



"Усъвършенстване на процеса на информиране и консултиране на работното място за по-добро работническо представителство в Европа"

проект на КНСБ и БСК -
INFORMIA, финансиран от ЕК, ГД „Заетост, социални
въпроси и равни възможности“, Бюджетна линия
04.03.03.03 (Ref. No: VS/2010/0142).



Информирането и консултирането в българската реалност-правни и практически проблеми

Чавдар Христов – изпълнителен секретар на КНСБ
Октомври 2010г.

Практически и правни проблеми

- **Принципиален въпрос и проблем** с правни и практически измерения - **не знаем какво, къде, как и защо става, респ. не става.** Тоест няма централизирано наблюдението и насочване на процесите на инф.и конс.
- Няма единна, секторна или на друго равнище информационно-архивираща система относно това което се случва по линия на И/К, масови уволнения, правоприемство, представителство по чл.7а КТ.
- Нямаме единна, безспорна информация с оглед преценка за необходимост от корекции в правните норми и провеждана практика.

Практически и правни проблеми

- Доколко се прилагат транспонираните директиви в България **никой не може да каже.**
- В повечето от случаите поради натиск от страна на синд. организ., там където ги има, директивите за И/К се прилагат, макар и формално.
- Какво става **в предприятията в които няма синдикални организации не знаем.** Можем само да гадаем, че в такива предприятия процедурите по И/К се пренебрегват, т.е. не се прилагат. **Няма кой да отстоява приложението ѝм.**

Практически и правни проблеми

- **Масовите уволнения например са** уредени в КТ и ЗНЗ. Няма обратна информация дали и доколко се спазват изискванията на чл.24 и 25 от ЗНЗ и изискванията на КТ(чл.130аКТ).
- Общият ни извод е, че ако се спазват, то е **формално**. Не се отчита дълбоката идея на процедурата за гласност, откритост и **съгласуване на интересите**. Проблемите всъщност са два. Първият е формалното водене на процедурите, там където се водят.

Практически и правни проблеми

- Вторият касае резултатите от процеса на И/К. Нямаме информация в нито един от случаите на **масово уволнение, напр.** да е постигано споразумение между работодателя и работниците, каквато възможност предлага напр. чл.130а, ал.1 К.
- Парадокс - законът възлага на работодателя **„да полага“ усилия“ за постигане на споразумение.** (важи и за случаите на промяна на работодателя (чл.130бКТ).
- Тези два проблема ни дават основание да приемем, че **законът формално отговаря на идеите и изискванията на директивите,** но не играе преобразуваща роля спрямо поведението на работодателите.

Практически и правни проблеми

- Предвидените в КТ санкции за работодатели които не спазват изисквания по И/К на работниците и служителите (чл.130а, 130б КТ, чл.130в КТ) са малки. **Специално ще отбележа**, че само санкциите предвидени за нарушение на процедурите по И/К(уредени от чл.414 , ал.3 КТ) не бяха повишени при последното изменение в КТ от 2008г., докато всички останали санкции за нарушение на трудовото законодателство бяха драстично повишени. Този факт красноречиво говори и за отношението на изпълнителната и законодателни власти по въпроса.

Специално по директива 2002/14/ЕС

- Транспонирана в КТ през 2006г. И/К по нея може да се задейства, само ако някой от субектите имащи право да свикват Общо събрание на раб./служ. (чл.6а, ал.2 КТ) реши да го свика с дневен ред избирането на представители по чл.7а КТ.
- **Системата няма да се задейства, ако никой от тези субекти не прояви инициатива, а това е възможно, В този смисъл по наше мнение директивата не е транспонирана напълно и в съответствие с идеите и духът ѝ.**

Директива 2002/14/ЕС

- **На следващо място** в КТ не се предвиди ред, чрез който да се обезпечи прилагането на директивата в предприятия в които работят под 50 души раб./служ. В такива предприятия въвеждането ѝ въобще не е предвидено.
- Вярно е, че законът не забранява избирането на представители на раб./служ.по чл.7а в такива предприятия, но на практика в тях работодателите обикновено изтъкват аргумент, че законът не предвижда, не задължава въвеждането на системата за И/К по тази директива. **В този смисъл ние настояваме за поправки в закона.**

Директива 2002/14/ЕС

- **На последно място** директивата няма приложение за работещите по служебно правоотношение служители в държавната администрация(централна и местна)!
- На практика в някои по-многобройни администрации, в които има и достатъчно работещи по трудово правоотношение се стига до парадокс при който за работещите по трудово правоотношение системата за И/К се прилага, а за работещите по т.нар. „служебно правоотношение“ не.

Директива 2002/14/ЕС

- Макар че в КНСБ разполагаме с относително точна информация за това в кои предприятия са избрани представители на работниците за И/К по тази директива ние не познаваме добре:
 - как действа системите от норми на КТ
 - постигат ли се заложените в директивата цели и задачи!?
- Впрочем такава информация не се събира никъде, нито в държавни органи, още по-малко в работодателски организации.
- Това според нас е съществен пропуск в процеса на транспонирането на директивата. Правили сме предложения, вкл. и при последните изменения на КТ от 2008г. за създаване на информационна система в тази посока, но срещнахме отказ на експертно ниво от представителите на държавата (МТСП).

В заключение:

- В преобладаващата си част работниците/служителите не познават правата си по тези директиви. Факт който ги прави пасивни.
- Извън усилията на КНСБ не ни е известно друга организация или държавни органи да са се занимавали с просветителска, разяснителна работа по директивите и текстовете от КТ, чрез които те бяха транспонирана в България. Това също е проблем.