи: икономика и организация на труда, трудово право, отношения между труда и управлението, права на работниците .

JEL: J50; J83; K31; L21

EXTENSION OF WORKING USERS FOR INFORMATION AND CONSULTATION OF EMPLOYEES

Valeri Apostolov²

Abstract:

The interest in the obligation of employers to inform and consult employees is not accidental. In today's global economy, the concept of information and consultation and participation of employees is an integral part of the *acquis communautaire*, and as such, it is an essential element of the European social model. The purpose of this study is to analyze, the legal requirement for the application of the right to information and consultation in Bulgarian enterprises. The main conclusions relate to the benefits of implementing information and

¹ Д-р Валери Апостолов Главен асистент в катедра "Човешки ресурси и социална защита", Университет за национално и световно стопанство – София, e-mail: valeripostolov@unwe.bg

² Chief Assistant Professor Valeri Apostolov PhD, Department of Human Resources and Social Protection University of National and World Economy, e-mail: valeripostolov@unwe.bg

consultation, as factors for improving the quality of work and also, as a key tool, for increasing business competitiveness.

Key words: economics and labor organization, labor law, labor-management relations, workers' rights.

JEL: J50; J83; K31; L21

Въведение

Правото на информиране и консултиране, е основно право на работниците и служителите. Четири основни директиви на Европейския съюз уреждат този въпрос :

- ✓ Директива 2002/14/ЕО, на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност ;
- ✓ Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 година за създаване на Европейски работнически съвет, или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение;
- ✓ Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 година за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица;
- ✓ Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 година за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите.

Четири основни Директиви, са транспонирани в българското законодателство, като първата е транспонирана, чрез изменение и допълнение на Кодекса на труда (2006 г.), а останалите – чрез нов „Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества“ в сила от 01.01.2007 г.

Осъществяването на преход свързан с „информирана икономика“ поставя необходимост, работната сила да бъде поставена пред потребност от постоянно „самоусъвършенстване“, за да може работниците и служителите да реализират „самоусъвършенстването“, е необходимо да имат осигурен достъп до информация, която пряко и косвено ги засяга, както и да имат възможност за обучение и преквалификация.

Рисковете, които съществуват в бизнеса, както и последствията свързани с тях, касаещи работната сила, трябва да могат да бъдат предвидими и оповестени. Работниците и служителите имат право да бъдат своевременно уведомени за промените, които се очаква да настъпят, за да могат да се адаптират към тях.

Процедурите по информиране и консултиране имат основна цел, а именно създаването на подходяща социално-трудова среда, за осъществяване на промените, както и създаването на приемливи и подходящи условия, така че работниците и служителите, да могат да предприемат съответните мерки и действия, за да увеличат конкурентоспособността си [1].

След измененията и допълненията на Кодекса на труда /ДВ.бр.48 от 2006г./, в сила от 01.08.2006г. се установиха две обособени категории представители на работниците и служителите, които се избират от общото събрание на работниците и служителите:

- ✓ представители по чл.7, ал. 2 от КТ;
- ✓ представители по чл.7а от КТ.

Кодекса на труда предвижда да се прилагат процедури по информиране и консултиране в предприятия, където има 50, или повече работници и служители, както и в обособените организационно и икономически поделения на предприятия, ако имат 20 и повече работници и служители.

Предвижда се създаването на система за информиране и консултиране в българските предприятия, да става чрез избор (с обикновено мнозинство) на представители на работниците и служителите на Общо събрание, или събрание на пълномощниците. [2]

Кодекса на труда предвижда, при избор на представители, Общото събрание (събранието на пълномощниците) се свикат от работодателят, синдикалните организации, или 1/10 от работниците и служителите.[3]

Общото събрание (събранието на пълномощниците) може да вземе следните решения :

- ✓ да се избират представители на персонала по информиране и консултиране;
- ✓ да се предостави право на ръководствата на синдикалните организации да определят представителите по информиране и консултиране;
- ✓ избраните представители по чл. 7, ал.2, от Кодекса на труда да изпълняват функциите по информиране и консултиране.

Информирането и консултирането обхваща следните основни права на работниците и служителите :

- ✓ Право на работниците и служителите да бъдат информирани и консултирани;
- ✓ Право на работниците и служителите да участват в процеса на управление.

Информирането и консултирането на работниците и служителите дава възможност, за обобщаване на икономическите и социалните въпроси на ниво предприятие относно:

- ✓ Диалог и защита на работните места и условията на труд ;
- ✓ Устойчиво планиране на работните места и доходите на работещите;
- ✓ Осигуряване на ефективен социален аспект на стратегическите решения;
- ✓ Създаване на предпоставки за утвърждаване на нови модели на индустриални отношения. [4]

Социалният диалог по време на кризата доказва, че е ефективно средство, за намаляване на напрежението между работниците и служителите и работодателите. „Социалната цена“ на процесите на реструктурирането е значително по-ниска, когато те са извършени, чрез прозрачни процедури, в чието изготвяне и одобрение са взели участие по-широк кръг заинтересовани страни. Информирането, консултациите,

прогнозирането и управление на реструктурирането са елементи на европейската добавена стойност.

За да може да се поддържа положителна репутация на предприятието, което е основен елемент от фирмената политика е необходимо да бъдат привлечени и съпричастни всички работещи. Това трябва да бъде обвързано с вижданията на мениджмънта, за професионално израстване, квалификация и преквалификация на работещите, като елементи за повишаване на конкурентоспособността на фирмата.

Работодателят съгласно Кодекса на труда е задължен да предоставя своевременна, достоверна и разбираема информация за предприятието, както на представителите на работниците и служителите, така и на синдикатите в предприятието.

Това става с изготвянето на отделно споразумение между работодателят и представителите на работниците и служителите. В споразумението се определят ангажиментите касаещи информацията, която се предоставя :

- ✓ вида на информацията и сроковете, в които се предоставя;
- ✓ сроковете, в които представителите на работниците и служителите, ще изготвят своето становище;
- ✓ сроковете за провеждане на консултации;
- ✓ упълномощените представители на работодателя, които ще предоставят информация. [4]

Кодекса на труда уточнява процедурата по консултация с представителите на работниците и служителите. Тя обхваща 3 задължителни елемента:

- ✓ Предоставяне на становището на работниците и служителите в отговор на информацията от работодателя;
- ✓ мотивиран отговор на работодателя по становището на представителите;
- ✓ диалог (преговори) и по възможност постигане на споразумение. [3]

Консултациите и диалогът с представителите на работниците и служителите се превръщат в постоянен и задължителен елемент от дейностите, свързани с управлението на предприятието, независимо от това дали в него има синдикати .

Когато в предприятието има по-малко от 50 души персонал, работодателят е задължен да проведе процедурите по информиране и консултиране с всички работници и служители и този процес не може да бъде игнориран.

Въпросите, по които информирането и консултирането е задължително за работодателя и той трябва да предостави навременна информация, както и да проведе консултации със своите работници и служители тях, или техните представители са:

- ✓ когато се предвижда масово уволнение – при уволнение на голям брой работници и служители, по предвидените в Кодекса на труда основания, когато това става за кратко време – в рамките на 30 календарни дни. Работодаателят е длъжен не по-късно от 45 календарни дни преди извършване на предстоящото масово уволнение да уведоми за това представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ. ;
- ✓ Когато се предвиждат промени в собствеността на предприятието, или на части от него, като закупуване на нови мощности, придобиване на други предприятия, или части от тях. В тези случаи трудовите правоотношения на работниците и служителите със „стария” работодател, не се прекратяват. Промяна е свързана с промяна на работодателя, Кодекса на труда изисква старият и новият работодател да информират и провеждат консултации с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал. 2 от КТ най-малко два месеца преди извършване на промяната. Това включва датата на извършването на промяната, причините за промяната, правни, икономическите и социалните последици, както и мерките, които се предвиждат, за да се запазят на правата на работниците и служителите.
- ✓ Когато има промяна в икономическото състояние на предприятието и се очаква да настъпят изменения в дейността му;
- ✓ Когато предстои вземане на решения, които могат да доведат до съществени промени в организацията на работа, или в договорните отношения – срок за информиране и консултиране е 1 месец преди въвеждане на промените;
- ✓ Когато се очаква да настъпят промени касаещи персонала, като промяна на структурата, или заетостта в предприятието, тогава срока за

информирани и консултирани е – 1 месец преди въвеждането на промените.;

- ✓ Когато се налага въвеждане на непълно работно време за определен период едностранно от работодателя. Това може да се случи при намаляване обема на работата по преценка на работодателя. Непълното работно време, може да се въвежда за период до 3 месеца в една календарна година, след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 КТ. Кодекса на труда предвижда, в тези случаи продължителността на работното време да не е по-малка, от половината от законоустановената продължителност на работното време.

Информирането и консултирането са изключително важен елемент за повишаване на конкурентоспособността на предприятията, както и за справяне с кризисни ситуации, чрез тях се постига:

- ✓ Пряко участие на работниците и служителите в процеса по вземане на решения при: превенция на професионалните рискове и политики срещу на инцидентите на работното място;
- ✓ Информирането и консултирането създава подходящ климат за водене на диалог с работниците и служителите ;
- ✓ С него се създават и въвеждат политики, които са насочени към кариерното развитие на всички равнища с цел повишаване професионализма, човешкия потенциал, уменията и знанията на работниците и служителите;
- ✓ Информирането и консултациите имат за цел създаването на трудови политики и гарантиране на стабилност и сигурност по отношение на запазване на работно място, здравословните и безопасни условия на труд и заплащането;
- ✓ Информирането и консултирането може да е полезно и за преодоляване на организационни конфликти. Управлението на организационните конфликти се разглежда като целенасочена дейност на субекта на управление за преодоляване противопоставянето и разрешаване на сблъсъка във взаимоотношенията между конфликтующите страни – отделни лица и групи от лица в дадена организация. [10]
- ✓ Информирането и консултирането е важно и за разработването на иновативни политики в областта на съвременните технологии, с цел повишаване на

информираността и активното участие на работниците и служителите в промяната.

Изводи свързани с информирането и консултирането :

- ✓ Чрез информирането и консултирането се създава подходяща партньорска култура и среда, между бизнеса и работниците и служителите;
- ✓ Консултирането и информирането, действа благоприятно на социалния диалог в предприятията, като го укрепва;
- ✓ Създава предпоставки, да се повишави ефективността на решенията, които предстоят да се вземат и приложат.

Заключение

Информирането и консултирането постигат следните цели – повишава се конкурентоспособността, растежа и се създава възможност за адаптиране на малките и средни предприятия в неблагоприятни условия и кризи. Това създава възможност да се ангажират работниците и служителите с целите на фирмата, да се подобрят комуникациите и подходите в управлението, както и да се преодолее негативното отношение към промяната.

Важно е управителните органи на фирмите да осъзнаят и разберат, че ефективни и мотивирани, могат да бъдат само онези работниците и служителите, които се чувстват информирани и удовлетворени от отношението към техния труд.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Мръчков, В., Трудово право – СИБИ 2010; [Mrachkov, V., Trudovo pravo – SIVI 2010]
2. Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А., Коментар на кодекса на труда – СИБИ 2007, [Mrachkov, V., Sredkova, K., Vasilev, A., Komentar na kodeksa na truda – SIVI 2007]
3. Кодекс на труда, Дв, 1992, бр. 100; изм. и доп. Многократно, [Kodeks na truda, Dv, 1992, br. 100; izm. i dop. Mnogokratno]

4. Закон за информирание и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества- Обн. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.26 от 29 Март 2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. и доп. ДВ. бр.93 от 21 Ноември 2017г., В сила от 01.01.2007 г., [Zakon za informirane i konsultirane na rabotnitsite i sluzhitelite v mnogonatsionalni predpriyatia, grupi ot predpriyatia i evropeyski druzhestva- Obn. DV. br.57 ot 14 Yuli 2006g., izm. DV. br.26 ot 29 Mart 2011g., izm. DV. br.82 ot 21 Oktomvri 2011g., izm. i dop. DV. br.93 ot 21 Noemvri 2017g., V sila ot 01.01.2007 g].
5. Директива 2002/14/ЕО, на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информирание и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност, [Direktiva 2002/14/EO, na Evropeyskia parlament i na Saveta na Evropeyskia sayuz ot 11 mart 2002 godina za sazdavane na obshta ramka za informirane i konsultirane na rabotnitsite i sluzhitelite v Evropeyskata obshtnost]
6. Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 година за създаване на Европейски работнически съвет, или на процедура за информирание и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение, [Direktiva 94/45/EO na Saveta ot 22 septemvri 1994 godina za sazdavane na Evropeyski rabotnicheski savet, ili na protsedura za informirane i konsultatsii s rabotnitsite i sluzhitelite v predpriyatia s obshtnostno izmerenie i grupi predpriyatia s obshtnostno izmerenie]
7. Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 година за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, [Direktiva 2001/86/EO na Saveta ot 8 oktomvri 2001 godina za dopalnenie na Ustava na evropeyskoto druzhestvo po otnoshenie na uchastieto na zaetite litsa]
8. Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 година за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите, [Direktiva 2003/72/EO na Saveta ot 22 yuli 2003 godina za dopalvane na Ustava na Evropeyskoto kooperativno druzhestvo odnosno uchastieto na rabotnitsite i sluzhitelite]
9. Доклад на комисията до европейския парламент, съвета и европейския икономически и социален комитет, Доклад относно изпълнението от

държавите членки на Директива 2009/38/ЕО за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?print=true&qid=1526300095336&uri=COM:2018:292:FIN>, [Doklad na komisiyata do evropeyskia parlament, saveta i evropeyskia ikonomicheski i sotsialen komitet, Doklad otnosno izpalnenieto ot darzhavite chlenki na Direktiva 2009/38/ЕО za sazdavane na evropeyski rabotnicheski savet ili na protsedura za informirane i konsultatsii s rabotnitsite i sluzhitelite v predpriyatia s obshtnostno izmerenie i grupi predpriyatia s obshtnostno izmerenie].

10. Димитрова Г., Основни подходи за разрешаване на междуличностни конфликти в застрахователната дейност, списание „Панорама на труда“, бр. 8, 2010, стр. 19 [Dimitrova G., Osnovni podhodi za razreshavane na mezhdulichnostni konflikti v zastrahovatelna deynost, spisanie „Panorama na truda“, br. 8, 2010, str. 19]