

**Синдикална миньорска федерация Подкрепа (България)** по проект **«Горно ниво - Съвместната социална ангажираност - ключ към информирането, консултирането и участието (на работниците в процеса на вземане на решения) и предизвикателствата, свързани това»,**

Имайки предвид значението на ролята, която играят механизмите за информиране и консултиране на служителите на национално ниво;

Имайки предвид съществуващите права на информиране и консултиране на служителите, предвидени от националното законодателство и целящи по-добро осигуряване на ефективността на правата на служителите за информиране и консултиране,

Имайки предвид необходимостта от подобряване на съществуващите дефиниции за информиране и консултиране на служителите, за да се отговори по-добре на нуждите както на служителите, така и на компаниите,

Имайки предвид положителния потенциал на участието на служителите в управлението като източник на допълнително информиране и консултиране за възможно най-добро вземане на решения в компанията и за установяване на сътрудничество за непрекъснат и постоянен диалог,

Имайки предвид необходимостта да се работи за постигането на тази цел и да се използва колективното договаряне като важен начин за постигането ѝ,

Като партньор се съгласява със следното:

- **Права на информиране и консултиране**

Дефиниции

Партньорите са единодушни относно необходимостта да има по-точно определение на понятията, така че да са в съответствие с европейското законодателство, и са съгласни, че такъв механизъм, за да бъде по-добре приложен, трябва да включва:

- **Информиране:** означава предаване на данни от работодателя на представителите на служителите, за да им даде възможност да се запознаят с въпроса и да го разгледат; информацията се предоставя във време, форма и с такова съдържание, които са подходящи, за да се даде възможност на представителите на служителите да извършат задълбочена оценка на възможното въздействие и, когато е уместно, да се подготвят за консултации с компетентния орган на предприятието или групата от предприятия на Общностно ниво;
- **Консултиране:** означава установяване на диалог и обмен на мнения между представителите на служителите и централното ръководство или всяко по-подходящо ниво на управление, във време, форма и с такова съдържание, което дава възможност на представителите на служителите да изразят мнение въз основа на предоставената информация за предложените мерки, с които е свързано консултирането, без да се засягат отговорностите на ръководството и в разумен срок, който може да бъде взет под внимание в рамките на предприятието или групата от предприятия на Общностно ниво;

Представителите на синдикатите на фирмено ниво или синдикалните служители имат право на информиране и консултиране, освен по въпросите, включени в колективното договаряне, и по следните въпроси:

Информирането и консултирането трябва да обхващат:

(а) информиране за предстоящото и вероятното развитие на предприятията или дейностите на дружествата и икономическото състояние;

(б) информиране и консултиране относно ситуацията, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието или дружеството и относно всички предвидени изпреварващи мерки, особено когато има опасност за заетостта;

(в) информиране и консултиране относно решения, които могат да доведат до съществени промени в организацията на работа или в договорните отношения;

(г) информиране и консултиране относно нуждите на компанията по отношение на обучението с оглед определяне на нуждите от обучение на работниците във фирмата;

(д) информиране и консултиране относно необходимостта компанията да използва нови работни форми, като например работата в платформа.

Информацията трябва да се предоставя във време, форма и с такова съдържание, които са подходящи, за да се даде възможност, по-специално, на представителите на служителите да извършат адекватно проучване и, когато е необходимо, да се подготвят за консултации.

Консултирането трябва да се провежда:

(а) като се гарантира, че времето, методът и съдържанието са подходящи;

(б) на съответното ниво на управление и представителство, в зависимост от дискутираната тема;

(в) въз основа на информация, предоставена от работодателя, и на база становището, което представителите на работниците и служителите имат право да формулират;

(г) по такъв начин, че да даде възможност на представителите на работниците и служителите да се срещнат с работодателя и да получат отговор, както и (да научат) причините за този отговор, на всяко становище, което те могат да формулират;

(д) с оглед постигане на споразумение за решенията.

Процедура:

Синдикалният представител изисква писмено, съответно, от управителния орган на компанията или на дружеството информационните елементи по въпросите, обхванати от правото на информиране.

Информацията се предоставя в писмена форма в рамките на осем дни или 15 дни, ако сложността ѝ я изисква.

В случай на консултиране, работодателят изисква писмено становището на синдикалния представител (представители), което трябва да бъде изготвено в рамките на 10 дни от получаване на искането или в рамките на по-дълъг срок, който е предвиден, въз основа на степента или сложността въпроса.

Ако синдикалният представител поиска уместна информация по въпроса за консултирането, срокът, посочен в предходния параграф, започва да тече от момента на предоставяне на информацията, писмено или по време на среща, на която това се случва.

Когато решението на работодателя да упражнява управленски и организационни правомощия, произтичащи от трудовия договор, е включено, процедурата за информиране и консултиране трябва да бъде провеждана от двете страни, за да се постигне, когато е възможно, консенсус.

Създаването на орган, на отраслово ниво, фокусиран върху информирането и консултирането на служителите, целящ да наблюдава и проверява съответствието на процеса със законодателството, да събира критики, предложения и искания, както от служители, представители на служителите, така и от компаниите, и да действа, безпристрастно, като посредник в случай на конфликти, предлагащ правен съвет, за да се намерят решения на (тези) конфликти.

Този орган има за цел да действа като надзорен орган и като първи ресурс в случай на необходимост да се оспори поверителността на информацията или отказът за нейното предоставяне или консултиране. Това трябва да бъде спешна по характер процедура, за да се гарантира полезният резултат от решението. Този орган ще изпълнява функции за уреждане на съществуващи или бъдещи конфликти.

#### • **Право на участие на служителите**

Партньорите се съгласяват относно важността на правото на участие на представителите на работниците в разрешаването на конфликти или избягването на конфликти. Освен това, когато на служителите се предлага възможността да участват във вземането на решения, това ще доведе до по-добри резултати в бизнеса, управлението и човешките ресурси.

Партньорите се съгласяват, че е важно да се установи сътрудничество за непрекъснат и постоянен диалог, и като се основават на това, те се договарят за създаването на изпълнителен управленски екип в рамките на колективното договаряне (на ниво компания и/или отрасъл).

Това ще позволи да се осигури канал за обратна връзка към служителите, полезен за всички.

Това няма да ограничи възможностите и правата на работодателя да взема решения.

Служителите, които са част от процеса на участие, са обвързани с конфиденциалност.

Имайки предвид това, партньорите се съгласяват, че служителите имат право да участват в процеса на вземане на решения. За тази цел партньорите се договарят за създаването на изпълнителен управленски екип.

Този екип има право да участва на всеки три месеца в среща на ръководството на компанията.

За тази цел изпълнителният управленски екип има право на:

а) Предварително информиране и консултиране по въпроси, които ще бъдат разгледани по време на срещата, а именно относно формулирането на планове или проекти за реструктуриране;

б) Настоящи предложения, жалби или критики към компетентните органи на компанията;

в) Срещи с органите, отговарящи за подготовката на реструктурирането;

Изпълнителният управленски екип ще бъде определен от синдикатите /представителите на служителите и ще представлява една трета от управителния орган на компанията.

Процедурата и номинирането на представителите на служителите трябва да се извършва чрез колективно договаряне.

- **Финансово участие на служителите**

Партньорите разглеждат въвеждането на финансовото участие на служителите като важен начин за постигане на целите на участието на служителите и полезен инструмент за подобряване и развитие на ангажираността на социалните партньори и социалния диалог на ниво компания.

Имайки предвид настоящата пандемична ситуация, пред която е изправен светът, партньорите са съгласни, че въвеждането на такова (участие) е начин за по-добро преразпределение на средствата между служителите и компаниите и начин за подобряване на ангажираността, като целта е преодоляване на трудностите и насърчаване на развитието на фирмите и поддържане на работната сила и заетостта.

Партньорите посочват, че въвеждането на схеми на Международната програма за изхранване на ООН, като напр. «Бонус» (схеми за споделяне на печалба), са начин за постигане на тази цел.

Това е особено важно в рамките на МСП, където служителите и компаниите трябва да работят заедно в своя полза.

За тази цел партньорите се съгласяват, че най-добрият начин за обсъждане и въвеждане на това е в рамките на колективното договаряне, като се вземат предвид индивидуалните условия на всяка компания и/или отрасъл.

- **Нови форми на труд**

Като взе предвид необходимостта да се гарантира равенството на всички нестандартни работници и работници в платформени компании,

Партньорите се споразумяват за използването на нови форми на труд, като например работата в платформа, ако тя се извършва в пълно съответствие с международните и европейски инструменти за човешки, синдикални, социални права и здравословни и безопасни условия на труд.

Служителите, обхванати от новите форми на труд, трябва да имат достъп до информиране и консултиране, редовно и в рамките на установеното за работниците на тяхното индивидуално работно място. Ако има такива случаи, и за да се спазят действащите мерки за безопасност в условия на COVID 19, такива могат да се използват с помощта на наличните дигитални инструменти, а именно дигитални платформи.

#### • **Сценарии за предвиждане**

Партньорите се съгласяват, че механизмите за информиране и консултиране на служителите играят важна роля при сценариите за предвиждане и при намирането на решения за бъдещите предизвикателства, като се работи по тях предварително.

За тази цел партньорите също се съгласяват, че обучението, като начин да се предвидят бъдещите нужди, играе важна роля, като например нужди от обучение, преквалификация, надграждане на умения.

#### • **Пандемична ситуация - COVID 19**

Светът е изправен пред тежка и безпрецедентна санитарна криза поради COVID-19. Партньорите са единодушни относно необходимостта да се вземат мерки за осигуряване на хората и икономикте. С тази цел партньорите се съгласяват с важността на това да се привилегирова качествения социален диалог като начин за осигуряване на приемственост на дейностите и запазване на заетостта. Необходими мерки трябва да бъдат взети в рамките на колективното договаряне.

За тази цел партньорите изразяват съгласие относно важната роля, която играят механизмите за информиране и консултиране на служителите.

Социалните партньори трябва да играят важна роля в мерките, които трябва да се предприемат не само за предотвратяване на социални и икономически последици, но и за насърчване на възстановяването на компаниите, осигуряване на заетост и създаване на безопасни работни места с необходимите условия за безопасност, създаване на сигурна и здравословна среда.

Имайки предвид това, партньорите се споразумяват за повишаване на ролята на информирането и консултирането на служителите не само за намиране на решения на проблемите, повдигнати от пандемичната ситуация, тъй като това е много важен инструмент за предвиждане на мерки/нужди и за подготовка на работата в бъдеще. Действителната ситуация, в която живеем, показва, че не сме били добре подготвени и е необходимо да се изправим пред реалността, за да осъзнаем това. Ако механизмите бяха подходящи и функциониращи, нямаше да е необходимо да изчакаме, за да видим, че това не е така.

Съставено в **София, България**

Дата: **4 декември 2020 г.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'V. Topalov', written in a cursive style.

Владимир Топалов, председател