

Strengthening involvement of representatives of employees in consultation and information

VS-2018-0043

Μελέτες περιπτώσεων Podkrepa CL, Βουλγαρία

Podkrepa CL
2 Angel Kanchev str.
1000 Σόφια
Βουλγαρία

Σόφια, Οκτώβριος 2018

Πρόγραμμα STRENGTHENING INVOLVEMENT (DG Employment-VS/2018/0043). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων και των εργατών. 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, εναρμονίστηκε με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2001/86, η οποία συμπληρώνει το Καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας και με την Οδηγία 2003/72 / ΕΚ. Η πρώτη Οδηγία μεταφέρθηκε στη Βουλγαρία μέσω του Εργατικού Κώδικα, ενώ οι άλλες Οδηγίες εναρμονίστηκαν με το Νόμο σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρείες.

Ο Εργατικός Κώδικας διακρίνει σαφώς τις ευκαιρίες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και τις δυνατότητες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των σωματείων. Όσον αφορά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, ο σχετικός νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 2 Ιανουαρίου 2007. Το πεδίο εφαρμογής, η εντολή, ο τρόπος επιλογής εκπροσώπων στα συμβούλια, το κεντρικό όργανο, το ειδικό όργανο, καθώς και όλες οι αρμοδιότητες και οι προθεσμίες διεξαγωγής των διαβουλεύσεων, προσδιορίζονται σαφώς. Οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στη Βουλγαρία αποτελούν ένα από τα κύρια καθήκοντα και δραστηριότητες της Συνομοσπονδίας Podkrepa. Σύμφωνα με το άρθρο 41. (1) του Βουλγαρικού Συντάγματος, ο καθένας έχει το δικαίωμα να αναζητά, να λαμβάνει και να διαδίδει ενημέρωση. Η εφαρμογή αυτού του δικαιώματος δεν μπορεί να στρέφεται κατά των δικαιωμάτων και της φήμης άλλων πολιτών, καθώς και κατά της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας τάξης, της δημόσιας υγείας και της ηθικής.

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 των Αντιπροσώπων. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, το δικαίωμα σύγκλησης ΓΣ για την επιλογή εκπροσώπων έχει ο εργοδότης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή το 1/10 των εργαζομένων.

Η Γενική Συνέλευση των Αντιπροσώπων αποφασίζει, εάν θα εκλέξει εκπροσώπους των εργαζομένων η ίδια, αν θα εκχωρήσει στη διοίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων το δικαίωμα να διορίσουν αυτούς τους εκπροσώπους ή αν θα ορίσει ότι οι ήδη εκλεγμένοι εκπρόσωποι με βάση το άρθρο 7, παράγραφος 2 του Εργατικού Κώδικα εξουσιοδοτούνται να επιτελέσουν και τις λειτουργίες της ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στις βουλγαρικές επιχειρήσεις αναπτύσσεται πολύ αργά, ιδίως στις επιχειρήσεις εκείνες στις οποίες δεν υπάρχουν σωματεία. Το ποσοστό των επιχειρήσεων, στις οποίες γίνεται ενημέρωση και διαβούλευση, δεν υπερβαίνει το 8-10% του συνόλου των επιχειρήσεων με 50 και περισσότερους υπαλλήλους. Η διαδικασία είναι πιο ανεπτυγμένη στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, αλλά Βούλγαροι εκπρόσωποι έχουν εκλεγεί σε λιγότερο από το 1/3 των επιχειρήσεων, που διαθέτουν

όργανα εκπροσώπησης (ΕΣΕ). Ο Εργατικός Κώδικας στη Βουλγαρία δεν προβλέπει διαδικασία για τη διασφάλιση της εφαρμογής της Οδηγίας στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Σε επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους δεν προβλέπεται η άσκηση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η Οδηγία δεν ισχύει και για τους δημόσιους υπαλλήλους, που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση.

Στη Βουλγαρία, τα θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε πολυεθνικές εταιρείες διαλαμβάνονται κυρίως από τη νομοθεσία περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, ομάδες επιχειρήσεων και ευρωπαϊκές εταιρείες. Η ενημέρωση και η διαβούλευση διεξάγεται μέσω των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων ή μέσω Διαδικασίας Ενημέρωσης και Διαβούλευσης.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας ορίζει τον κοινωνικό διάλογο ως όλους τους τύπους διαπραγμάτευσης, διαβούλευσης ή απλής ανταλλαγής ενημέρωσης μεταξύ ή ανάμεσα σε εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος, που σχετίζονται με την οικονομική και κοινωνική πολιτική. Ως εκ τούτου, ο κοινωνικός διάλογος βασίζεται στη διαβούλευση των εργαζομένων. Η έλλειψη αυτού του σημαντικού στοιχείου δημιουργεί μια σοβαρή ρήξη στις σωστές σχέσεις.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1: Υαλουργία Trakya Bulgaria EAD, Βιομηχανία Υαλοπινάκων Şişecam

Η Şişecam Flat Glass είναι ένας από τους μεγαλύτερους επενδυτές στην περιοχή Trakya. Έχει επενδύσει περισσότερα από 300 εκατομμύρια ευρώ στην κατασκευή υαλοπινάκων, επί του παρόντος δε στο εργοστάσιο απασχολούνται περισσότεροι από 1.200 εργαζόμενοι. Η εταιρεία Şişecam Flat Glass ιδρύθηκε το 1961. Η Şişecam Flat Glass ανήκει στον Όμιλο Şişecam και δραστηριοποιείται στον τομέα των υαλοπινάκων (τζάμια). Ο Όμιλος αποτελεί τον ηγέτη της αγοράς υαλοπινάκων στην Τουρκία και είναι πρωτοπόρος στην περιφερειακή αγορά υαλοπινάκων. Όσον αφορά την παραγωγική της δυναμικότητα, η Şişecam Flat Glass είναι η 5η μεγαλύτερη επιχείρηση του κλάδου στον κόσμο και η μεγαλύτερη στην Ευρώπη. Οι δραστηριότητες της επιχείρησης καλύπτουν 4 βασικούς τομείς: αρχιτεκτονικό γυαλί (τζάμια, τζάμια με σχέδια, καθρέφτες, πολυστρωματικό γυαλί και γυαλί με επίστρωση), τζάμια αυτοκινήτων και άλλων οχημάτων, ενεργειακά τζάμια και γυαλιά οικιακών συσκευών. Η επιχείρηση προχώρησε σε σημαντική αύξηση της παραγωγικής της δυναμικότητας και της ποιότητας των προϊόντων της στη δεκαετία του 1980, όταν εισήλθε στις παγκόσμιες αγορές. Επέκτεινε τις δραστηριότητές της στο εξωτερικό, και οραματιζόμενη να παίξει κεντρικό ρόλο στην περιφερειακή ανάπτυξη χρησιμοποίησε μια πολυεστιακή προσέγγιση της παραγωγής και ίδρυσε το εργοστάσιο της Trakya Glass Bulgaria EAD στη Βουλγαρία στα τέλη της δεκαετίας του 2000 – συγκεκριμένα το 2006. Το 2009, η Şişecam Flat Glass προχώρησε σε ένα ακόμα στρατηγικό βήμα, λαμβάνοντας την απόφαση να ανοίξει υαλουργίες στην Αίγυπτο και τη Ρωσία σε συνεργασία με τη Saint-Gobain - έναν από τους μεγαλύτερους παίκτες στον κόσμο -, ανέθεσε την παραγωγή τζαμιών αυτοκινήτων στο εργοστάσιο της Βουλγαρίας το 2010, και μετέφερε σε αυτό τις εγκαταστάσεις παραγωγής πολυστρωματικού και επικαλυμμένου γυαλιού 2013.

Στη συνέχεια συναντήσεις, που οργάνωσε η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ιδρύθηκε στην επιχείρηση Εργασιακό Συμβούλιο. Η πιο πρόσφατη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπογράφηκε από τα συνδικάτα και τη διοίκηση της επιχείρησης το 2017 μετά από εκτεταμένες διαπραγματεύσεις. Θα μπορούσε κανείς να πει ότι οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της εταιρείας είναι καλές. Ο προσωπάρχης πραγματοποιεί κάθε μήνα συναντήσεις με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων της επιχείρησης και με επαγγελματίες συνδικαλιστές με θέμα την αντιμετώπιση των καθημερινών προβλημάτων. Επίσης, πραγματοποιούνται συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ της γενικής διοίκησης της επιχείρησης και των προϊσταμένων των συνδικάτων σε θέματα πολιτικής και ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης. Οι συναντήσεις στο υψηλότερο επίπεδο διεξάγονται κάθε δύο έως τρεις μήνες. Οι τρεις Γενικοί Γραμματείς των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων του Κατασκευαστικού κλάδου πραγματοποιούν συναντήσεις με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Trakya Glass Bulgaria EAD για την επίλυση θεμάτων και προβλημάτων, που δεν μπορούν να επιλυθούν στις άλλες συναντήσεις.

Τα θέματα, που περιλαμβάνονται στις διαπραγματεύσεις, είναι: οι διακοπές, οι μισθοί και τα ημερομίσθια, καλύτερες και ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας και η κοινωνική πολιτική της επιχείρησης.

Τα ζητήματα συζητούνται εκ των προτέρων μεταξύ των εργαζομένων. Στη συνέχεια ορίζεται η ομάδα, που θα έλθει σε επαφή με την εργοδοσία. Τα μέλη της ομάδας αυτής του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλουν στη διοίκηση της επιχείρησης αίτημα παροχής ενημέρωσης. Στο αίτημα αυτό τίθενται επίσης προθεσμίες για την απάντηση.

Εάν η διοίκηση αρνηθεί να ενημερώσει τους εργαζόμενους, το Εργασιακό Συμβούλιο, υποβάλλει νέο αίτημα. Το νέο αίτημα περιλαμβάνει μια ερώτηση - "Ποιοι είναι οι λόγοι άρνησης παροχής της ενημέρωσης;"

Στη συγκεκριμένη επιχείρηση, τη Šizecam Flat Glass, η διαδικασία αυτή δεν είναι απαραίτητη. Η διοίκηση έχει πλήρη επίγνωση της διαδικασίας ενημέρωσης των εργαζομένων και έχει δώσει ακριβή ενημέρωση σε όλες τις ερωτήσεις που έχουμε υποβάλει.

Όταν υπάρχει σύγκρουση και διαμάχη, οι εργαζόμενοι της Šizecam Flat Glass ενημερώνονται διαρκώς μέσω Γενικών Συνελεύσεων και ανακοινώσεων.

Σε περίπτωση σοβαρού προβλήματος, προσφεύγουμε σε εμπειρογνώμονες της Εκτελεστικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας της Βουλγαρίας.

Οι διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση της επιχείρησης στέφθηκαν με επιτυχία. Η τοπική κοινότητα ανέμενε τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων αυτών και, ταυτόχρονα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων την ενημέρωναν όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένα μέσω οργάνωσης συνεντεύξεων Τύπου και συνεντεύξεων στα ΜΜΕ.

Η κατάσταση στην επιχείρηση είναι δυναμική. Το Εργασιακό Συμβούλιο προβάλλει εκ νέου για διαβούλευση θέματα, που δεν έχουν πάρει απάντηση στο παρελθόν. Αυτό είναι θετικό και για τις δύο πλευρές.

Κύριο σημείο:

Η ανταλλαγή ενημέρωσης αποτελεί την βασικότερη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου στην επιχείρηση.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Šizecam Flat Glass συνίστανται σε διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη ή με εκπροσώπους, που έχει ορίσει ο εργοδότης, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας σε θέματα, που σχετίζονται με τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση στην ενημέρωση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

Συστάσεις:

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

Η ίδια η διαβούλευση δεν συνεπάγεται εξουσία λήψης αποφάσεων, μπορεί όμως να λάβει χώρα στο πλαίσιο μιας τέτοιας διαδικασίας.

Η επιχείρηση οφείλει να διασφαλίσει σε όλους τους εργαζομένους ίση πρόσβαση στην ενημέρωση, ώστε να μπορούν να αξιολογούν την κατάσταση με κριτικό πνεύμα.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2: SOFIYSKA VODA JSC, μέλος της Veolia, Γαλλία

Η εταιρεία Sofiyska Voda JSC ιδρύθηκε τον Οκτώβριο του 2000 με βάση 25ετή σύμβαση παραχώρησης. Μέσω αυτής της σύμβασης, ο Δήμος της Σόφιας παραχώρησε στην εταιρεία την εκμετάλλευση και συντήρηση του συστήματος ύδρευσης και αποχέτευσης της Σόφιας. Το μετοχικό της 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 2.220 εργαζόμενους. Στο Οργανόγραμμά της υπάρχουν 11 Διευθύνσεις και ένα Τμήμα, που υπάγονται άμεσα στον Γενικό Διευθυντή της εταιρείας. Οι Διευθύνσεις Λειτουργίας και Συντήρησης, Κατασκευαστικών Δραστηριοτήτων και Διαχείρισης Δικτύων καλύπτουν τις λειτουργίες, που σχετίζονται με τη διαχείριση, λειτουργία και συντήρηση του δικτύου ύδρευσης και αποχέτευσης καθώς και με την υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος της εταιρείας. Οι δραστηριότητες εξυπηρέτησης πελατών υπάγονται στην Εμπορική Διεύθυνση. Οι άλλες Διευθύνσεις του Οργανογράμματος είναι διοικητικής φύσης και υλοποιούν όλες τις διαδικασίες, που στοχεύουν στην υποστήριξη της βασικής δραστηριότητας της εταιρείας.

Το Εργασιακό Συμβούλιο ιδρύθηκε το 2007 μετά από σχετική απόφαση, που πήραν τα πρωτοβάθμια σωματεία. Μετά από εκτεταμένες διαπραγματεύσεις, τα συνδικάτα υπέγραψαν την πιο πρόσφατη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με την εταιρεία το 2017. Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της εταιρείας είναι καλές. Ο προσωπάρχης πραγματοποιεί μηνιαίες συναντήσεις με τους εργαζόμενους της επιχείρησης και επαγγελματίες συνδικαλιστές για την αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων. Επίσης, πραγματοποιούνται συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ της Γενικής Διεύθυνσης της εταιρείας και των προϊσταμένων των συνδικάτων σε θέματα πολιτικής και ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης. Επιπλέον, οι συναντήσεις στο υψηλότερο επίπεδο διεξάγονται κάθε δύο έως τρεις μήνες. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων συναντώνται 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: η κατανομή των επιδομάτων και οι καλύτερες και ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας, καθώς και η κοινωνική πολιτική της εταιρείας.

Ως αποτέλεσμα των περιοδικών διαβουλεύσεων, η διοίκηση της εταιρείας έχει υιοθετήσει ένα έγγραφο πολιτικής και έχει δεσμευθεί ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών, την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος. Στο πλαίσιο αυτό έχει δεσμευθεί να εκπαιδεύει, να ενημερώνει και να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους της να εκτελούν τα καθήκοντά τους με τρόπο ποιοτικό, ασφαλή και φιλικό προς το περιβάλλον και σύμφωνα με τις απαιτήσεις του οργανισμού.

Προκειμένου να ξεκινήσουν τις διαπραγματεύσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζήτησαν την ακόλουθη ενημέρωση:

1. Τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας για το 2016.
2. Υπάρχουν εσωτερικοί κανόνες όσον αφορά τη διανομή ετήσιων επιδομάτων;
3. Έκθεση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στην εταιρεία

Η διοίκηση της εταιρείας στη Βουλγαρία αρνήθηκε να παράσχει ενημέρωση σχετικά με τα οικονομικά επιδόματα και τις συνθήκες εργασίας στη Ρουμανία. Εκεί η VEOLIA έχει μια εταιρεία παρόμοια με τη Sofiyska Voda JSC. Αυτή η άρνηση παροχής ενημέρωσης από την Εταιρεία χαρτοφυλακίου για μια άλλη εταιρεία του Ομίλου είναι φυσιολογική. Στην περίπτωση αυτή, το Εργασιακό Συμβούλιο υπέβαλε νέο αίτημα παροχής ενημέρωσης, που αφορά μόνο την εταιρεία στη Βουλγαρία. Η διοίκηση της Sofiyska Voda JSC δέχθηκε αυτό το αίτημα. Παρείχε ενημέρωση στο Εργασιακό Συμβούλιο όσον αφορά τα σημεία του συγκεκριμένου αιτήματος.

Η διοίκηση της εταιρείας παρέσχε ενημέρωση ως προς τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας του έτους 2016, τον εσωτερικό κανονισμό για τη διανομή των ετήσιων επιδομάτων και την έκθεση για τις συνθήκες εργασίας στην εταιρεία. Μετά την παροχή της ενημέρωσης αυτής, πραγματοποιήθηκαν δύο γενικές συνελεύσεις, όπου συζητήθηκαν τα κύρια σημεία της ενημέρωσης.

Η διοίκηση της εταιρείας Sofiyska Voda JSC θεσμοθέτησε ένα πρόγραμμα ενθάρρυνσης των εργαζομένων της εταιρείας να επιτυγχάνουν στόχους. Το πρόγραμμα αυτό είναι σχεδιασμένο για να επιβραβεύει τις υψηλές ατομικές επιδόσεις. Κάθε μήνα, επιλέγεται ανάμεσα σε πολλούς υποψηφίους από διαφορετικά τμήματα της εταιρείας, ένας εργαζόμενος στον οποίο απονέμεται το βραβείο Χρυσό Αστéρι. Κάθε τρίμηνο βραβεύεται επίσης μια Ομάδα. Στο τέλος του έτους, επιλέγονται από όλους τους εργαζόμενους ο υπάλληλος της χρονιάς και η ομάδα της χρονιάς.

Γενικά, γίνεται αποδεκτή η εμπιστευτικότητα της ενημέρωσης, όσον αφορά άλλες εταιρείες του Ομίλου. Οι εργαζόμενοι διεκδικούν παρόλα αυτά "ίση αμοιβή για ίση εργασία".

Σε περίπτωση αποτυχίας της ενημέρωσης, ακόμα και χωρίς πρόθεση, προσφεύγουμε στους εμπειρογνώμονες της Εκτελεστικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας της Βουλγαρίας.

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

Η εταιρεία δραστηριοποιείται στη Βουλγαρία εδώ και 18 χρόνια. Κατά την περίοδο που ξεκίνησε τη λειτουργία της, η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης ήταν ανεπιτυχής. Με την πάροδο του χρόνου τα σωματεία έχουν βελτιώσει τις θέσεις τους. Η κατάσταση στην εταιρεία είναι δυναμική. Το Εργασιακό Συμβούλιο επαναφέρει στη συζήτηση θέματα που δεν έχουν επιλυθεί στο παρελθόν. Αυτή η προσέγγιση είναι καλή και για τις δύο πλευρές.

Κύρια σημεία:

Ενημέρωση από τον εργοδότη

Υποβολή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αιτημάτων, που έχουν προηγουμένως προετοιμάσει προσεκτικά.

Συζήτηση μεταξύ εργαζομένων.

Κατάληξη σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Συστάσεις:

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 πραγματοποιείται στο πλαίσιο μιας ανάλογης διαδικασίας.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 3: Συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ακόλουθους κλάδους:

- Πυρηνικής ενέργειας, επεξεργασίας ραδιενεργών αποβλήτων,
- Παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας,
- ΝΕΚ ΕΑΔ. Υδροηλεκτρικών σταθμών ηλεκτροπαραγωγής,
- Χειριστών συστημάτων ηλεκτρικής ενέργειας,
- Ηλεκτρικής διανομής και πώλησης ηλεκτρικής ενέργειας,
- Παραγωγής και διανομής θερμότητας,
- Ηλεκτρικών κατασκευών,
- Επισκευής, εκσυγχρονισμού και αποδοτικής χρήσης των ενεργειακών πόρων.

Η αντίστοιχη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπογράφηκε το Νοέμβριο του 2017. Στις βιομηχανίες, που υπέγραψαν τη σύμβαση εργάζονται περισσότεροι από 130.000 εργαζόμενοι. Πρόκειται για οικονομικές δραστηριότητες, που είναι θεμελιώδεις για τη βουλγαρική οικονομία.

Το Τμήμα IV. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ της ΣΣΕ αφορά στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στις επί μέρους επιχειρήσεις του κλάδου.

Οι απαιτήσεις της ΣΣΕ είναι δεσμευτικές για όλους τους εργοδότες, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Η ΣΣΕ αυτή αποτελεί μεγάλη επιτυχία για τα συνδικάτα της Βουλγαρίας ιδιαίτερα όσον αφορά κάποιους από δυσκολότερους τομείς της χώρας.

Συστάσεις:

Γενικά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οργανώσεις που έχουν ήδη δημιουργήσει μια δυναμική, ώστε να μπορούν να διεκδικήσουν τις νομικές απαιτήσεις και να βελτιώσουν το σύστημα ενημέρωσης και διαβούλευσης. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ είναι και οι ίδιοι εργαζόμενοι στις πολυεθνικές εταιρείες. Οι συνδικαλιστές έχουν το ακόλουθο πρόβλημα - πρέπει να εκπαιδευθούν οι ίδιοι πριν αρχίσουν να διδάσκουν και να εκπαιδεύουν τους άλλους εργαζόμενους. Οι απλοί εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τα θέματα, όπως τα γνωρίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, επομένως τα συνδικάτα είναι οργανώσεις με ικανότητες και μπορούν να διευθετήσουν με τον καταλληλότερο τρόπο τα ζητήματα, που απασχολούν τους εργαζόμενους. Οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να είναι καλά εκπαιδευμένες, ώστε να είναι σε θέση να ολοκληρώσουν πλήρως τη διαδικασία.

Οι διαδικασίες εκλογής Βουλγάρων εκπροσώπων στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι γενικά ικανοποιητικές, αλλά πρέπει να τονίσουμε ότι σε περισσότερες από τις μισές πολυεθνικές εταιρείες, που δραστηριοποιούνται στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας οι εκπρόσωποι δεν απολαμβάνουν ακόμη αυτό το δικαίωμα. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι τοπικοί συνδικαλιστικοί ηγέτες θα πρέπει να

υποστηριχθούν στη διεξαγωγή εκστρατείας ευαισθητοποίησης σχετικά με τις αρμοδιότητες και το ρόλο των σωματείων τόσο στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης όσο και στη λειτουργία των ΕΣΕ, ώστε να μπορέσουν να δημιουργήσουν ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον και να επιτύχουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις όσον αφορά τις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων πρέπει να επεκταθούν επίσης και στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, καθώς το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι γενικό δικαίωμα αλλά προς το παρόν δεν εφαρμόζεται για τους εκπροσώπους των κρατικών λειτουργιών.

Γενικά, έχουμε μεγάλη ανάγκη κατάρτισης, καθώς τα πρώτα χρόνια μετά την αποκατάσταση της δημοκρατίας, όταν θεσπίσθηκε ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, εκπαιδεύσαμε τα στελέχη μας στο θέμα αυτό και 20 χρόνια μετά την έναρξη αυτής της διαδικασίας, μπορούμε ήδη να πούμε ότι έχουμε οικοδομήσει επαρκώς τις ικανότητές τους στον τομέα αυτόν. Από την άλλη μεριά, ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση, δεν έχουμε αποκτήσει ακόμα καλό επίπεδο. Χρειαζόμαστε πολλά χρόνια κατάρτισης για να εκπαιδεύσουμε τους εργαζόμενους πάνω σε αυτό το θέμα. Νομίζω ότι αυτό μπορεί να συμβεί μόνο μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα σωματεία έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, έχουν προετοιμάσει εμπειρογνώμονες, έχουν ανθρώπους που μπορούν να χειριστούν το ζήτημα αυτό και μπορούν, όποτε χρειαστεί, να γίνουν εκπαιδευτές.

Υπάρχει σαφής τάση να αυξηθεί η συνειδητοποίηση των εργαζομένων ως προς την ανάγκη επικοινωνίας και διαλόγου, ως προς την ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών και συστημάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης και ως προς τη διαμόρφωση γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, που θα τους επιτρέψουν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους αυτά. Υπάρχει επίσης ανάγκη για οργάνωση ενημερωτικών και εκπαιδευτικών εργαστηρίων σε επίπεδο επιχείρησης προκειμένου 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 των εκπροσώπων των εργαζομένων με έναν εργοδότη, ή με μια ομάδα εργοδοτών ή με εκπροσώπους 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. Ενόψει των προκλήσεων που γεννούν οι εξελίξεις θα πρέπει να αυξηθεί η συνδικαλιστική αλληλεγγύη και η από κοινού χρησιμοποίηση των πόρων. Η διαρκής ενημέρωση των μελών των σωματείων είναι ζωτικής σημασίας, ειδικά στη σημερινή ψηφιακή εποχή, και για το λόγο αυτό, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να βρουν καινοτόμους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους.

Θα πρέπει να βελτιωθεί η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης μέσω της κατάρτισης των εργαζομένων στα πρωτοβάθμια σωματεία.

Επίσης, θα πρέπει να ενισχυθούν οι ανταλλαγές μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε διακρατικό επίπεδο και να δημιουργηθούν κοινές ομάδες εργασίας μεταξύ εκπροσώπων γειτονικών χωρών.