

SITUAZIONE SULLA CONSULTAZIONE E INFORMAZIONE IN BULGARIA

Il diritto all'informazione e alla consultazione è un diritto fondamentale dei lavoratori e dei dipendenti. La Bulgaria ha armonizzato la sua legislazione con la Direttiva 2002/14 / CE, che stabilisce il quadro generale per i sistemi di informazione e consultazione, nonché le Direttive di base CE 94 e 95. Abbiamo inoltre armonizzato la nostra legislazione con la Direttiva europea 2001/86, che integra lo Statuto della società europea e abbiamo con la direttiva 2003/72 / CE, la prima attraverso il codice del lavoro e le altre direttive attraverso la legge sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle società multinazionali.

Il Codice del Lavoro distingue chiaramente le opportunità di informazione e consultazione dei rappresentanti dei dipendenti, nonché l'opportunità di informare e consultare i rappresentanti sindacali. Per quanto riguarda i Consigli dei lavoratori europei, la legge è entrata in vigore il 2 gennaio 2007. È chiaro che la portata, il mandato, il metodo di elezione dei rappresentanti presso il CER, l'organismo centrale, l'organo speciale di negoziazione, nonché tutti i poteri e i termini entro i quali teniamo queste consultazioni sono esplicitamente indicati. Il dialogo sociale si basa sulla consultazione dei dipendenti. La mancanza di questo elemento vitale crea un grave collasso nelle giuste relazioni.

Le procedure di informazione e consultazione per i lavoratori in Bulgaria sono uno dei compiti e delle attività principali della Confederazione Podkrepa. La creazione di un sistema di informazione e consultazione per le società bulgare avviene tramite (a maggioranza semplice) l'elezione dei rappresentanti dei dipendenti dell'Assemblea generale dei rappresentanti. Secondo il Codice del Lavoro, i datori di lavoro, i sindacati o 1/10 dei dipendenti hanno il diritto di convocare l'Assemblea Generale per eleggere i rappresentanti.

L'Assemblea Generale decide se eleggere i rappresentanti del personale, se concedere il diritto all'amministrazione sindacale di nominare tali rappresentanti o delegare ai rappresentanti eletti di cui all'articolo 7, paragrafo 2, del codice del lavoro anche il compito di svolgere le operazioni di informazione e consultazione. Il processo di informazione e consultazione nelle società bulgare si sta sviluppando molto lentamente, soprattutto nelle società in cui non vi sono sindacati. Non più dell'8-10% di tutte le aziende con 50 o più dipendenti segue queste procedure.

La rappresentanza è più sviluppata nelle società multinazionali, ma in non più di 1/3 delle divisioni aziendali esistenti con rappresentanza a livello aziendale vi sono rappresentanti eletti bulgari. Il codice del lavoro in Bulgaria non prevede una procedura per l'applicazione della direttiva alle società che impiegano meno di 50 dipendenti. In tali operazioni non è prevista informazione e consultazione. La direttiva non si applica anche ai dipendenti pubblici che lavorano nella pubblica amministrazione.



CASO DI STUDIO 1

La Responsabilità Sociale delle Imprese e il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sono implementati nella società multinazionale Trakya glass Bulgaria, con sede in Bulgaria. Trakya glass Bulgaria JSC è uno dei maggiori investitori nella regione, investendo oltre 300 milioni di euro nella produzione di vetro piano e attualmente impiega oltre 1.300 lavoratori nello stabilimento.

La politica principale della multinazionale impone che il successo provenga da dipendenti che costituiscono i suoi beni più preziosi. A questo proposito, l'azienda sta sviluppando e modernizzando processi e sistemi di risorse umane per creare un ambiente di lavoro positivo.

In azienda, l'obiettivo principale della gestione delle risorse umane è quello di attrarre i valori aziendali più appropriati per la condivisione dei talenti a supporto della formazione dei dipendenti che sono considerati esempi del livello di conoscenza ed esperienza che hanno e che sono diventati esperti nel loro campo; creare opportunità di carriera in tutto il mondo per i dipendenti dell'azienda e svilupparle.

La direzione aziendale e i rappresentanti dei dipendenti hanno concordato sul fatto che la gestione dei cambiamenti industriali è una delle maggiori sfide del 21 ° secolo. Oggi lo sviluppo economico e sociale ha luogo in tutte le aree di attività, spesso legate all'impatto della rivoluzione digitale, alla transizione verso altre forme di energia e alla globalizzazione. In entrambi i settori tradizionali - come l'industria manifatturiera pesante - e quelli emergenti (industrie più verdi e basate sulla conoscenza), deve essere seguito un approccio proattivo e prevedibile, adattato ai cambiamenti e gestito attraverso nuove tecnologie sostenibili e nuovi approcci, forme di lavoro. e acquisire nuove competenze per affrontare le sfide del settore 4.0.

La società opera in 4 aree principali: vetro architettonico (vetro piano, vetro inciso, specchi, vetro multistrato e vetro sovrapposto), automotive e altri mezzi di prodotti correlati al vetro, vetro energetico e vetro domestico. La società fece significativi miglioramenti della sua qualità e capacità produttiva negli anni '80, quando entrò nei mercati globali. La società ha ampliato le sue attività all'estero, immaginando di svolgere un ruolo di leadership regionale e concentrando la sua produzione su molti prodotti, aprendo il suo impianto Trakya Glass Bulgaria in Bulgaria nel primo decennio del 2000, in particolare nel 2006. Nel 2009, Glass Trakya La Bulgaria JSC ha compiuto un passo strategico decidendo di realizzare la produzione di vetro piano in Egitto e Russia in collaborazione con Saint-Gobain - uno dei maggiori attori mondiali del settore - e ha commissionato il progetto produzione di vetro Tassios in Bulgaria nel 2011, la produzione di vetro per l'industria automobilistica, nonché vetro stratificato e vetro rivestito con il 2015.

È stato istituito un Consiglio dei Lavoratori. È stato nominato dopo gli incontri con la più forte organizzazione sindacale primaria. Dopo lunghe trattative, i sindacati hanno firmato l'ultimo accordo collettivo con la società nel 2018. Possiamo dire che i rapporti tra i sindacati e la società sono buoni. Il capo dello staff si riunisce mensilmente con il personale locale e i sindacati professionali per affrontare i problemi quotidiani. Si tengono anche riunioni di alto livello tra la direzione generale della Società e le amministrazioni sindacali sulla politica e



l'interpretazione del contratto collettivo. Inoltre, si tengono riunioni di massimo livello ogni due o tre mesi. I tre segretari generali dei sindacati dei produttori si incontrano con il presidente del consiglio di amministrazione di Glass Trakya Bulgaria JSC per risolvere questioni e problemi che non possono essere risolti in altre riunioni.

Gli argomenti inclusi nei negoziati sono:

- la politica sociale dell'azienda
- licenze
- stipendi
- salari
- condizioni di lavoro migliori e più sicure.

In Trakia Glass Bulgaria JSC, la salute e la sicurezza sul lavoro sono una priorità assoluta e un ambiente di lavoro sano e sicuro è un prerequisito per raggiungere l'efficienza e la produttività sul luogo di lavoro. Al fine di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, eliminare i rischi potenziali e adottare le misure necessarie, è stato implementato il sistema di standard di gestione della salute e sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 che ha portato un miglioramento continuo per il business. Con la presenza della leadership e l'impegno dei rappresentanti dei dipendenti, l'azienda si impegna a migliorare la propria capacità di eliminare i rischi per la salute e la sicurezza. Trakia Glass è in grado di monitorare la sicurezza sul lavoro conducendo ispezioni e consultazioni regolari tra i dipartimenti di gestione e produzione. Trakia Glass Bulgaria JSC esamina la progettazione di procedure e il miglioramento delle capacità di risposta alle emergenze per ridurre al minimo il rischio di incidenti, nonché investire in nuove tecnologie e innovazioni per aiutare a prevenire incidenti nei locali e nei luoghi di lavoro.

I problemi vengono discussi in anticipo tra i dipendenti e viene istituito un gruppo di contatto. I membri del gruppo/consiglio di amministrazione richiedono informazioni per la gestione dell'azienda. L'applicazione fissa anche le scadenze per ricevere una risposta. Se la direzione rifiuta di informare il Consiglio dei Lavoratori, deve presentare una nuova richiesta. La nuova richiesta include una domanda: "Quali sono i motivi del rifiuto di fornire informazioni?"

In questa azienda, la Trakia Glass Bulgaria JSC, questo processo non era necessario. La direzione è pienamente consapevole del processo di informazione dei dipendenti. Ha fornito informazioni accurate a tutte le nostre domande.

Durante questo confronto e polemica, i dipendenti di Glass Trakya Bulgaria JSC sono stati costantemente informati attraverso assemblee generali e annunci.

In caso di un grave problema, consultiamo esperti del Servizio di ispezione del lavoro bulgaro. I negoziati hanno avuto successo. La comunità locale si aspettava i risultati delle trattative con il management dell'azienda. Allo stesso tempo, la comunità locale è stata informata il più accuratamente possibile attraverso conferenze stampa e interviste con i media.



La situazione nell'azienda è dinamica. Il Consiglio dei Lavoratori solleva nuovamente questioni a cui non è stata data risposta in passato. Questa posizione è buona per entrambe le parti. Secondo i valori e la cultura aziendale a lungo termine di Trakia Glass Bulgaria JSC, tutti i processi delle risorse umane, dal reclutamento alla gestione dei talenti, dalla carriera ai programmi di formazione e sviluppo, sono condotti su base non discriminatoria e non offrono privilegi, prendendo come unico criterio le capacità, il potenziale dei dipendenti e le loro prestazioni attuali. Questi processi sono valutati utilizzando strumenti scientifici che si sono dimostrati pratici e affidabili.

Punti chiave:

- Lo scambio di informazioni è il processo di base del dialogo sociale all'interno dell'azienda.
- Il rapporto tra orario di lavoro e tempo libero dei dipendenti.
- La contrattazione collettiva presso Glass Trakya Bulgaria JSC consiste in trattative tra il datore di lavoro o i suoi rappresentanti con i dipendenti per determinare le questioni relative ai salari e alle condizioni di lavoro. I dipendenti devono avere accesso alle informazioni pertinenti in modo da poter prendere decisioni informate.

I nostri consigli:

In primo luogo, è necessario garantire l'esercizio dei diritti dei lavoratori garantendo il monitoraggio e il controllo dei processi di informazione e consultazione delle imprese. In secondo luogo, la consultazione stessa non implica il processo decisionale, ma può essere una conseguenza di tale procedura.

La società deve garantire un accesso equo alle informazioni per tutti i dipendenti in modo che possano valutare con spirito critico la situazione.



CASO DI STUDIO 2

SOFIYSKA VODA JSC, membro del gruppo francese Veolia

La Sofiyska Voda JSC è stata fondata nell'ottobre 2000 con una concessione di 25 anni. Attraverso questa concessione, il Comune di Sofia ha affidato alla società la gestione e la manutenzione del sistema di approvvigionamento idrico e fognario di Sofia. Il capitale sociale è diviso tra il Comune di Sofia (22,9%) e la società francese Veolia, che detiene il 77,1% del totale delle azioni).

L'azienda impiega circa 2.240 dipendenti. Le funzioni principali dell'azienda sono suddivise in 11 dipartimenti e una divisione, che sono direttamente sotto il CEO dell'azienda. Le divisioni Operazioni e manutenzione, Attività meccaniche e di costruzione e Gestione della rete coprono i processi relativi alla gestione, al funzionamento e alla manutenzione della rete idrica e fognaria nell'ambito della concessione, nonché all'attuazione del piano di investimenti della società. Le attività del servizio clienti sono state fuse nel dipartimento commerciale. Gli altri indirizzi indicati nell'organigramma sono di natura amministrativa e prevedono tutte le procedure volte a supportare il core business dell'azienda.

Dal 2007 è stato istituito il Consiglio dei Lavoratori. Podkrepa è il principale sindacato dell'azienda, come è stato deciso dopo gli incontri dei primi sindacati. Dopo lunghe trattative, i sindacati hanno firmato il loro ultimo accordo collettivo con la società nel 2018. Possiamo dire che i rapporti tra i sindacati e la società sono buoni. Il membro dello staff si incontra mensilmente con lo staff locale e i sindacalisti professionisti per affrontare i problemi quotidiani. Si tengono anche riunioni di alto livello tra la direzione generale della società e i capi dei sindacati sulla politica e l'interpretazione del contratto collettivo. Tuttavia, le riunioni si svolgono ogni due o tre mesi al massimo livello. I rappresentanti sindacali si incontrano con il presidente del Consiglio di Amministrazione di Sofiyska Voda JSC per risolvere questioni e problemi che non possono essere risolti in altre riunioni.

Gli argomenti inclusi nelle trattative sono: distribuzione dei bonus e condizioni di lavoro migliori e più sicure, nonché politica sociale dell'azienda. A seguito di consultazioni periodiche, il management dell'azienda ha adottato un documento di impegno politico e manageriale sulla qualità del servizio, la sicurezza e la salute sul lavoro e la tutela dell'ambiente. Deve formare, informare e incoraggiare i propri dipendenti a svolgere le proprie mansioni in modo di qualità, sicuro e rispettoso dell'ambiente e in conformità con i requisiti dell'organizzazione.

Ai fini della negoziazione, i rappresentanti dei dipendenti hanno richiesto le seguenti informazioni:

1. I risultati finanziari dell'azienda per il 2018.
2. Esistono regole interne per la distribuzione dei bonus annuali?
3. Rapporto sulle condizioni di lavoro in azienda



Il management dell'azienda in Bulgaria ha rifiutato di fornire informazioni sui bonus finanziari e le condizioni di lavoro in Romania. Veolia possiede una società simile a Sofiyska Voda JSC. Il rifiuto di fornire informazioni su un'altra società da parte di Holding è normale. In questo caso, il Consiglio dei lavoratori ha presentato una nuova richiesta di informazioni, che riguarda solo la Bulgaria. La direzione dell'azienda Sofiyska Voda JSC. Ha accettato la richiesta di fornire al Consiglio dei lavoratori informazioni sui punti della richiesta.

La direzione della Società ha fornito informazioni sui risultati finanziari della Società per l'anno 2018, regole interne per la distribuzione dei premi annuali e ha fornito una relazione sulle condizioni operative della Società. A seguito della trasmissione dei dati richiesti, si sono tenute due assemblee generali. Hanno discusso i punti principali delle informazioni fornite ai rappresentanti dei dipendenti.

La direzione di Sofiyska Voda JSC ha presentato un programma per incoraggiare i suoi dipendenti a ottenere prestazioni migliori. È progettato per distinguere buoni risultati individuali. Ogni mese, tra i numerosi candidati provenienti da diverse sezioni dell'azienda, un membro dello staff viene selezionato per ricevere il Golden Star Award. Viene inoltre selezionato un team ogni trimestre. Alla fine dell'anno tutti i dipendenti hanno l'opportunità di essere selezionati come dipendenti dell'anno e team dell'anno.

La riservatezza delle informazioni su altre società del gruppo è generalmente accettata. Ma i lavoratori cercano "parità di retribuzione per uguale lavoro".

In caso di guasti senza incentivi autentici, consultiamo esperti dell'Ispettorato del lavoro bulgaro.

Non è stata utilizzata assistenza esterna durante il processo di negoziazione. Le principali consultazioni sono condotte da esperti Podkrepa.

Vari livelli sono stati informati dei negoziati, incluso l'uso di comunicati stampa. Crediamo fosse necessario.

I negoziati hanno avuto successo. La comunità locale si aspettava i risultati delle trattative con il management dell'azienda. Allo stesso tempo, la comunità locale è stata informata nel modo più dettagliato possibile attraverso conferenze stampa e interviste con i media. La società opera in Bulgaria da 20 anni. Nei primi anni, il processo di informazione e consultazione non ebbe successo. I sindacati hanno migliorato le loro posizioni nel corso degli anni. La situazione negli affari è dinamica. Il Consiglio dei lavoratori solleva problemi nei negoziati che non sono stati risolti in precedenza. Questo modo è buono per entrambe le parti.

I punti chiave sono:

Informazioni fornite dal datore di lavoro.

Richieste di rappresentanti dei dipendenti per i quali è stata effettuata la preparazione.

Aprire il dialogo tra i dipendenti.

Completamento della contrattazione collettiva.



I nostri consigli:

In Bulgaria, le questioni relative all'informazione e alla consultazione nelle società multinazionali sono principalmente affrontate dalla legge sull'informazione e la consultazione dei lavoratori in società multinazionali, gruppi di imprese e società europee. L'informazione e la consultazione sono svolte attraverso i lavoratori europei o attraverso il processo di informazione e consultazione.

La consultazione fa parte del processo decisionale. L'accesso alle informazioni non si ferma ai rappresentanti dei dipendenti, ma dovrebbe esserci un dialogo efficace e un accesso equo alle informazioni per tutti i dipendenti in modo che possano valutare criticamente la situazione. La consultazione può aver luogo in tale processo.



CASO DI STUDIO 3

Contrattazioni collettive per un Contratto di Lavoro Collettivo nei seguenti settori:

1. Energia nucleare, trattamento dei rifiuti radioattivi.
2. Produzione di energia elettrica.
3. Centrali idroelettriche per la produzione di energia elettrica.
4. Operatore del sistema elettrico.
5. Distribuzione e vendita di energia elettrica.
6. Generazione e distribuzione di calore.
7. Costruzioni elettriche.
8. Riparazione e modernizzazione, uso efficiente delle risorse energetiche.

Il leader nel processo di negoziazione è stato Podkrepa CL. I sindacati delle otto società formarono gruppi di rappresentanza dei dipendenti e prepararono richieste di gestione aziendale.

Il contratto collettivo di lavoro è stato firmato nel mese di settembre del 2018. Oltre 130.000 dipendenti lavorano nelle industrie che hanno firmato il contratto. Queste sono attività economiche fondamentali per l'economia bulgara.

Sezione IV del contratto collettivo di lavoro: l'occupazione, l'informazione e la consulenza riguardano il processo di informazione e consulenza alle imprese nei settori.

Il requisito di informazione e consultazione è vincolante per tutti i datori di lavoro inclusi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Questo è un grande successo per i sindacati bulgari in alcuni dei settori economici più difficili del paese.

Raccomandazioni:

I sindacati sono generalmente organizzazioni che hanno una propria dinamica, possono sfruttare il rispetto dei requisiti legali e possono fornire un migliore sistema di informazione e consultazione, in quanto i rappresentanti del CAE sono essi stessi dipendenti di società multinazionali. I rappresentanti dei lavoratori hanno il seguente problema: devono allenarsi prima di iniziare a insegnare e formare altre persone. I lavoratori non sono consapevoli dei problemi nella misura in cui i sindacati sono a conoscenza, quindi i sindacati sono le organizzazioni che hanno la capacità e possono gestire le questioni che sorgono nel modo più appropriato. I sindacati stessi devono essere ben addestrati per completare il processo.

Le procedure per eleggere i rappresentanti bulgari nei consigli dei lavoratori europei sono generalmente buone, ma va notato che più della metà delle multinazionali che operano nel territorio della Repubblica di Bulgaria non hanno ancora esercitato questo diritto. I rappresentanti dei sindacati e i leader dei sindacati locali dovrebbero essere sostenuti per



lanciare una campagna di sensibilizzazione sulle responsabilità e le funzioni dei sindacati nell'informazione e nella consulenza, al fine di creare un ambiente di lavoro amichevole e di raggiungere una maggiore sensibilizzazione dei lavoratori.

Anche le decisioni legislative relative ai rappresentanti dei dipendenti coinvolti nelle procedure di informazione e consultazione dovrebbero essere incluse nel Codice della funzione pubblica, in quanto il diritto all'informazione e alla consulenza è un diritto generale che non è attualmente esercitato dai dipendenti pubblici.

In generale, abbiamo un grande bisogno di formazione. Nei primi anni dopo l'avvento della democrazia, quando è entrata in vigore la legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro, abbiamo iniziato a formare i nostri dirigenti sulla salute e la sicurezza sul lavoro e 20 anni dopo l'inizio di tale processo possiamo già affermare di aver sviluppato capacità nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro. Al contrario, in termini di informazione e consultazione, non abbiamo ancora sviluppato capacità sufficienti. Abbiamo bisogno di molti anni di formazione per far conoscere questo diritto ai dipendenti. Pensiamo che ciò possa essere fatto solo attraverso i sindacati.

I sindacati hanno le competenze richieste, hanno formato esperti, hanno persone in grado di gestire questo problema e possono essere formatori dove necessario.

Vi è una chiara tendenza ad aumentare la consapevolezza della necessità di comunicazione e dialogo, lo sviluppo e l'implementazione di processi e sistemi di informazione e consultazione e la formazione delle conoscenze e abilità dei dipendenti per esercitare tali diritti. È inoltre necessario organizzare seminari di informazione e formazione a livello aziendale per spiegare in dettaglio i processi, i diritti e le opportunità per la creazione e l'integrazione di un sistema di informazione e consultazione in Bulgaria.

La contrattazione collettiva, come una delle forme più diffuse di dialogo sociale, consiste in negoziati tra dipendenti e un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o rappresentanti dei datori di lavoro per determinare le questioni relative ai salari e alle condizioni di lavoro. I dipendenti devono avere accesso a queste informazioni in modo da poter prendere decisioni informate. La solidarietà tra i sindacati e la condivisione delle risorse disponibili devono essere aumentate alla luce delle sfide future. Mantenere attivi i membri del sindacato è di vitale importanza soprattutto nella nostra era digitale e per questo motivo, i rappresentanti dei dipendenti devono trovare modi innovativi di comunicare con i dipendenti.

Migliorare il processo di informazione e consultazione attraverso la formazione dei dipendenti nei sindacati primari.

Rafforzare gli scambi di esperienze tra i sindacati a livello transnazionale e l'istituzione di gruppi di lavoro congiunti tra i rappresentanti dei paesi vicini.

