



СФ Металици



с финансовата
подкрепа на ЕС

**Транспониране на Директива 98/59/ЕО /20.07.1998г.
/Сближаване на законодателството на държавите –
членки в областта на колективните уволнения/, в
българското законодателство**



Стартираща среща

22 Януари 2016 г.

гр. София

Презентация :

Ренета Петрова – Координатор проект (BG)



Основни акценти заложени в Директива 98/59/ЕО

- Подобряването на условията на живот и труд на работниците в Европейската общност трябва да включва ,където е необходимо, развитие на някои аспекти на трудовото законодателство, като например процедури за колективни уволнения и процедури при несъстоятелност
- Информирание , консултиране и участие трябва да бъдат въведени, особено в случаите на процедури за колективни уволнения.

По смисъла на Директивата „колективни уволнения” означава уволненията извършени от работодателя, несвързани с конкретни работници, като според избора на съответната държава членка броят на съкратените работници е:





VS/2015/0357

за срок от 30 дни

най-малко 10 души в организация, в която работят повече от 20 и по-малко от 100 работници

най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници;

най-малко 30 души в организация, в която работят 300 или повече работници

за срок от 90 дни

най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

• Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение, което включва:

- начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници.
- смекчаване на евентуалните последици, чрез използване на съпътстващи методи, като помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.





СФ Металици



VS/2015/0357

За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

предоставят цялата необходима информация и във всички случаи ги уведомяват писмено за:

- причините за предстоящите уволнения**
- броя и категориите работници ,които ще бъдат уволнени**
- броя и категориите работници , които са наети на работа**
- срока в който ще бъдат извършени предвидените уволнения**
- предложение за критерии, за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв избор**
- метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията ,освен тези произтичащи от националното законодателство и/или практика**





СФ Металици



VS/2015/0357

Работодателят **уведомява писмено компетентния публичен орган** за планираните колективни уволнения, като изпраща копие от уведомлението на представителите на работниците, които могат да го коментират пред публичния орган.

Предвидените колективни уволнения **,за които е уведомена компетентната публична власт се извършват не по-рано от 30 дни от датата на уведомлението** , като не се нарушава националното законодателство по отношение индивидуалните права ,свързани с предизвестието.

Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони,подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.





СФ Металици



VS/2015/0357

□ Българско законодателство – Кодекс на труда

Определението за „Масови уволнения” в КТ изцяло се покрива с това в Директивата

Задължения на работодателя за информиране и консултиране /чл.130 КТ в сила от 01.07.2006г./

- Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите изискващата се законна информация, както и да проведе консултации с тях
- Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите
- Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.
- С КТД или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите, могат да договорят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона.





□ Българско законодателство – Кодекс на труда

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

- Преди да се пристъпи към масови уволнения, работодателят е длъжен да започне консултации със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, но не по-късно от 45 дни преди извършването им.
- Работодаателят е длъжен да положи усилия за постигане на Споразумение с тях, за да се избегнат или да се ограничат масовите уволнения и да се смегчат последиците от тях
- Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от работодателя, синдикалните организации и представителите на работниците и служителите





□ Българско законодателство – Кодекс на труда

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

Работодателят е длъжен преди започването на консултациите да предостави писмена информация на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите за:

- причините за предвижданите уволнения
- броят на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, професии ,длъжности, икономическа дейност към която се отнасят
- броя на заетите работници и служители в предприятието по професии ,длъжности, икономическа дейност
- конкретни показатели за прилагане на критериите за подбор на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.
- периода, през който ще се извършат уволненията
- дължимите обезщетения, свързани с уволненията





□ Българско законодателство – Кодекс на труда

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

- Работодателят е длъжен след представянето на тази писмена информация, в срок от 3 работни дни ,да изпрати копие и на Агенцията по заетостта
- Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, могат да изпратят на АЗ ,становище по предоставената им информация, във връзка с предвижданите масови уволнения.
- При неизпълнение на задължението на работодателя, свързано с предоставяне на информация, синдикалните организации и представителите на работниците и служителите имат право да сигнализират ИА ГИД , за неспазване на трудовото законодателство.
- Предвидените масови уволнения се извършват не по-рано от 30 дни след уведомяването на АЗ, независимо от сроковете на предизвестие





СФ Металици



VS/2015/0357

□ **Практика и синдикални действия , свързани с масови уволнения в металургията и предприятия от металната индустрия**

Етапи на масови уволнения

- Приватизация
- Преструктуриране
- Световна финансово – икономическа криза





СФ Металици



VS/2015/0357

Приватизация – 1998-2000 г

Предприватизационни споразумения – Стомана , Кремиковци и др.

- запазване на работните места за минимум за 3 г.
- признаване на синдикалните организации и запазване на социалния диалог
- признаване и спазване на колективния договор поне една година след приватизацията
- подобряване на условията и безопасността на труда

Приватизация или ликвидация

- Натиск върху държавните институции предприятията да не се ликвидират, а да се търсят инвеститори за закупуването им.
- Търсене на варианти декапитализирани предприятия да бъдат продадени а не закрити – Стомана.
- Закрити предприятия – масови уволнения – Елисейна, Стоманени тръби, Метизи и др. – повече от 2000 души





СФ Металици



VS/2015/0357

Преструктуриране – 2000 – 2008 г.

- Търсене на ефективност от новите собственици, отделяне на дейности , инвестиции и др.
- Масови уволнения по различни способы / над 15000 души/- Кремиковци /8000/, ЮМ /2000/, Стомана /1000/, КЦМ /1500/ и др.
- борба на синдикатите за въвеждане на регулации в закона /чл.123 , чл.331, чл. 333 от КТ в сила от 2001 г. /
- Доброволни програми за напускане с договаряне на 18-20 работни заплати – Аурубис.
- Съкращения в диалог със синдикатите със допълнителни обезщетения , защита на семейства работещи в едно предприятие , социално слаби и др.
- Приемане на закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя /04.05.2004 г./
- Транспониране на Директивите по информиране и консултиране в българското законодателство /01.07.2006г./
- Активна дейност на синдикатите за избиране на комитети и групи по информиране и консултиране
- Постоянен диалог с работодателите при преструктуриране , отделяне на дейности и

др.





СФ Металици

Световна финансово – икономическа криза и последците от нея



VS/2015/0357

Масови уволнения поради фалит на предприятия – Кремиковци /6000/ , ОЦК /800/
Масови уволнения поради решение на предприятието майка да закрие своята дейност в България поради различни причини – Енерсис /400/ , Електроди /300/
Масови уволнения поради кризата , липса на пазари и др. причини – Стомана инд. /180 / , Промет /300/

Синдикални действия

- Натиск , протести и търсене на варианти работниците да получат работните си заплати, преди да се обяви несъстоятелност, да се изплатят обезщетенията при уволнение и ако това не е възможно да получат суми от фонда за гарантиране на вземанията , преговори за увеличаване на паричното обезщетение при безработица и др.
- Сключване на споразумения с компанията за допълнителни обезщетения /до 24 БРЗ Енерсис/
- Сключване на споразумения със защитни мерки , опция при възтановяване на производство приоритетно да се назначат уволнените работници и др.
- Сключване на споразумения за временно отказване от социални придобивки през механизмите за информирание и консултиране с цел запазване на работните места и заплащането.





СФ Металици



VS/2015/0357

Опасения за бъдещи масови уволнения

Промет стийл АД /работещи 500 души/ – поради кризата в Украйна.

- спиране на производството почти всеки месец за по 10 дни
- опасност от намаляване или невъзможност за изплащане на РЗ
- опасност от съкращения.





СФ Металици



VS/2015/0357

УСПЕШНА РАБОТА !

metalicy@netbg.com

+359 2 9884821

