



Информирането и консултирането на работното място и новите перспективи пред труда в Европа

28-29 октомври 2010 г., гр. София

Преглед на резултатите от изследването на системите за информиране и консултиране на страните-партньори по проекта



*Екатерина Рибарова, ИССИ на КНСБ,
ръководител на научния екип по проекта*

Основни въпроси

- Информирание и консултиране - съдържание, нормативна уредба и практическо развитие
- Индустириалните отношения в страните-партньори по проекта и мястото на информирането и консултирането
- Обхват на системите за информиране и консултиране в петте страни
- Функциониране и резултати от системите за информиране и консултиране
- Заключение

Информирание и консултиране - съдържание, нормативна уредба и практическо развитие



- Информирането, консултирането и участието в управлението са уредени в законодателствата в някои от страните в западна Европа още през 1950-те години
- Информирането и консултирането на наемните работници имат място в множество документи на МОТ, Съвета на Европа, Европейския съюз
- Определенията "информирание" и "консултиране" на работното място започват да се употребяват по-често след приемането на първите европейски директиви през 1990-те години;
- Приемането на европейските директиви в периода 1994-2009 г. разшири възможностите за практическо приложение на информирането и консултирането в страните –членки на ЕС
- С влизането в сила на Договора от Лисабон и Хартата за основни права на ЕС информирането и консултирането са възприети като фундаментални трудови права за гражданите на страните –членки на ЕС



Индустриалните отношения в страните-партньори по проекта и мястото на информирането и консултирането



- Синдикална плътност е на средно равнище за четири от страните и сравнително ниска за Франция
- В четири от страните преобладава отрасловия/браншов модел на синдикалните структури, в Ирландия синдикатите са изградени по професии, по длъжности, като общи синдикати и пр.
- Специфично за България в сравнение с останалите четири страни е силното разслояване на работодателските организации и наличието на двойно, тройно и пр. членство на индивидуалните работодатели в тях.
- В Италия и Ирландия регулацията на индустриалните отношения е сравнително слаба, докато в останалите три множество аспекти имат своята нормативна уредба.
- Колективните преговори и договаряне в четири от страните следват модела отрасъл/бранш-предприятие, в Ирландия има национални тристранни преговори и колективно договаряне главно на равнище предприятие/или група предприятия



Индустриалните отношения в страните-партньори по проекта и мястото на информирането и консултирането



- Във Франция, Италия и Хърватска системите за информиране и консултиране са създадени преди приемането на рамковата директива на ЕС за информиране и консултиране на работното място през 2002 год., в България и Ирландия законодателството се променя през 2006 год.
- В петте страни има действащо законодателство относно представителството на наемните работници по проблемите на безопасността и здраве при работа
- Във Франция, Хърватска и Ирландия законодателството дава възможност и за представителство на наемните работници в надзорните/управителни органи на предприятията, като за Ирландия това се отнася главно за общественения сектор
- В законодателството на петте страни са отразени директивите за Европейски работнически съвети и за представителство /участието в управлението на наемните работници в Европейските търговски дружества и Европейските кооперативни дружества



Индустриалните отношения в страните-партньори по проекта и мястото на информирането и консултирането



Модели на представителство:

- Франция-множество форми и институции, в т.ч. синдикати, работнически комитети, делегати на персонала, представителство в надзорни/управителни органи
- Италия – една основна представителна структура, която се формира предимно от номинирани от синдикатите лица
- Хърватска-синдикати и работнически съвети, представителство в надзорни/управителни органи, общи събрания
- България – синдикални организации, представители по информиране и консултиране, представители на целия персонал за защита на интересите, общи събрания/събрания на пълномощниците
- Ирландия- синдикатите, работнически съвети, представителство в надзорни/управителни органи за обществения сектор
- В Хърватска и Италия законодателството/споразуменията дават възможности за създаване на системи за информиране и консултиране и в предприятия с брой заети до 50 души



Индустриалните отношения в страните-партньори по проекта и мястото на информирането и консултирането



- В четири от страните изборът на представителите по информиране и консултиране се осъществява чрез пряко и тайно гласуване

- В България изборите се осъществяват чрез общо събрание /събрание на пълномощниците на персонала

Основни права на представителите по информиране и консултиране:

- В Хърватска и Франция работническите съвети/комитети имат права и на съучастие в управлението;
- В България и Ирландия функциите на представителите /работническите съвети са главно информиране и консултиране
- В Италия унитарните работнически съвети изпълняват функции по информиране и консултиране, както и по водене на преговори за колективни трудови договори



Обхват на системите за информиране и консултиране в петте страни



Според данни на социалните партньори обхватът на предприятията, в които има действащи системи за информиране и консултиране е:

- 90% от предприятията във Франция и Хърватска за които законодателството е валидно;
- 66% от предприятията в Италия;
- В Ирландия в над 35 % от компаниите , обхванати от изследването, има избрани работнически съвети
- В България обхватът е много нисък-под 10 %, но в много от останалите предприятия ролята по информиране и консултиране се поема от синдикалните организации
- В България обхватът на представителство в Европейски работнически съвети(ЕРС) е значително по-нисък в сравнение с трите страни, членуващи в ЕС преди 2004 год.:
 - в по-малко от 1/3 от компаниите, които имат поделения в страната и в които има създадени ЕРС има избрани български представители
- В Хърватска законодателството за представителство в Европейски работнически съвети все още не е в сила поради статута на страната на кандидат за членство в ЕС, но на практика в поделенията на някои многонационални компании вече са избрани и продължават да се избират такива представители
- Системите за информиране и консултиране са предмет на отрасловите/браншови колективни трудови договори (главно в Италия, в отделни КТД в България)
- Системите за информиране и консултиране имат място в клаузите на колективни трудови договори (77% от КТД в Ирландия) , както и в отделни КТД и специални споразумения в България и Хърватска

Функциониране и резултати от системите за информиране и консултиране



- В петте страни практическото приложение на правата и функциите на представителите по информиране и консултиране/работнически съвети или комитети отговаря на заложените в законодателството и/или националните споразумения
- В България и Ирландия тематиката на процесите на информиране и консултиране все още е ограничена



Функциониране и резултати от системите за информиране и консултиране



Информирането и консултирането и последиците от финансовата и икономическа криза:

- В множество от изследваните предприятия ролята системите за информиране и консултиране(ако има създадени такива) нараства в условията на криза;
- В България и Хърватска чрез системите за информиране и консултиране се осъществява предаване на адекватна информация за бизнес-средата и състоянието на предприятията, както и консултации относно мерките(намаляване на работното време, оптимизиране на разходите и др.)



Функциониране и резултати от системите за информиране и консултиране



- С изключение на Италия в останалите страни структурите на представителство в предприятията са много и това затруднява координацията между тях, както и взаимното им подпомагане;
- Взаимоотношенията и взаимното подпомагане на представителите на различните структури в предприятията зависи от равнището на тяхната компетентност и умения ;
- В Хърватска и България между синдикатите и представителите по информиране и консултиране /членове на работнически съвети все още има прояви на конкуренция и ревност;
- В Ирландия и България в повечето предприятия, в които няма синдикати на практика няма никакво представителство



Функциониране и резултати от системите за информиране и консултиране



- В Италия обикновено едни и същи структури осъществяват представителство по информиране и консултиране и водят преговори за сключване на колективни трудови договори в предприятията, което улеснява координацията;
- В Хърватска и Франция правата и функциите по информиране и консултиране и за водене на колективни преговори са ясно разграничени, координацията зависи от добрата воля и компетентност на представителите;
- В България и Ирландия права и функциите по колективни преговори и по информиране и консултиране са разграничени в законодателството, но на практика в много предприятия няма специално избрани представители по информиране и консултиране

Заключения

- В петте страни европейските директиви за информиране и консултиране са възприети в законодателството, но моделите са различни;
- Като цяло влиянието на общите европейски норми спрямо индустриалните отношения се оценява като позитивно;
- Обхватът на предприятията, в които са създадени такива системи (в т.ч. и избрани представители в Европейските работнически съвети) е значително по-голям в трите страни, в които информирането и консултирането са с по-стари традиции;

Заключения



- В страните партньори като правило резултатите от информирането и консултирането зависят от качеството на информацията, предоставяна от работодателите и капацитета на представителите (в т.ч. и излъчените от синдикатите) да я използват
- Координацията между отделните структури на представителство е по-добра в страните с по-дълъг опит
- Позициите на синдикатите в отделните страни относно системите за информиране и консултиране варират от умерен скептицизъм до умерен оптимизъм
- Изследваните работодатели/работодателски организации по правило поддържат системите за информиране и консултиране



Заклучения



Направените констатации и изводи от изследванията могат да бъдат основа за дискусии за евентуални промени в националните нормативни рамки, както и в общата европейска нормативна рамка.

***Информирането и консултирането на работното място и новите
перспективи пред труда в Европа
28-29 октомври 2010 г., гр. София***

Благодаря за вниманието!