

**"NEW CHALLENGES PUT BY TECHNOLOGY AND LEGISLATION THAT WORKERS'  
REPRESENTATIVES HAVE TO FACE IN INFORMATION AND CONSULTATION"**

**VS/2019/0057**

Το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργατών και των εργαζομένων. Η Βουλγαρία εναρμόνισε τη νομοθεσία της με την Οδηγία 2002/14 / ΕΚ, η οποία καθορίζει το γενικό πλαίσιο για τα συστήματα ενημέρωσης και διαβούλευσης καθώς και με τις βασικές Οδηγίες 94 και 95 της ΕΚ. Επίσης, εναρμονίσαμε τη νομοθεσία μας με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2001/86, η οποία συμπληρώνει το Καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας και έχουμε με την Οδηγία 2003/72 / ΕΚ, την πρώτη μέσω του Κώδικα Εργασίας και τις άλλες Οδηγίες μέσω της Πράξης για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρείες. Ο Κώδικας Εργασίας διακρίνει σαφώς τις ευκαιρίες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και τη δυνατότητα ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των συνδικάτων. Όσον αφορά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, ο νόμος τέθηκε σε ισχύ από τις 2 Ιανουαρίου 2007. Είναι σαφές ότι το πεδίο εφαρμογής, η εντολή, ο τρόπος επιλογής αντιπροσώπων στα ΕΣΕ, το κεντρικό όργανο, η ειδική διαπραγματευτική ομάδα, καθώς και όλες οι εξουσίες και οι προθεσμίες στις οποίες διεξάγουμε αυτές τις διαβουλεύσεις, προσδιορίζονται ρητά. Ο κοινωνικός διάλογος βασίζεται στη διαβούλευση των εργαζομένων. Η έλλειψη αυτού του ζωτικού στοιχείου δημιουργεί μια σοβαρή κατάρρευση στις σωστές σχέσεις. Οι διαδικασίες ενημέρωσης και παροχής συμβουλών στους εργαζόμενους στη Βουλγαρία αποτελούν ένα από τα κύρια καθήκοντα και δραστηριότητες της Συνομοσπονδίας Podkrepa. Η δημιουργία ενός συστήματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στις βουλγαρικές επιχειρήσεις γίνεται με την εκλογή (με απλή πλειοψηφία) των εκπροσώπων των εργαζομένων από τη Γενική Συνέλευση εκλογής Εκπροσώπων. Σύμφωνα με τον Κώδικα Εργασίας, το δικαίωμα σύγκλησης της ΓΣ επιλογής των εκπροσώπων έχουν ο εργοδότης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή το 1/10 των εργαζομένων. Η Γενική Συνέλευση των πληρεξουσίων αποφασίζει εάν θα εκλέξει εκπροσώπους του προσωπικού, είτε θα παραχωρήσει το δικαίωμα στη διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διορίσει αυτή τους εκπροσώπους, είτε θα παραχωρήσει στους εκλεγμένους αντιπροσώπους του άρθρου 7 παράγραφος 2 του Κώδικα Εργασίας και την εκτέλεση των λειτουργιών ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στις βουλγαρικές επιχειρήσεις αναπτύσσεται πολύ αργά, ιδίως στις επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όχι περισσότερο από το 8-10% όλων των εταιρειών με 50 και περισσότερους υπαλλήλους ακολουθούν τις διαδικασίες αυτές. Η εκπροσώπηση είναι πιο ανεπτυγμένη σε πολυεθνικές εταιρείες, αλλά σε όχι περισσότερο από το 1/3 των υπαρχόντων τμημάτων εταιρειών που διαθέτουν όργανα εκπροσώπησης σε επίπεδο εταιρείας υπάρχουν εκλεγμένοι Βούλγαροι εκπρόσωποι. Ο κώδικας εργασίας στη Βουλγαρία δεν προβλέπει διαδικασία για την εφαρμογή της Οδηγίας στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Σε τέτοιες επιχειρήσεις, δεν προβλέπεται καθόλου η ενημέρωση και διαβούλευση. Η Οδηγία δεν ισχύει και για τους δημόσιους υπαλλήλους που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας εφαρμόζονται στην πολυεθνική εταιρεία Trakya glass Bulgaria, με έδρα τη Βουλγαρία.



Η Trakya glass Bulgaria JSC είναι ένας από τους μεγαλύτερους επενδυτές στην περιοχή, επενδύοντας περισσότερα από 300 εκατομμύρια ευρώ στην παραγωγή επίπεδου γυαλιού και απασχολεί σήμερα στο εργοστάσιο περισσότερους από 1.300 εργαζομένους.

Η κορυφαία πολιτική της πολυεθνικής εταιρείας υπαγορεύει ότι η επιτυχία προέρχεται από εργαζόμενους που αποτελούν τα πολυτιμότερα περιουσιακά της στοιχεία. Από την άποψη αυτή, η εταιρεία αναπτύσσει και εκσυγχρονίζει διαδικασίες και συστήματα ανθρώπινου δυναμικού για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Στην εταιρεία, ο κύριος στόχος της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων είναι να προσελκύσει τα πιο κατάλληλα talenta που μοιράζονται τις αξίες της εταιρείας να υποστηρίξει την κατάρτιση εργαζομένων που θεωρούνται παραδείγματα όσον αφορά το επίπεδο της γνώσης και εμπειρίας που έχουν και έχουν γίνει εμπειρογνώμονες στον τομέα τους · να δημιουργήσουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε παγκόσμιο επίπεδο για τους υπαλλήλους της εταιρείας και να τους αναπτύξουν.

Η διοίκηση της εταιρείας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμφώνησαν ότι η διαχείριση των βιομηχανικών αλλαγών είναι μία από τις μείζονες προκλήσεις του 21ου αιώνα. Η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη σήμερα λαμβάνει χώρα σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, συχνά συνδεδεμένη με τον αντίκτυπο της ψηφιακής επανάστασης, τη μετάβαση σε άλλες μορφές ενέργειας και την παγκοσμιοποίηση. Τόσο στους παραδοσιακούς κλάδους - όπως η βαριά μεταποιητική βιομηχανία - όσο και στους αναδυόμενους (πιο οικολογικές και περισσότερο βασισμένες στη γνώση βιομηχανίες), πρέπει να ακολουθηθεί μια προορατική και προβλέψιμη προσέγγιση, προσαρμοσμένη στις αλλαγές και διαχείριση μέσω νέων βιώσιμων τεχνολογιών και νέων προσεγγίσεων, μορφών εργασίας καθώς και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της βιομηχανίας 4.0.

Η εταιρεία ασκεί δραστηριότητες σε 4 βασικούς τομείς: το αρχιτεκτονικό γυαλί (επίπεδο γυαλί, χαραγμένο γυαλί, καθρέφτες, πολυστρωματικό γυαλί και γυαλί με επικάλυψη), τα προϊόντα γυαλιού που σχετίζονται με την αυτοκινητοβιομηχανία και άλλα μεταφορικά μέσα, το ενεργειακό γυαλί και το γυαλί οικιακών συσκευών. Η εταιρεία πραγματοποίησε σημαντική βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικής ικανότητάς της στη δεκαετία του 1980, όταν εισήλθε στις παγκόσμιες αγορές. Η εταιρεία επέκτεινε τις δραστηριότητές της στο εξωτερικό, οραματιζόμενη να παίζει περιφερειακό ηγετικό ρόλο και εστιάζοντας την παραγωγή της σε πολλά προϊόντα, ανοίγοντας το εργοστάσιο της Trakya Glass Bulgaria στην Βουλγαρία κατά την πρώτη δεκαετία του 2000, συγκεκριμένα το 2006. Το 2009, η Glass Trakya Bulgaria JSC πραγματοποίησε ένα στρατηγικό βήμα λαμβάνοντας την απόφαση να πραγματοποιήσει τις εργασίες παραγωγής επίπεδου γυαλιού στην Αίγυπτο και τη Ρωσία σε συνεργασία με τη Saint-Gobain - έναν από τους μεγαλύτερους παίκτες του κόσμου στον κλάδο - και ανέθεσε στο εργοστάσιο παραγωγής γυαλιού στη Βουλγαρία το 2011, την παραγωγή γυαλιού για την αυτοκινητοβιομηχανία καθώς πολυστρωματικό γυαλί και γυαλί με επικάλυψη το 2015.

Ιδρύθηκε Συμβούλιο Εργαζομένων. Καθορίστηκε μετά από συναντήσεις με την ισχυρότερη πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Μετά από εκτεταμένες διαπραγματεύσεις, τα συνδικάτα υπέγραψαν την τελευταία συλλογική σύμβαση με την εταιρεία το 2018. Μπορούμε να πούμε ότι οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της εταιρείας είναι καλές. Ο επικεφαλής του προσωπικού πραγματοποιεί μηνιαίες συναντήσεις με τοπικούς υπαλλήλους και επαγγελματίες συνδικαλιστές για την αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων. Επίσης, πραγματοποιούνται συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ της Γενικής Διεύθυνσης της εταιρείας και των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε θέματα πολιτικής και ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης. Επιπλέον, συνεδριάζει



στο υψηλότερο επίπεδο διεξάγονται κάθε δύο έως τρεις μήνες. Οι τρεις Γενικοί Γραμματείς των Συνδικάτων των Κατασκευαστών πραγματοποιούν συναντήσεις με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Glass Trakya Bulgaria JSC για την επίλυση θεμάτων και προβλημάτων που δεν μπορούν να επιλυθούν στις άλλες συναντήσεις.

Τα θέματα που περιλαμβάνονται στις διαπραγματεύσεις είναι:

- η κοινωνική πολιτική της εταιρείας
- άδειες
- μισθοί
- ημερομίσθια
- καλύτερες και ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας.

Στην Trakia Glass Bulgaria JSC, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία είναι κορυφαία προτεραιότητα και ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη της αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας στο χώρο εργασίας. Για να εξασφαλιστεί ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, να εξαιρεθούν οι πιθανοί κίνδυνοι και να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, εφαρμόστηκε το Σύστημα Προτύπων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία OHSAS 18001 που επέφερε συνεχή βελτίωση στην επιχείρηση. Με την παρουσία της ηγεσίας και τη δέσμευση των εκπροσώπων των εργαζομένων, η εταιρεία προσπαθεί να βελτιώσει την ικανότητά της να απαλείφει τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια. Η Trakia Glass είναι σε θέση να παρακολουθεί την ασφάλεια του χώρου εργασίας, πραγματοποιώντας τακτικές επιθεωρήσεις και διαβουλεύσεις μεταξύ της διοίκησης και τμημάτων παραγωγής. Η Trakia Glass Bulgaria JSC εξετάζει το σχεδιασμό των διαδικασιών και τη βελτίωση των δυνατοτήτων αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου συμβάντων καθώς και την επένδυση σε νέες τεχνολογίες και καινοτομίες για να συμβάλουν να μην παρατηρούνται περιστατικά στις εγκαταστάσεις και στο χώρο εργασίας.

Τα ζητήματα συζητούνται εκ των προτέρων μεταξύ των εργαζομένων και ορίζεται ομάδα επικοινωνίας. Τα μέλη της ομάδας / του διοικητικού συμβουλίου υποβάλλουν αίτηση για παροχή ενημέρωσης στη διοίκηση της εταιρείας. Η αίτηση ορίζει επίσης προθεσμίες για τη λήψη απάντησης.

Αν η διοίκηση αρνηθεί να ενημερώσει το Συμβούλιο Εργαζομένων, υποβάλλει νέο αίτημα. Το νέο αίτημα περιλαμβάνει μια ερώτηση - "Ποιοί είναι οι λόγοι άρνησης παροχής ενημέρωσης;"

Στη συγκεκριμένη εταιρεία, Trakia Glass Bulgaria JSC, η διαδικασία αυτή δε χρειάστηκε. Η διοίκηση έχει πλήρη επίγνωση της διαδικασίας ενημέρωσης των εργαζομένων. Έχει δώσει ακριβείς πληροφορίες σε όλες τις ερωτήσεις μας.

Κατά τη διάρκεια αυτής της αντιπαράθεσης και διαμάχης, οι υπάλληλοι της Glass Trakya Bulgaria JSC ενημερώνονταν διαρκώς μέσω Γενικών Συνελεύσεων και ανακοινώσεων.

Σε περίπτωση σοβαρού προβλήματος, απευθυνόμαστε σε εμπειρογνώμονες της Υπηρεσίας "Επιθεώρηση Εργασίας" της Βουλγαρίας.

Οι διαπραγματεύσεις ήταν επιτυχείς. Η τοπική κοινότητα ανέμενε τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων με τη διοίκηση της εταιρείας. Ταυτόχρονα, η τοπική κοινότητα ενημερώθηκε όσο το δυνατόν με μεγαλύτερη ακρίβεια μέσω συνεντεύξεων Τύπου και συνεντεύξεων στα ΜΜΕ.

Η κατάσταση στην επιχείρηση είναι δυναμική. Το Συμβούλιο των Εργαζομένων θέτει και πάλι θέματα στις διαπραγματεύσεις, που δεν έχουν απαντηθεί στο παρελθόν. Αυτή η θέση είναι καλή και για τις δύο πλευρές. Σύμφωνα με τις αξίες και τη μακροχρόνια εταιρική κουλτούρα της Trakia Glass Bulgaria JSC, όλες οι διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, από την πρόσληψη μέχρι τη διαχείριση ταλέντων, από τη σταδιοδρομία μέχρι τα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης, επιτελούνται χωρίς διακρίσεις και χωρίς να παρέχουν προνόμια, λαμβάνοντας ως μοναδικό κριτήριο τις δυνατότητες, το δυναμικό των εργαζομένων και τις τρέχουσες επιδόσεις τους. Αυτές οι διαδικασίες αξιολογούνται με χρήση επιστημονικών εργαλείων που έχουν φανεί στην πράξη ότι είναι εφαρμόσιμα και αξιόπιστα.

#### Κύρια σημεία:

- Η ανταλλαγή ενημέρωσης είναι η πιο βασική διαδικασία κοινωνικού διαλόγου στην εταιρεία.
- Η σχέση μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.
- Η συλλογική διαπραγμάτευση στην Glass Trakya Bulgaria JSC συνίσταται σε διαπραγματεύσεις μεταξύ του εργοδότη ή εκπροσώπων του με τους εργαζομένους για τον καθορισμό των ζητημάτων που σχετίζονται με τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση στη σχετική ενημέρωση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

#### Οι συστάσεις μας:

Πρώτον, είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί η άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, εξασφαλίζοντας την παρακολούθηση και τον έλεγχο των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις.

Δεύτερον, η ίδια η διαβούλευση δεν συνεπάγεται τη λήψη αποφάσεων, που μπορεί όμως να είναι παρεπόμενο μιας τέτοιας διαδικασίας.

Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίζει ίση πρόσβαση στην ενημέρωση για όλους τους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν να αξιολογούν την κατάσταση με κριτικό πνεύμα.

### **Συλλογικές διαπραγματεύσεις για Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στους ακόλουθους κλάδους:**

1. Πυρηνική ενέργεια, επεξεργασία ραδιενεργών αποβλήτων.
2. Παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας.
3. Υδροηλεκτρικοί σταθμοί ηλεκτροπαραγωγής.
4. Διαχειριστής Συστήματος Ηλεκτρισμού.
5. Ηλεκτρική διανομή και πώληση ηλεκτρικής ενέργειας.
6. Παραγωγή και διανομή θερμότητας.
7. Ηλεκτρικές κατασκευές.
8. Επισκευή και εκσυγχρονισμός, αποδοτική χρήση των ενεργειακών πόρων.

Ηγετική θέση στη διαδικασία διαπραγμάτευσης κατείχε Podkrepa CL. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στις 8 εταιρείες σχημάτισαν ομάδες για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και προετοίμασαν τα αιτήματα προς τις διοικήσεις των εταιρειών του κλάδου.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας υπογράφηκε τον Σεπτέμβριο του 2018. Περισσότεροι από 130.000 εργαζόμενοι εργάζονται στις βιομηχανίες που υπέγραψαν τη σύμβαση. Πρόκειται για οικονομικές δραστηριότητες θεμελιώδεις για τη βουλγαρική οικονομία.

Τμήμα IV. της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας: η απασχόληση, η ενημέρωση και η διαβούλευση αφορούν τη διαδικασία της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εταιρείες των κλάδων.

Η απαίτηση της ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι δεσμευτική για όλους τους εργοδότες που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αυτό αποτελεί μεγάλη επιτυχία για τα συνδικάτα της Βουλγαρίας σε μερικά μάλιστα από τα πιο δύσκολα οικονομικά πεδία της χώρας.

#### **Συστάσεις:**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικά είναι οργανισμοί που έχουν από μόνες τους μια δυναμική, μπορούν να αποτελέσουν μοχλό για την τήρηση των νομικών απαιτήσεων και μπορούν να διασφαλίσουν ένα καλύτερο σύστημα ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς οι εκπρόσωποι στο ΕΣΕ είναι οι ίδιοι εργαζόμενοι στις πολυεθνικές εταιρείες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το ακόλουθο πρόβλημα - πρέπει να εκπαιδευθούν οι ίδιοι πριν αρχίσουν να διδάσκουν και να εκπαιδεύουν άλλους ανθρώπους. Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τα θέματα, στην έκταση που τα γνωρίζουν τα συνδικάτα, επομένως τα συνδικάτα είναι οι οργανώσεις που διαθέτουν ικανότητες και μπορούν να διευθετήσουν τα ζητήματα που προκύπτουν με τον καταλληλότερο τρόπο. Οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να είναι καλά εκπαιδευμένες, ώστε να μπορεί να ολοκληρωθεί η διαδικασία.

Οι διαδικασίες εκλογής Βουλγάρων εκπροσώπων στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι γενικά καλές, πρέπει όμως να τονίσουμε ότι περισσότεροι από τους μισούς εκπροσώπους στις πολυεθνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο έδαφος της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας δεν έχουν ακόμη επιτύχει να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι τοπικοί συνδικαλιστικοί ηγέτες θα πρέπει να υποστηριχθούν να διεξάγουν εκστρατεία ευαισθητοποίησης σχετικά με τις αρμοδιότητες και τις λειτουργίες των συνδικάτων στην ενημέρωση και διαβούλευση, έτσι ώστε να δημιουργήσουν ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον και να επιτύχουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.



Οι νομοθετικές αποφάσεις που αναφέρονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων, που εμπλέκονται σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης θα πρέπει να συμπεριληφθούν και στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, καθώς το δικαίωμα ενημέρωσης και παροχής συμβουλών αποτελεί ένα γενικό δικαίωμα, που προς το παρόν δεν ασκείται από τους δημόσιους υπαλλήλους.

Γενικά, έχουμε μεγάλη ανάγκη κατάρτισης. Στα πρώτα χρόνια μετά την έλευση της δημοκρατίας, όταν τέθηκε σε ισχύ ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, αρχίσαμε να εκπαιδεύουμε τα στελέχη μας σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και 20 χρόνια μετά την έναρξη αυτής της διαδικασίας, μπορούμε ήδη να πούμε ότι έχουμε οικοδομήσει ικανότητες στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Αντίθετα, όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, δεν έχουμε αναπτύξει ακόμα επαρκείς ικανότητες. Χρειαζόμαστε πολλά χρόνια κατάρτισης για να γίνει και το δικαίωμα αυτό γνωστό στους εργαζομένους. Νομίζουμε ότι αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα συνδικάτα έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, έχουν προετοιμάσει εμπειρογνώμονες, έχουν ανθρώπους που μπορούν να αντιμετωπίσουν αυτό το ζήτημα και μπορούν να είναι εκπαιδευτές όπου αυτό είναι απαραίτητο.

Υπάρχει σαφής τάση να αυξηθεί η συνειδητοποίηση της ανάγκης επικοινωνίας και διαλόγου, η ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών και συστημάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και η διαμόρφωση των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων για την άσκηση αυτών των δικαιωμάτων. Υπάρχει επίσης ανάγκη για οργάνωση ενημερωτικών και εκπαιδευτικών εργαστηρίων σε επίπεδο εταιρείας για να εξηγηθούν λεπτομερώς οι διαδικασίες, τα δικαιώματα και οι ευκαιρίες για τη δημιουργία και την ενοποίηση ενός συστήματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στη Βουλγαρία.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως μία από τις πιο διαδεδομένες μορφές κοινωνικού διαλόγου. συνίσταται σε διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργαζομένων και ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή εκπροσώπων των εργοδοτών για τον προσδιορισμό των ζητημάτων που σχετίζονται με τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση σε αυτήν την ενημέρωση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις. Η αλληλεγγύη μεταξύ των συνδικάτων και η από κοινού χρησιμοποίηση των διαθέσιμων πόρων πρέπει να αυξηθούν ενόψει των προκλήσεων που είναι μπροστά μας. Η διαρκής ενημέρωση των μελών των συνδικάτων είναι ζωτικής σημασίας ειδικά στην ψηφιακή εποχή μας και για το λόγο αυτό, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να βρουν καινοτόμους τρόπους επικοινωνίας με τους εργαζομένους.

Βελτίωση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης μέσω της κατάρτισης των εργαζομένων στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ενίσχυση των ανταλλαγών εμπειρίας μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων σε διακρατικό επίπεδο και δημιουργία κοινών ομάδων εργασίας μεταξύ εκπροσώπων γειτονικών χωρών.

## **SOFIYSKA VODA JSC, μέλος του γαλλικού ομίλου Veolia**

Η εταιρεία Sofiyska Voda JSC ιδρύθηκε τον Οκτώβριο του 2000 με 25ετή σύμβαση παραχώρησης. Μέσα από την παραχώρηση αυτή, ο Δήμος της Σόφιας έδωσε στην εταιρεία την εκμετάλλευση και συντήρηση του συστήματος ύδρευσης και αποχέτευσης της Σόφιας. Το μετοχικό κεφάλαιο κατανέμεται μεταξύ του Δήμου Σόφιας (22,9%) και της γαλλικής εταιρείας Veolia, που κατέχει συνολικά το 77,1% των μετοχών).

Η εταιρεία απασχολεί περίπου 2.240 εργαζόμενους. Οι κύριες λειτουργίες της εταιρείας χωρίζονται σε 11 διευθύνσεις και ένα τμήμα, που υπάγονται άμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας. Οι Διευθύνσεις Λειτουργίας και Συντήρησης, Μηχανολογικών και Κατασκευαστικών Δραστηριοτήτων και Διαχείρισης Δικτύου καλύπτουν τις διαδικασίες που σχετίζονται με τη διαχείριση, λειτουργία και συντήρηση του δικτύου ύδρευσης και αποχέτευσης εντός του πεδίου της παραχώρησης καθώς και την υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος της εταιρείας. Οι δραστηριότητες εξυπηρέτησης πελατών έχουν συγχωνευθεί στην Εμπορική Διεύθυνση. Οι άλλες διευθύνσεις που απεικονίζονται στο οργανόγραμμα είναι διοικητικής φύσης και προβλέπουν όλες τις διαδικασίες που αποσκοπούν στην υποστήριξη της βασικής δραστηριότητας της εταιρείας.

Από το 2007 ιδρύθηκε το Συμβούλιο Εργαζομένων. Η Podkrepa αποτελεί το κύριο συνδικάτο της επιχείρησης, όπως αποφασίστηκε στη συνέχεια συναντήσεων των πρωτοβάθμιων σωματείων. Μετά από εκτεταμένες διαπραγματεύσεις, τα σωματεία υπέγραψαν την τελευταία συλλογική σύμβαση με την εταιρεία το 2018. Μπορούμε να πούμε ότι οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της εταιρείας είναι καλές. Ο προσωπάρχης πραγματοποιεί μηνιαίες συναντήσεις με τοπικούς υπαλλήλους και επαγγελματίες συνδικαλιστές για την αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων. Επίσης πραγματοποιούνται συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ της Γενικής Διεύθυνσης της εταιρείας και των επικεφαλής των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε θέματα πολιτικής και ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης. Ακόμα, διεξάγονται κάθε δύο έως τρεις μήνες συνεδριάσεις στο υψηλότερο επίπεδο. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων πραγματοποιούν συναντήσεις με τον πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Sofiyska Voda JSC για την επίλυση θεμάτων και προβλημάτων που δεν μπορούν να επιλυθούν στις άλλες συναντήσεις.

Τα θέματα που περιλαμβάνονται στις διαπραγματεύσεις είναι: κατανομή bonus και καλύτερες και ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας καθώς και η κοινωνική πολιτική της εταιρείας. Ως αποτέλεσμα περιοδικών διαβουλεύσεων, η διοίκηση της εταιρείας υιοθέτησε ένα έγγραφο πολιτικής και δέσμευσης της διοίκησης για την ποιότητα των υπηρεσιών, την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος. Θα εκπαιδεύει, θα ενημερώνει και θα παροτρύνει τους υπαλλήλους της να εκτελούν τα καθήκοντά τους με τρόπο ποιοτικό, ασφαλή και φιλικό προς το περιβάλλον και σύμφωνα με τις απαιτήσεις του οργανισμού.

Για το σκοπό της διαπραγμάτευσης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζήτησαν την ακόλουθη ενημέρωση:

1. Τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας για το 2018.
2. Υπάρχουν εσωτερικοί κανόνες για την κατανομή ετήσιων bonus;
3. Έκθεση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στην εταιρεία



Η διοίκηση της εταιρείας στη Βουλγαρία αρνήθηκε να παράσχει ενημέρωση σχετικά με τα οικονομικά bonus και τις συνθήκες εργασίας στη Ρουμανία. Εκεί η Veolia κατέχει παρόμοια εταιρεία με την εταιρεία Sofiyska Voda JSC. Αυτή η άρνηση παροχής ενημέρωσης σχετικά με άλλη εταιρεία από την Holding είναι φυσιολογική. Στην περίπτωση αυτή, το Συμβούλιο Εργαζομένων υπέβαλε νέο αίτημα ενημέρωσης, το οποίο αφορά μόνο τη Βουλγαρία. Η διοίκηση της εταιρείας Sofiyska Voda JSC. Αποδέχθηκε το αίτημα να παράσχει ενημέρωση στο Συμβούλιο Εργαζομένων σχετικά με τα σημεία του αιτήματος.

Η διοίκηση της εταιρείας παρέσχε πληροφορίες για τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας για το έτος 2018, τους εσωτερικούς κανόνες για τη κατανομή των ετήσιων bonus και έδωσε την έκθεση για τις συνθήκες εργασίας της Εταιρείας. Μετά την παροχή των αιτούμενων στοιχείων, πραγματοποιήθηκαν δύο γενικές συνελεύσεις. Σε αυτές συζητήθηκαν τα κύρια σημεία της ενημέρωσης που παρασχέθηκε στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η διοίκηση της εταιρείας Sofiyska Voda JSC παρουσίασε ένα πρόγραμμα για την ενθάρρυνση των υπαλλήλων της εταιρείας να επιτύχουν καλύτερη απόδοση. Έχει σχεδιαστεί για να διακρίνει τα καλά ατομικά αποτελέσματα. Κάθε μήνα, μεταξύ πολλών υποψηφίων από διάφορα τμήματα της εταιρείας, επιλέγεται ένα μέλος του προσωπικού, στο οποίο απονέμεται το βραβείο Golden Star. Κάθε τρίμηνο επιλέγεται επίσης μια Ομάδα. Στο τέλος του έτους όλοι οι υπάλληλοι έχουν την ευκαιρία να επιλεγούν υπάλληλος της χρονιάς και ομάδα της χρονιάς.

Η εμπιστευτικότητα της ενημέρωσης όσον αφορά στοιχεία άλλων εταιρειών του ομίλου γενικά γίνεται αποδεκτή. Αλλά οι εργαζόμενοι επιδιώκουν "ίση αμοιβή για ίση εργασία".

Σε περίπτωση αποτυχιών χωρίς πραγματικά κίνητρα, απευθυνόμαστε σε εμπειρογνώμονες της Επιθεώρησης Εργασίας της Βουλγαρίας.

Καμία εξωτερική βοήθεια δεν χρησιμοποιήθηκε κατά τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης. Οι κύριες διαβουλεύσεις γίνονται από τους εμπειρογνώμονες της Podkrepa.

Διάφορα επίπεδα έχουν ενημερωθεί σχετικά με τις διαπραγματεύσεις, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ανακοινωθέντων τύπου. Πιστεύουμε ότι ήταν απαραίτητο.

Οι διαπραγματεύσεις ήταν επιτυχείς. Η τοπική κοινότητα ανέμενε τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων με τη διοίκηση της εταιρείας. Ταυτόχρονα, η τοπική κοινότητα ενημερώθηκε όσο το δυνατόν πιο αναλυτικά μέσω συνεντεύξεων Τύπου και συνεντεύξεων στα ΜΜΕ.

Η εταιρεία λειτουργεί επί 20 χρόνια στη Βουλγαρία. Κατά τα πρώτα χρόνια, η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης ήταν ανεπιτυχής. Τα συνδικάτα έχουν βελτιώσει τις θέσεις τους κατά τη διάρκεια αυτών των ετών. Η κατάσταση στην επιχείρηση είναι δυναμική. Το Συμβούλιο των Εργαζομένων θέτει εκ νέου θέματα στις διαπραγματεύσεις που δεν έχουν επιλυθεί στο παρελθόν. Αυτός ο τρόπος είναι καλός και για τις δύο πλευρές.

#### Βασικά σημεία είναι τα εξής:

Ενημέρωση από τον εργοδότη.

Αιτήματα των εκπροσώπων των εργαζομένων, για τα οποία έχει γίνει προετοιμασία.





Άνοιγμα του διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων.

Ολοκλήρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι συστάσεις μας:

Στη Βουλγαρία, με τα θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε πολυεθνικές εταιρείες πραγματεύεται κυρίως ο νόμος για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, σε ομάδες επιχειρήσεων και σε ευρωπαϊκές εταιρείες. Η ενημέρωση και η διαβούλευση διεξάγονται μέσω των Ευρωπαϊκών Εργαζομένων ή μέσω της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η διαβούλευση αποτελεί μέρος της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Η πρόσβαση στην ενημέρωση δεν σταματά στους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά πρέπει να υπάρχει αποτελεσματικός διάλογος και ισότιμη πρόσβαση στην ενημέρωση για όλους τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορούν να αξιολογούν με κριτικό πνεύμα την κατάσταση. Η διαβούλευση μπορεί να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο μιας τέτοιας διαδικασίας.

