

# Стандарт на НФТИНИ

за двустранни отношения между Работодателя и Синдикалната секция



Стандартът е насочен към поставянето на обоснована оценка за нивото на двустранните отношения между Работодателя и действащата в неговото предприятие [Синдикалната секция](#) на [НФТИНИ](#), и за резултатите от тези отношения. Оценката е подстъп към установяването на проблеми в производството, вредни за бизнеса практики, грешки в управлението на персонала и потенциални източници на конфликт, и способства за установяване готовността на Работодателя да отработва проблемите. Стандартът подпомага Работодателя (вкл. чрез оказването на законен натиск) да усъвършенства двустранните отношения със Синдикалната секция и да подобри състоянието в предприятието. Това прави производствения процес по-ефективен, повишава мотивацията на работещите и увеличава печалбите. Така печелим и нашите [синдикални членове](#).





Оценка за нивото на двустранните отношения между **конкретен Работодател** и действащата в неговото предприятие Синдикална секция на **НФТИНИ** можеш да получиш:

- по вътрешен служебен път (ако си наш синдикален деец);
- чрез [ключ за проверка](#) (ако представляваш Работодателя);
- в рамките на формална процедура (ако си орган на властта);
- след разрешение от Работодателя (за други получатели).

В съответствие със своите политики за поверителност и целесъобразност, **НФТИНИ** може да разкрие данни за нивото на двустранните отношения с конкретен Работодател и извън горните случаи – за огласяването на добри практики или за оказването на законен натиск за подобряване на отношенията. При необходимост можем да предоставим и други относими данни (включително в рамките на нашия [Специален доклад](#) за **Инвеститори**, **Собственици** и **Контролиращи** капитала на предприятието), стига това да не застрашава сигурността на нашите синдикални членове и да не способства за вмешателства в тяхната независимост.

## Стандартизирани символи

Стандартизираните символи представляват визуално разпознаваеми икони, обозначаващи нивото и тенденциите в двустранните отношения между Работодателя и Синдикалната секция.

-  „Отлично“
-  „Задоволително“; „Подобрява се“
-  „Недостатъчно“; „Влошава се“
-  „Незаконосъобразно“

## Анкета

- **Синдикалните дейци се поканват** да попълнят и актуализират Анкетата по Стандарта на **НФТИНИ**, от което да станат видни наличните добри практики и възможностите за усъвършенстване на двустранните отношения с Работодателя. На база данните от Анкетата ще бъдат предприети действия за осъществяване на ефективен [Социален диалог](#) с Работодателя и за отработване на евентуално установените проблеми в предприятието.
- **Работодателите се поканват** да окажат съдействие на Синдикалната секция на **НФТИНИ** за осъществяването на ефективен [Социален диалог](#), насочен към отработване на установените проблеми в предприятието. Воденето на такъв диалог с действащата Синдикална секция в предприятието е не само законово задължение на Работодателя, но и възможност за установяването и преодоляването на проблеми, които „отгоре“ остават невидими.
- **Анкетата** за стартиране на работа по Стандарта е отпечатана на последната страница от този материал и допълнително [може да бъде свалена](#) от сайта на **НФТИНИ**.

## Общо ниво на двустранните отношения

Общото ниво на двустранните отношения между Работодателя и Синдикалната секция отразява преобладаващото състояние и наблюдаваните тенденции по отношение установените показатели за всеки един от конкретните критерии по Стандарта.



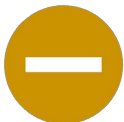
### Общо ниво „Социално партньорство“

Страните са утвърдили ефективни процедури за разрешаване на поставените проблеми; не се срещат сериозни проблеми, а констатираните недостатъци се отработват



### Общо ниво „Социално сътрудничество“

Страните полагат системни усилия за ефективно разрешаване на проблемите; демонстрира се ясна и последователна воля за отработване на проблемите



### Общо ниво „Социален диалог“

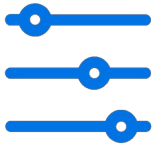
Страните съпоставят и обсъждат своите позиции по повечето поставени проблеми; липсват значителни резултати, но страните взаимодействат активно и конструктивно



### Общо ниво „Липсващ диалог“

Страните не обсъждат проблемите поради конфронтация или отказ от обсъждане; няма конструктивни постъпки или същите не се възприемат / посрещат се враждебно

Общото ниво се актуализира при натрупването на достатъчно показатели по съответните критерии, отразяващи количествено и качествено двустранните отношения между Работодателя и Синдикалната секция. Промяната на отделен показател само по себе си не винаги е достатъчно основание за актуализиране на общото ниво, но в съвкупност с други фактори може да доведе до актуализация.



## Критерии с конкретни показатели за оценка

Стандартът на **НФТИНИ** за двустранни отношения между Работодателя и Синдикалната секция включва система от критерии с конкретни показатели за оценка:

- взаимодействие със Синдикатите;
- съгласуване актовете на Работодателя;
- условия за синдикална дейност;
- двустранно подписани договорености;
- договорени допълнителни придобивки;
- други основополагащи факти и обстоятелства.

За всеки критерий са предвидени **4** възможни показателя („Отличен“; „Задоволителен“; „Недостатъчен“; или „Незаконосъобразен“).



Отделено е внимание и на някои допълнителни придобивки и основополагащи факти и обстоятелства, проявлението на които в повечето случаи има съществено значение за определяне общото състояние на отношенията.



## Обобщение

Оценката за нивото на двустранните отношения разкрива кондицията на Работодателя да отработва ефективно констатираните проблеми в производството и управлението на персонала – което се отразява пряко върху мотивацията на работещите хора и от там – върху качеството и ефективността на производствения процес. Предимството на тази оценка е, че тя е базирана на **автентични мнения „отдолу-нагоре“**, които са освободени от възпиращите механизми на организационната, икономическата и дисциплинарна зависимост от Работодателя, и същевременно са припознати от хората, които създават пряко чрез труда си основен дял от добавената стойност на предприятието. Именно тази автентичност ни дава самочувствието да съставяме нашите **Специални доклади** до **Инвеститорите, Собствениците и Контролиращите** капитала на предприятието – при поискване от тяхна страна или когато сами преценим, че е необходимо да го направим.



### Критерий „Взаимодействие със Синдикатите“





- ✓ Работодателят е утвърдил ефективни процедури за разрешаване на поставените проблеми
- ⊕ Работодателят следва трайно установени подходи за обсъждане на поставените проблеми
- ⊖ Работодателят е склонен да обсъжда конструктивно повечето от поставените проблеми
- ✗ Работодателят отказва да сътрудничи при опит на синдикатите да осъществят обсъждане

**Критерият изследва наличието** на механизми за отработване на възникващите проблеми в предприятието и ефективността на тези механизми. „Утвърдените ефективни процедури“ се различават от „трайно установените подходи“ по това, че са скрепени в подписани договорености или във вътрешни правила, които са юридически обвързващи за страните и не произтичат само от проявяването на добра воля. „Трайно установените подходи“ се различават от „склонността за конструктивно обсъждане“ по своето многократно изпробване в практиката и демонстрирана устойчива повтаряемост. „Отказ от сътрудничество“ е налице тогава, когато Работодателят необосновано забавя или затруднява по друг начин отработването на поставени от Синдикатите въпроси; или обвързва отработването с несвойствени изисквания; или отказва да следва логична и последователна схема за отработване; или изобщо не желае да отработва поставените въпроси. Наличието на взаимодействие по едни въпроси само по себе си не санира това склонен ли е Работодателят да взаимодейства конструктивно и по други поставени въпроси.

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (само една от дадените възможности), е необходимо да се предприемат активни стъпки от страна на Синдикатите за взаимодействие с Работодателя; да се поставят актуални проблеми с конструктивни предложения за тяхното разрешаване; или да се представят възможности за подобряване на работата с предложения за оказването на взаимен принос към реализирането им; да се проследи склонността на Работодателя да осъществява взаимодействия по поставените въпроси и да утвърждава механизми за осъществяване на такова взаимодействие; и да се проследи степента на ефективност на осъществяваните взаимодействия.



### Критерий „Съгласуване актовете на Работодателя“





-  Работодателят отчита мнението на синдикатите при приемане на вътрешните си актове
-  Работодателят само изслушва синдикатите при приемане на вътрешните си актове
-  Работодателят само свежда до знанието на синдикатите вътрешните си актове
-  Работодателят отказва да предоставя вътрешните си актове на синдикатите

**Критерият изследва** подхода на Работодателя при определяне реда за полагане на труд в предприятието и при разрешаването на други въпроси, свързани с труда, заплащането, заетостта, организацията на работа и т.н. „Отчитане на мнението“ е налице тогава, когато Работодателят взема предвид конструктивните предложения на Синдикатите и ги вгражда по подходящ начин в своите вътрешни актове (правилници, инструкции, заповеди и др.). Работодателят „само изслушва“ Синдикатите тогава, когато дава възможност предстоящите промени да бъдат обсъдени, но това не довежда до възприемане на такива полезни предложения, срещу които няма разумно възражение. Вътрешните актове „само се свеждат“ до знанието на Синдикатите тогава, когато тяхното изменение и допълване не се предшества от събеседване със Синдикатите или събеседването е само формално, без реални усилия за разясняване на ситуацията, за вникване в отсрещните доводи и за намиране на общоприемливи решения. „Отказ от предоставяне“ е налице, когато Работодателят не осигурява на Синдикатите при поискване или при предстояща промяна заверени „Вярно с оригинала“ копия от вътрешните си актове (снабдени с български превод, ако са на друг език) или ги предоставя в срокове и при условия, които препятстват възможността за даване на разумна обратна връзка.

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (само една от дадените възможности), е необходимо Работодателят да бъде поканен от Синдикатите да представи копия от вътрешните си актове; или Синдикатите да бъдат поканени от Работодателя да съгласуват предстоящи промени във вътрешните актове; да се проследи доколко и под каква форма Работодателят представя вътрешните си актове; Синдикатите да дадат разумни предложения за подобряване на вътрешните актове или разумна обратна връзка за предстоящите промени; и да се проследи степента към възприемане от Работодателя на изложените съображения; или да се установи, че Работодателят е въвел промени във вътрешните си актове, без да покани Синдикатите за участие в подготовката им.



### Критерий „Условия за синдикална дейност“

-  Работодателят осигурява материални условия и съдейства за дейностите на синдикатите
-  Работодателят осигурява материални условия (оборудване, консумативи, помещения, табла)
-  Работодателят е безразличен към осъществяваната синдикални дейности в предприятието
-  Работодателят пречатства осъществяването на синдикални дейности в предприятието

**Критерият изследва** отношението на Работодателя към синдикалните дейности като цяло. „Осигуряването на условия и съдействие“ се различава от „осигуряването [само] на условия“ по това, че в първия случай в допълнение към материалните условия Работодателят подпомага Синдикатите и организационно (напр. командирова участниците в синдикални мероприятия, разрешава провеждането на синдикални събрания в предприятието и др.). Работодателят е „безразличен“ тогава, когато остава индиферентен към исканията за осигуряване на условия и съдействие; и „препятства“ синдикалните дейности, когато използва организационната си власт за затрудняване на синдикалните дейности по всевъзможни начини (започва ненужно боядисване на стените, за да премахне синдикалните информационни табла; размества работните смени, за да осуети провеждането на синдикално събрание; преследва осъществяването на незначителни синдикални действия в работно време; и т.н.).

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (само една от дадените възможности), е необходимо да се осъществяват активни синдикални дейности в предприятието; да бъдат отправени разумни искания към Работодателя за осигуряването на условия и съдействие; и да се проследи склонността на Работодателя да удовлетворява отправените искания; или склонността му да се противопоставя на осъществяваната синдикална дейност.



### Критерий „Двустранно подписани договорености“

- ✓ Има сключен Колективен трудов договор, който е в действие и се изпълнява от страните
- +
- Работодателят води конструктивни преговори за сключването на двустранни договорености
- ✗ Работодателят отказва да подписва двустранни протоколи за проведените обсъждания

**Критерият изследва** склонността на Работодателя да формализира резултатите от Социалния диалог с обвързваща юридическа сила. „Актовете с вписани конкретни права и отговорности“ (споразумения, меморандуми и др.) са задължителни точно колкото и „Колективният трудов договор“ – но не уреждат така цялостно отношенията между страните. Може да се приеме, че Работодателят „води конструктивни преговори“, ако преговаря разумно и в кратък срок по поставени искания от Синдикатите, и протоколира надлежно изразените позиции и постигнатите съгласия. Такива преговори не могат да бъдат конструктивни, ако не следват ясна и предвидима процедура, и ако не включват двустранното подписване на протоколи, документиращи постигнатото. В този смисъл „отказът от подписване“ на подобни протоколи по същество е и отказ от преговори. Наличието на постигнати договорености по едни въпроси само по себе си не санира това склонен ли е Работодателят да преговаря конструктивно и по други поставени въпроси.

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (само една от дадените възможности), е необходимо Синдикатите да отправят към Работодателя разумни искания за преговори по различни въпроси; да се проследи склонността на Работодателя да води разумни и конструктивни преговори, които се протоколират надлежно; и да се проследи склонността му да сключва юридически обвързващи договорености по поставените въпроси; или да отказва юридическо формализиране на отношенията.



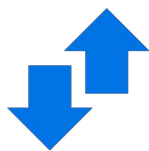
### Критерий „Договорени допълнителни придобивки“

- ✓ Допълнителни защиты при прекратяване трудовите правоотношения на синдикални членове
- ✓ Допълнителни възнаграждения / обезщетения / премии / отпуски за синдикални членове
- ✓ Гарантирано синдикално участие в подбора при набиране / съкращаване на персонал
- ✓ Допълнителни обучения / възможности за кариерно развитие на синдикални членове
- ✓ Други договорени допълнителни придобивки (ако и доколкото е приложимо)

**Критерият изследва** склонността на Работодателя да предостави на синдикалните членове допълнителни придобивки, които се обуславят от синдикалното членство и не се предоставят на несиндикализирани работещи. Пряко основание за това синдикалните членове да получават допълнителни придобивки е обстоятелството, че синдикалното организиране допринася за подобряване на работата и общото състояние на предприятието в по-голяма степен, отколкото всеки работещ поотделно. „Защитите при прекратяване на трудовото правоотношение“ не включват нормативно предвидената закрила на някои категории работещи (в т.ч. синдикални лидери). „Допълнителните възнаграждения / обезщетения / премии / отпуски“ не включват нормативно предвидените допълнителни трудови възнаграждения, удължен платен годишен отпуск и намалено работно време. „Участието в подбора“ не включва нормативно предвидените процедури при масови уволнения. „Допълнителните обучения / възможности за кариерно развитие“ не включват нормативно предвидените изисквания при някои регулирани професии и в държавната администрация. Във всички случаи става дума за допълнителни придобивки, надграждащи нормативно предвидените минимални стандарти, които се предоставят на синдикални членове във връзка с тяхното синдикално членство.

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (ако и доколкото е приложимо – една или няколко от дадените възможности), е необходимо да има постигнати между страните юридически обвързващи договорености (в Колективен трудов договор, споразумение, меморандум и др.), съгласно които на синдикалните членове (или на определени категории синдикални членове) се гарантират съответни допълнителни придобивки извън нормативно предвидените. В частни случаи могат да бъдат посочени и специфични допълнителни придобивки, които не са изброени по-горе.





## Други основополагащи факти и обстоятелства

- ✓ Работодателят поддържа ефективна система за Корпоративна социална отговорност
- ✓ Работодателят поддържа добри условия за труд и почивка, за безопасност и здраве
- ✓ Работодателят поддържа система за справедливо заплащане / кариерно развитие
- ✓ Работодателят противодейства ефективно срещу случаи на дискриминация / тормоз
- ✓ Други силно положителни факти и обстоятелства (ако и доколкото е приложимо)
  
- ✗ Работодателят не осигурява безопасни и здравословни условия за труд и почивка
- ✗ Работодателят не осигурява справедливо, равноправно заплащане / кариерно развитие
- ✗ Работодателят допуска / толерира дискриминация и/ли тормоз на работното място
- ✗ Работодателят противодейства на синдикалното сдружаване / преследва синдикални членове
- ✗ Други силно отрицателни факти и обстоятелства (ако и доколкото е приложимо)

**Критерият изследва** наличието / липсата на някои факти и обстоятелства с особена важност, които се отразяват силно положително или силно отрицателно на мотивацията на отделните работещи и на цялостното състояние в предприятието. Част от предложените възможности („условия на труд“; „заплащане и кариера“; „дискриминация и тормоз“) са диаметрално противоположни и взаимно изключващи се, но не следва да се разглеждат като задължителни алтернативи (непременно или едното, или другото). Предложените стойности отчитат само екстремни, силно положителни или силно отрицателни факти и обстоятелства; но не и наличието на незначителни, случайни и откъслечни явления, които не се отразяват съществено на работещите поотделно и на предприятието като цяло.

**За да бъде присвоена стойност** по този критерий (ако и доколкото е приложимо – една или няколко от дадените възможности, част от които несъвместими), е необходимо в предприятието да се наблюдават съответни екстремни факти и обстоятелства със силно положителен или силно отрицателен заряд; и да се проследи доколко тези факти и обстоятелства са резултат от системно отношение (липса на отношение) от страна на Работодателя; или произтичат от случайни и откъслечни фактори, които не могат да се разглеждат като устойчива характеристика на ситуацията в предприятието. В частни случаи могат да бъдат посочени и специфични допълнителни факти и обстоятелства, които не са изброени по-горе.

# АНКЕТА

по Стандарта за двустранни отношения между Работодателя .....  
и Синдикалната секция на **НФТИНИ** (наименование)

## 1. Взаимодействие със синдикатите (отбележи само една възможност)

- Работодателят е утвърдил ефективни процедури за разрешаване на поставените проблеми
- Работодателят следва трайно установени подходи за обсъждане на поставените проблеми
- Работодателят е склонен да обсъжда конструктивно повечето от поставените проблеми
- Работодателят отказва да сътрудничи при опит на синдикатите да започнат обсъждане

## 2. Съгласуване актовете на Работодателя (отбележи само една възможност)

- Работодателят отчита мнението на синдикатите при приемане на вътрешните си актове
- Работодателят само изслушва синдикатите при приемане на вътрешните си актове
- Работодателят само свежда до знанието на синдикатите вътрешните си актове
- Работодателят отказва да предоставя вътрешните си актове на синдикатите

## 3. Условия за синдикална дейност (отбележи само една възможност)

- Работодателят осигурява материални условия и съдейства за дейностите на синдикатите
- Работодателят осигурява материални условия (оборудване, консумативи, помещения, табла)
- Работодателят е безразличен към осъществяваната синдикални дейности в предприятието
- Работодателят пречатства осъществяването на синдикални дейности в предприятието

## 4. Двустранно подписани договорености (отбележи само една възможност)

- Има сключен Колективен трудов договор, който е в действие и се изпълнява от страните
- Има подписани актове с вписани конкретни права и отговорности за всяка от страните
- Работодателят води конструктивни преговори за сключването на двустранни договорености
- Работодателят отказва да подписва двустранни протоколи за проведените обсъждания

## 5. Договорени придобивки (ако е приложимо, отбележи една или повече възможности)

- Допълнителни защити при прекратяване трудовите правоотношения на синдикални членове
- Допълнителни възнаграждения / обезщетения / премии / отпуски за синдикални членове
- Гарантирано синдикално участие в подбора при набиране / съкращаване на персонал
- Допълнителни обучения / възможности за кариерно развитие на синдикални членове

## 6. Други факти и обстоятелства (ако е приложимо, отбележи една или повече възможности)

- Работодателят поддържа ефективна система за Корпоративна социална отговорност
- Работодателят поддържа добри условия за труд и почивка, за безопасност и здраве
- Работодателят поддържа система за справедливо заплащане / кариерно развитие
- Работодателят противодейства ефективно срещу случаи на дискриминация / тормоз
- Работодателят не осигурява безопасни и здравословни условия за труд и почивка
- Работодателят не осигурява справедливо, равноправно заплащане / кариерно развитие
- Работодателят допуска / толерира дискриминация и/ли тормоз на работното място
- Работодателят противодейства на синдикалното сдружаване / преследва синдикални членове

## 7. Друго: