



ΜΕΛΕΤΗ

Βιομηχανικές σχέσεις και συνδικαλιστικό κίνημα στη Βουλγαρία

ΟΒΕΣ, 2012

Η παρούσα μελέτη προετοιμάστηκε στο πλαίσιο του προγράμματος «New EWC Directive – New Perspectives» που υλοποιεί η ΟΒΕΣ με την χρηματοδότηση της Γενικής διεύθυνσης Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ίσες Ευκαιρίες. Τα περιεχόμενα της μελέτης είναι ευθύνη του συντάκτη.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	2
Εισαγωγή	3
Γενικά στοιχεία για τη Βουλγαρία	3
Πολιτικό σύστημα	4
Οικονομία	4
Επενδύσεις από το εξωτερικό	6
Οικονομική κατάσταση	6
Άμεσες ξένες επενδύσεις	6
Ελληνικές επενδύσεις στη Βουλγαρία	8
Ελληνικές επιχειρήσεις στη Βουλγαρία	10
Μελέτη περίπτωσης: Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας – United Bank of Bulgaria ...	11
Ο Βουλγαρικός τραπεζικός κλάδος	11
Η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας	11
Ο Όμιλος NBG στη Βουλγαρία	12
Βιομηχανικές σχέσεις	13
Σωματεία	13
Ιστορική εξέλιξη	13
Η κατάσταση σήμερα	14
Εργοδοτικές οργανώσεις	16
Διαδικασία αναδιάρθρωσης	17
Καθήκοντα και υπευθυνότητες	18
Κοινωνικοί εταίροι	18
Ισότητα των φύλων	19
Υγεία και ασφάλεια	19
Συλλογικές διαπραγματεύσεις	20
Εκπροσώπηση στους χώρους εργασίας	21
Αριθμοί και δομή	21
Καθήκοντα και δικαιώματα	22
Εκπροσώπηση σε επίπεδο διοίκησης	23
Διαδικασίες διαπραγμάτευσης	23
Εκπροσώπηση των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρείες	25
Εκπροσώπηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο	27
Τροποποίηση του νόμου περί ενημέρωσης και διαβούλευσης	27
Ορισμοί	27
Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα	28
Μέλη ΕΣΕ	28
Εκλογή μελών ΕΔΟ και ΕΣΕ	28
Παραπομπές	30

Γενικά στοιχεία για τη Βουλγαρία

Η Βουλγαρία βρίσκεται στο νοτιοανατολικό τμήμα της Βαλκανικής χερσονήσου. Ο πληθυσμός της χώρας είναι 7.7 εκατομμύρια και η έκτασή της καλύπτει 110,912 τετραγωνικά χιλιόμετρα. Η Βουλγαρία συνορεύει με την Ελλάδα και την Τουρκία προς Νότο, το FYROM και τη Σερβία προς Δυσμάς. Ο Δούναβης ποταμός είναι το φυσικό σύνορο με τη Ρουμανία προς Βορρά και ανατολικά συνορεύει με τη Μαύρη Θάλασσα.

Η Βουλγαρία βρίσκεται στο κέντρο μιας περιοχής που υφίσταται δυναμικές αλλαγές. Σε ακτίνα 500 km από την πρωτεύουσά της, τη Σόφια (1.4 εκατομμύρια άνθρωποι), υπάρχει ένας πληθυσμός που υπερβαίνει τα 90 εκατομμύρια σε 9 χώρες που έχουν ξεκινήσει σχετικά πρόσφατα να δραστηριοποιούνται στην ελεύθερη οικονομία. Τα μεγέθη αυτά δείχνουν ότι δυνητικά υπάρχει μια μεγάλη αγορά, η αγοραστική δύναμη της οποίας μεγαλώνει με γρήγορους ρυθμούς.

Η χώρα διατρέχεται από διεθνές δίκτυο αυτοκινητοδρόμων, που αποτελούν ζωτικές αρτηρίες σύνδεσης με τη Δυτική Ευρώπη, τη Ρωσία, τη Μικρά Ασία, την Αδριατική, το Αιγαίο και τη Μαύρη Θάλασσα. Τόσο οι θαλάσσιες όσο και οι ποτάμιες μεταφορές (μέσω της Μαύρης Θάλασσας και του Δούναβη) διευκολύνουν την ανάπτυξη του εμπορίου με την περιοχή.

Γενικά στοιχεία ¹	
Επιφάνεια	110,910 τετρ.χλμ. / 42,822 τετραγωνικά μίλια
Πληθυσμός	7 679 290 (3 720 932 - άρρενες / 3 958 358 - θήλεις)
Οικονομία	63.6% υπηρεσίες, 30.4% βιομηχανία και 6.0% πρωτογενής τομέας
Πτυχιούχοι ΑΕΙ	22% του πληθυσμού
Ομιλούμενη γλώσσα	Βουλγαρικά
Ξένες γλώσσες	Αγγλικά, Γερμανικά, Γαλλικά, Ισπανικά, Ρωσικά
Θρησκεία	83% Ορθόδοξοι Χριστιανοί
Πολίτευμα	Κοινοβουλευτική δημοκρατία
Νόμισμα	Βουλγαρικό lev (BGN)
Μέλος	ΕΕ, NATO, ΠΟΕ

¹ Πηγή: Invest Bulgaria Agency (<http://www.investbg.government.bg>)

Η χώρα διατρέχεται από διεθνές δίκτυο αυτοκινητοδρόμων, που αποτελούν ζωτικές αρτηρίες σύνδεσης με τη Δυτική Ευρώπη, τη Ρωσία, τη Μικρά Ασία, την Αδριατική, το Αιγαίο και τη Μαύρη Θάλασσα. Τόσο οι θαλάσσιες όσο και οι ποτάμιες μεταφορές (μέσω της Μαύρης Θάλασσας και του Δούναβη) διευκολύνουν την ανάπτυξη του εμπορίου με την περιοχή.

Πολιτικό σύστημα

Η Βουλγαρία είναι κοινοβουλευτική δημοκρατία σύμφωνα με το Σύνταγμα που ψηφίστηκε από τη Μεγάλη Εθνοσυνέλευση τον Ιούλιο του 1991. Το Σύνταγμα αποτελεί τον υπέρτατο νόμο για τη Δημοκρατία της Βουλγαρίας και δεν μπορεί να υπάρχει άλλος νόμος που να έρχεται σε αντίφαση με τις διατάξεις του Συντάγματος. Όλες οι Διεθνείς Συμβάσεις που κυρώνονται, σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται από το Σύνταγμα, ενσωματώνονται στην εθνική νομοθεσία. Το πολιτικό σύστημα έχει τρεις ξεχωριστές εξουσίες, τη νομοθετική, την εκτελεστική και τη δικαστική.

Η Εθνοσυνέλευση αποτελεί Βουλή που συνεδριάζει σε ένα σώμα. Αποτελείται από 240 μέλη του Κοινοβουλίου που εκλέγονται κάθε 4 χρόνια. Η εθνοσυνέλευση αποτελεί ένα σώμα που λειτουργεί συνεχώς υπό την Προεδρία ενός Προεδρείου, στο οποίο μετέχει και ο πρόεδρος της Εθνοσυνέλευσης.

Αρχηγός του κράτους είναι ο Πρόεδρος της δημοκρατίας που εκπροσωπεί την ενότητα του έθνους και εκπροσωπεί τη Δημοκρατία της Βουλγαρίας στις διεθνείς της σχέσεις.

Το Υπουργικό Συμβούλιο αποτελεί το σώμα της εκτελεστικής εξουσίας και καθορίζει την εσωτερική και εξωτερική πολιτική της χώρας. Η κυβέρνηση διαχειρίζεται την εφαρμογή του κρατικού προϋπολογισμού, και τη δημόσια περιουσία. Επίσης δέχεται ή απορρίπτει κάποιες από τις διεθνείς Συνθήκες σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το Σύνταγμα. Ο πρωθυπουργός κατέχει την ισχυρότερη θέση στην εκτελεστική εξουσία.

Η διαδικασία εκδημοκρατισμού συνοδεύτηκε από μια ομαλή μεταβίβαση εξουσίας με ενδυνάμωση των κρατικών θεσμών και προώθηση της οικονομίας της αγοράς και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων με ομόφωνη απόφαση όλων των πολιτικών κομμάτων.

Οικονομία

Η Βουλγαρία διαθέτει μια βιομηχανική οικονομία ελεύθερης αγοράς με μεγάλο, μετρίως αναπτυγμένο ιδιωτικό τομέα και έναν αριθμό στρατηγικών επιχειρήσεων ελεγχόμενων από το κράτος. Η Παγκόσμια Τράπεζα την κατατάσσει στις «οικονομίες ανώτερου- μεσαίου εισοδήματος». Η Βουλγαρία βίωσε μια γρήγορη οικονομική ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια, αν και το επίπεδο εισοδημάτων των κατοίκων της παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην ΕΕ με μέσο μηνιαίο μισθό 689 leva (354 euro). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το Βουλγαρικό κατά κεφαλήν

ακαθάριστο εγχώριο προϊόν και η αγοραστική δύναμη ήταν στα 44% του μέσου της ΕΕ το 2010, ενώ κατά την ίδια περίοδο το κόστος ζωής ανερχόταν σε 51% του αντίστοιχου μέσου της ΕΕ. Το Βουλγαρικό lev είναι το επίσημο νόμισμα της χώρας. Το lev έχει σταθερή ισοτιμία με το ευρώ, 1.95583 leva προς 1 ευρώ.

Η διαφθορά της δημόσιας διοίκησης και οι αδυναμίες του δικαστικού συστήματος ήταν τα κύρια εμπόδια οικονομικής ανάπτυξης της Βουλγαρίας. Παρόλα αυτά κατέχει τη 51^η θέση στη λίστα των χωρών όπου είναι εύκολο να κάνει κανείς επιχείρηση, υψηλότερα από τις περισσότερες ανατολικοευρωπαϊκές χώρες. Επίσης έχει την 28^η θέση στον Παγκόσμιο Κατάλογο Οικονομικής Ελευθερίας. Επιπρόσθετα, η Βουλγαρία έχει τους χαμηλότερους συντελεστές φορολόγησης εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων στην ΕΕ, και το δεύτερο μικρότερο δημόσιο χρέος από όλες τις χώρες της ΕΕ, ανερχόμενο σε μόλις 16.2% του ΑΕΠ το 2010. Το 2010, το ΑΕΠ (PPP) εκτιμάτο σε \$97.066 δισεκατομμύρια, και το αντίστοιχο κατά κεφαλήν σε \$12,934. Ο τριτογενής τομέας ανέρχεται σε 63.7% του ΑΕΠ, ακολουθούμενος από τη μεταποίηση με 30.3% και τη γεωργία με 6.0%. Οι σημαντικότεροι βιομηχανικοί κλάδοι είναι ο σίδηρος, ο χαλκός, η εξόρυξη άνθρακα, τα ηλεκτρονικά, τα χημικά, τα μηχανήματα, ο χάλυβας, τα διωλιστήρια πετρελαίου, η αυτοκινητοβιομηχανία και τα εξαρτήματα αυτοκινήτων, η βιομηχανία όπλων και οι κατασκευές. Η συνολική εργατική δύναμη είναι 2.5 εκατομμύρια άνθρωποι.

Κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε γρήγορη αύξηση της ηλεκτροπαραγωγής από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, όπως από αιολική και ηλιακή ενέργεια πράγμα το οποίο κατέστησε τη Βουλγαρία μία από τις γρηγορότερα αναπτυσσόμενες ηλεκτροπαραγωγές χώρες του κόσμου. Η βιομηχανία είναι συγκεντρωμένη κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία, τη μεταλλουργία, την επεξεργασία καυσίμων και τροφίμων, την παραγωγή διαφόρων χημικών, την κατασκευή μηχανημάτων και τα ορυχεία.

Σε αντίθεση με τον δευτερογενή τομέα, η γεωργική παραγωγή γνώρισε πτώση από την προηγούμενη δεκαετία. 2008 η παραγωγή έφθανε μόλις το 66% της αντίστοιχης ανάμεσα στο 1999 και το 2001. Συνολικά ο πρωτογενής τομέας συρρικνώθηκε από το 1990, με τις σοδειές των δημητριακών και το λαχανικών να έχουν εμφανίσει πτώση κατά σχεδόν 40% μέχρι το 1999. Το 2007 εγκαινιάστηκε ένα πρόγραμμα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης του κλάδου μέσω επενδύσεων συνολικά 3.2 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Τα τελευταία χρόνια, η Βουλγαρία προβάλλει ως ελκυστικός τουριστικός προορισμός δεδομένου ότι διαθέτει κάποια από τα λιγότερα ακριβά τουριστικά κέντρα στην Ευρώπη και κάποιες από τις τελευταίες ερημικές παραλίες της ηπείρου. Το 2010, το Lonely Planet κατέταξε τη Βουλγαρία ως έναν από τους 10 κορυφαίους τουριστικούς προορισμούς για το 2011. Ετησίως την επισκέπτονται 9,000,000 άτομα, μεταξύ των οποίων οι Έλληνες, Ρουμάνοι και Γερμανοί καταλαμβάνουν το 40% όλων των επισκεπτών. Τη χώρα επισκέπτονται επίσης σημαντικοί αριθμοί Βρετανών, Ρώσων, Ολλανδών, Σέρβων, Πολωνών και Δανών τουριστών.

Η πρόσφατη παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε την οικονομία και μείωσε την πραγματική αύξηση του ΑΕΠ από 6.5% το 2008 σε - 4.9% το 2009 και 0,2% το 2010. Αν και το χρηματοοικονομικό σύστημα της χώρας παρέμεινε σχετικά σταθερό, η οικονομία μπήκε σε φάση κρίσης λόγω μείωσης της ανάπτυξης των εξαγωγών και μείωσης των εισερχομένων κεφαλαίων. Η κρίση επηρέασε καταρχήν με διψήφιο νούμερο μείωσης τον κλάδο της κατασκευής μηχανημάτων και στους κλάδους της μεταλλουργίας, επεξεργασίας ξύλου, χημικής παραγωγής, κλωστοϋφαντουργίας και

ένδυσης, κατασκευών και κτηρίων. Παράλληλα η ανεργία άρχισε να αυξάνει για πρώτη φορά μετά από πολλά χρόνια.

Επενδύσεις από το εξωτερικό

Οικονομική κατάσταση

Οικονομικά δεδομένα	
Κατά κεφαλή ΑΕΠ	8200\$
Ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ	5.3 %
Ελάχιστος μισθός	80\$
Ανεργία	12.7%
Πληθωρισμός	6.1%
Ξένες επενδύσεις ²	2.5 δισεκατομμύρια \$

Άμεσες ξένες επενδύσεις³

Η Βουλγαρία είναι μια χώρα ελκυστική για ξένες επενδύσεις και παρέχει:

- Σταθερό πολιτικό περιβάλλον και είναι χώρα χαμηλού κινδύνου
- Σταθερό μακροοικονομικό περιβάλλον
- Φορολογικά κίνητρα: (10% φόρος στα κέρδη των εταιρειών, 0% φόρος επί των κερδών σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε περιοχές με υψηλή ανεργία, 10% συντελεστής φορολόγησης προσωπικών εισοδημάτων)
- Επενδυτικά κίνητρα
- Χαμηλό εργατικό και λειτουργικό κόστος

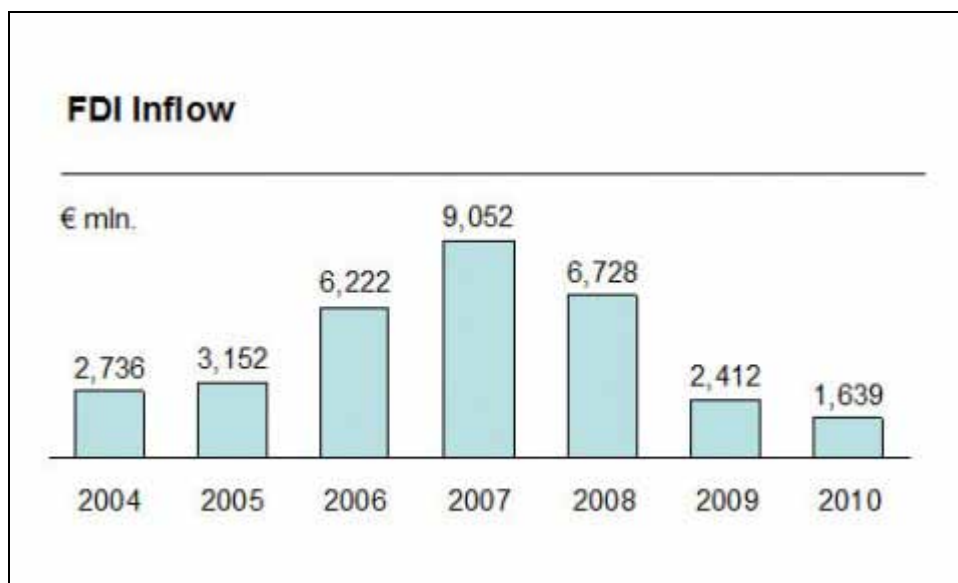
Η πλειοψηφία των άμεσων ξένων επενδύσεων στη Βουλγαρία για το διάστημα 1996-2008 προήλθε από:

- Την Αυστρία - 15% ή EUR 4,6 δις.
- Την Ολλανδία - 12% ή EUR δις.
- Ελλάδα - 9% ή EUR 2,8 δις.

² Αφορά στην ιδιωτικοποίηση Βουλγαρικών κρατικών επιχειρήσεων ή τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων

³ Εθνική Τράπεζα της Βουλγαρίας (<http://www.bnb.bg>)

- Το ΗΒ - 9% ή EUR 2,7 δις.
- Τη Γερμανία - 6% ή EUR 1,8 δις.
- Τη Κύπρο - 5% ή EUR 1,5 δις.
- Το Βέλγιο - 4% ή EUR 1,3 δις.
- Την Ουγγαρία - 4% ή EUR 1,2 δις.
- Τις ΗΠΑ - 4% ή EUR 1,1 δις.
- Ελβετία - 3% ή EUR 1,05 δις.



Η Βουλγαρία, σύμφωνα με τα προκαταρκτικά στοιχεία της Εθνικής Τράπεζας της Βουλγαρίας, έχει προσελκύσει συνολικά EUR 225.6 εκατομμύρια άμεσων ξένων επενδύσεων τους πρώτους οκτώ μήνες του 2011⁴.

Έτσι, οι άμεσες ξένες επενδύσεις στη Βουλγαρία για το διάστημα Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011 – EUR 225.6 Μ που ανέρχεται στο 0.6% του ΑΕΠ – είναι σχεδόν τέσσερις φορές μικρότερες από αυτές του αντίστοιχου διαστήματος το 2010 – EUR 926.5 Μ (2.6%) του ΑΕΠ.

Τα τελευταία στοιχεία παρόλα αυτά δείχνουν μια θετική τάση, δεδομένου κατά τους πρώτους 6 μήνες του 2011 το ισοζύγιο άμεσων ξένων επενδύσεων στη Βουλγαρία ήταν μόλις θετικό.

Τα στοιχεία της BNB δείχνουν ότι το μετοχικό κεφάλαιο, που προσέλκυσε η Βουλγαρία (αγορά/ πώληση μετοχών και κεφαλαίων σε χρήμα και συμμετοχές σε είδος από μη κατοίκους της Βουλγαρίας σε/από το κεφάλαιο και τα αποθεματικά Βουλγαρικών επιχειρήσεων και εισπράξεις/πληρωμές από/για αγορά ακινήτων στη χώρα) για το διάστημα Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011 ανήλθε σε EUR 374.3 Μ.

⁴ http://www.novinite.com/view_news.php?id=132953

Μειώθηκε κατά EUR 444.6 M σε σύγκριση με το αντίστοιχο της ίδιας περιόδου του 2010 (EUR 818.9 M).

Οι εισπράξεις από επενδύσεις σε ακίνητα από μη μόνιμους κατοίκους της χώρας ανήλθαν σε EUR 178 M, σε σύγκριση με EUR 144.9 M του Ιανουαρίου-Αυγούστου 2010.

Τα υπόλοιπα κεφάλαια, καθαρά (το υπόλοιπο του καθαρού παθητικού των άμεσων επενδύσεων σε επιχειρήσεις αφαιρουμένων των χρηματοοικονομικών δανείων, πιστώσεων προμηθευτών και ασφαλίσεων έναντι χρεών) ήταν αρνητικά, ανερχόμενα σε EUR -209.9 M για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011, συγκρινόμενα με θετικά καθαρά κεφάλαια EUR 36.6 M για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2010.

Επί τη βάση των προκαταρκτικών στοιχείων επί των αποτελεσμάτων χρήσης, τα επανα-επενδύσιμα κέρδη (το μερίδιο των μη κατοίκων στα αδιανέμητα κέρδη/ζημίες των επιχειρήσεων) για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011 εκτιμώνται σε EUR 61.1 M, σε σύγκριση με EUR 71 M την ίδια περίοδο του 2010.

Ως προς τη χώρα προέλευσης, ο μεγαλύτερος ξένος επενδυτής στη Βουλγαρία για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011 ήταν η Ολλανδία (EUR 172.9 M) και η Ρωσία (EUR 114.7 M). Οι μεγαλύτερες αρνητικές ροές ήταν προς Γερμανία (EUR 146 M) και Βρετανία (EUR 110.1 M), κυρίως λόγω των ενδοεταιρικών πληρωμών σύμφωνα με τις συμφωνίες εντός των πολυεθνικών ομίλων, όπως διατείνεται η Εθνική Τράπεζα της Βουλγαρίας.

Σύμφωνα με προκαταρκτικά στοιχεία για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2011, οι άμεσες επενδύσεις της Βουλγαρίας στο εξωτερικό έφθαναν τα EUR 67.7 M, σε σύγκριση με EUR 121.7 M για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2010.

Σύμφωνα με την Εθνική Τράπεζα της Βουλγαρίας, οι άμεσες ξένες επενδύσεις της Βουλγαρίας το πρώτο εξάμηνο του 2011 έφθαναν τα EUR 7.9 M. Το 2010, οι άμεσες ξένες επενδύσεις της Βουλγαρίας ήταν 1.64 B, και το 2009 - EUR 2.4 B, μετά την κορύφωση της κρίσης EUR 9.05 B in 2007, και EUR 6.7 B το 2008.

Ελληνικές επενδύσεις στη Βουλγαρία⁵

Από την αρχή της ιδιωτικοποίησης της οικονομίας της Βουλγαρίας το 1992, οι ελληνικές επενδύσεις κατείχαν μια σημαντική θέση στις άμεσες ξένες επενδύσεις στη χώρα, και μάλιστα τη 2^η ή 3^η θέση. Οι ελληνικές επιχειρήσεις προσβλέπουν σε επενδύσεις στη Βουλγαρία κυρίως λόγω της εγγύτητας των δύο χωρών.

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα προκάλεσε σημαντική μείωση των άμεσων επενδύσεων το 2009⁶ (69.6 εκατομμύρια € το πρώτο τρίμηνο του 2009, σε σύγκριση με 296.7 εκατομμύρια € το πρώτο τρίμηνο του 2008). Παρόλα αυτά, η Ελλάδα

⁵ Ελληνική πρεσβεία στη Σόφια, Newsletter no1/Ιανουάριος 2006, για την ανάπτυξη της Βουλγαρικής οικονομίας και των ελληνο-βουλγαρικών εμπορικών σχέσεων

⁶ Ministry of foreign affairs, General secretariat of international economic relations and development cooperation
<http://agora.mfa.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=NODE&cnode=57&fid=23590#>

παρέμεινε η 3^η χώρα, μετά από την Αυστρία και την Ολλανδία με συνολικές επενδύσεις 2818.66 εκατομμυρίων €

Οι ελληνικές επενδύσεις στη Βουλγαρία αυξήθηκαν σημαντικά το πρώτο τρίμηνο του 2010, σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2009⁷, σύμφωνα με στοιχεία της ΒΤΑ (Bulgarian Telegraph Agency). Κατά τους πρώτους τρεις μήνες του χρόνου οι ελληνικές επιχειρήσεις επένδυσαν συνολικά €37.5 εκατομμύρια, συγκρινόμενα με μόνο €500,000 το πρώτο τρίμηνο του 2009. Το δημοσίευμα σημείωσε ότι το ελληνικό κεφάλαιο, όπως φαίνεται από αυτήν την αύξηση, προτιμά να επενδύει σε γειτονικές χώρες από την εσωτερική αγορά.

Τον Οκτώβριο του 2011, ο Υπουργός οικονομικών κ. Συμεών Djankov δήλωσε σε μια συνέντευξη⁸ ότι η χρηματοοικονομική κρίση που βιώνει η Ελλάδα έχει θετικές επιπτώσεις για τη Βουλγαρία. Για παράδειγμα, περίπου 2,000 ελληνικές επιχειρήσεις μετέφεραν τις δραστηριότητές τους στη Βουλγαρία τα τελευταία δύο χρόνια. Σύμφωνα με τα λεγόμενά του, τα κεφάλαια που προσελκύνθηκαν €1 δις. "Ο ΦΠΑ στη χώρα μας είναι 20% ενώ στην Ελλάδα 26%, ο συντελεστής φόρου εισοδήματος 10% στη Βουλγαρία και 28% στη γειτονική μας χώρα," προσέθεσε ο Djankov.

Περίπου 800 ελληνικές εταιρείες αναμένεται ότι θα μεταφέρουν τις δραστηριότητές τους στη Βουλγαρία, σύμφωνα με το *GreekReporter*, διευκρινίζοντας ότι η Βουλγαρία αποτελεί ελκυστικό προορισμό, δεδομένου ότι το εργατικό κόστος είναι τέσσερις φορές χαμηλότερο από ότι στην Ελλάδα.

Η Ιωάννα Γιάνναρου, επικεφαλής εμπορική ακόλουθος της ελληνικής πρεσβείας στη Βουλγαρία, εξήγησε ότι την τελευταία δεκαετία η Βουλγαρία έγινε ο Νο 1 προορισμός για ελληνικές επιχειρήσεις. Κύρια αιτία, σύμφωνα με την ίδια, είναι ο χαμηλός συντελεστής φορολόγησης των κερδών - 10% - και η γρήγορη και εύκολη διαδικασία ίδρυσης νέων επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά μόνο το 5% του συνόλου των ελληνικών επενδύσεων στο εξωτερικό βρίσκεται στη Βουλγαρία.

"Υπάρχει επίσης το ζητούμενο εάν η Βουλγαρία είναι έτοιμη να ανταποκριθεί στις χρηματοοικονομικές ανάγκες των Ελλήνων επενδυτών καθώς στη χώρα υπάρχει έλλειψη εκπαιδευμένου προσωπικού ώστε να αναπτυχθούν με σωστό τρόπο οι δραστηριότητες των ελληνικών," σχολίασε το *GreekReporter*.

⁷ A boom of Greek investments in Bulgaria in the first quarter of 2010. <http://www.bia-bg.com/a+boom+of+greek+investments+in+bulgaria+in+the+first+quarter+of+2010-%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/1/MIW-gRW7I5WnIIWHUZK3YJS-c9O3IdOfMhKvYZe7gRKjU5OLU9OHU1KLgdarIIm->

⁸ About 2000 Greek companies emigrate to Bulgaria over two years <http://www.bia-bg.com/about+2%2B000+greek+companies+%E2%80%98emigrate%E2%80%99+to+our+country+over+two+years/1/MIW-gRW7I5WnIIWHUZK3YJS-c9O3IdOfMhKvYZe7gRKjU5OLU9OHU1KLgdaDIIm3cR>

Η Ελλάδα αποτελεί τον κορυφαίο επενδυτή στον τραπεζικό κλάδο στη Βουλγαρία⁹, κατέχοντας το 25%-30% της αγοράς. Οι ελληνικές επενδύσεις έχουν κατευθυνθεί κατεξοχήν στη βιομηχανία τροφίμων, τις τράπεζες, τις ασφάλειες, τον τουρισμό και το εμπόριο.

Ελληνικές επιχειρήσεις στη Βουλγαρία¹⁰

Ελληνική επιχείρηση	Κλάδος	Βουλγαρική επιχείρηση
OTE	τηλεπικοινωνίες	COSMO BULGARIA
Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας	χρηματοοικονομικός	UNITED BULGARIAN BANK
GRECOTEL	τουρισμός	SHERATON
VIOXALKO	μέταλλο	STROMANA PERNIK
XALKOR	μέταλλο	SOFIA MED
SIDENOR	μέταλλο	STOMANA
INTRACOM	ηλεκτρονικά	BUFFON
ANT-1	Media	NOVA TV
GOODYS	τρόφιμα	GOODYS
BREWINVEST	ζυθοποιία	ZAGORKA
HELENIC PETROLEUM	πετρέλαιο	ECO ELDA
PIREOSBANK	χρηματοοικονομικός	EVROBANK

Παρουσίαση επιτυχημένης περίπτωσης

Η ERGO HOSPITAL είναι ελληνική επιχείρηση με 25 χρόνια εμπειρίας στον τομέα της ιατρικής. Αποτελεί έναν από τους βασικότερους παραγωγούς και προμηθευτές τεχνολογικού εξοπλισμού και αναλωσίμων για αιμοδιάλυση και έχει τη διοίκηση έξι ακόμα ιατρικών κέντρων. Στη Βουλγαρία η ERGO HOSPITAL αντιπροσωπεύεται από τη Biocheck Ltd Medical Center Biocheck που ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 1999. Αποτελεί ελληνική επένδυση κατά 100% και αντιστοιχεί σε περισσότερο από 1 410000 USD. Το ποσό επανεπένδυσης είναι 150000 USD. Η Biocheck είναι ο πρώτος και μόνος ιδιωτικός ιατρικός οργανισμός του είδους του στη διαγνωστική ιατρική. Σε αυτήν εργάζονται περισσότεροι 67 ειδικοί υψηλών προσόντων. Η Biocheck διαθέτει εξοπλισμό υψηλής τεχνολογίας στους τομείς ακτινοδιαγνωστικής, λειτουργικής καρδιολογίας, λειτουργικής γαστρεντερολογίας, εργαστηριακής διαγνωστικής, οδοντιατρικής και laser.

⁹ Sofia News Agency, Greeks Go for Investments in Bulgaria, Hold 30% of Banking
http://www.novinite.com/view_news.php?id=48006

¹⁰ Πηγή: Invest Bulgaria Agency (<http://www.investbg.government.bg>)

Η ERGO HOSPITAL προσελκύστηκε να επενδύσει στη Βουλγαρία από τα υψηλά επαγγελματικά προσόντα των Βουλγάρων ειδικών, αν και δεν είχαν εμπειρία στη χρήση εξοπλισμού υψηλής τεχνολογίας. Για το λόγο αυτό ο στόχος της είναι η παροχή υψηλού επιπέδου ιατρικών υπηρεσιών, η προσφορά περισσότερων θέσεων εργασίας στον ιατρικό κλάδο και η ικανοποίηση των αναγκών των ασθενών.

Για το μέλλον η BIOCHECK σκοπεύει να συνεχίσει να μετέχει στο χρηματιστήριο και να ιδρύσει ιατρικά κέντρα σε όλη τη χώρα.

Μελέτη περίπτωσης: Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας – United Bank of Bulgaria

Ο Βουλγαρικός τραπεζικός κλάδος

Ο βουλγαρικός τραπεζικός κλάδος υπέστη ριζικές αλλαγές από το 1996 και το 1997 και εδώ. Οι αλλαγές οφείλονται κυρίως στη χρήση πινάκων ισοτιμιών. Η νομοθεσία άλλαξε. Η Κεντρική Τράπεζα ασκεί πολύ χαλαρή επίβλεψη στον τραπεζικό κλάδο. Σε γενικές γραμμές οι βουλγαρικές τράπεζες τόσο από πλευράς διοίκησης, όσο και από πλευράς νομοθεσίας και πρακτικών λειτουργίας έχουν αρχίσει να ακολουθούν τις ευρωπαϊκές και διεθνείς προσεγγίσεις και κριτήρια.¹¹

Περισσότερο από το 70% των βουλγαρικών τραπεζικών ιδρυμάτων ανήκουν σε ξένες τράπεζες και πολλές σημαντικές τράπεζες δείχνουν ενδιαφέρον να αγοράσουν βουλγαρικές τράπεζες τα τελευταία χρόνια. Μέχρι σήμερα η μεταφύτευση διεθνών πρακτικών στις βουλγαρικές τράπεζες έχει αποδώσει καλά και αποτελεσματικά.

Η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας

Η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας αποτελεί την παλαιότερη και μεγαλύτερη ελληνική τράπεζα και τον πλέον ισχυρό χρηματοοικονομικό όμιλο στην Ελλάδα. Υπερηφανεύεται ότι διαθέτει ένα δυναμικό προφίλ σε διεθνές επίπεδο και μάλιστα στη νοτιοανατολική Ευρώπη και την ανατολική Μεσόγειο.

Ιδρύθηκε το 1841 ως εμπορική τράπεζα και μέχρι την ίδρυση της Τράπεζας της Ελλάδας το 1928 κατείχε το προνόμιο να εκδίδει τραπεζογραμμάτια. Είναι μέλος του χρηματιστηρίου Αθηνών από την ίδρυσή του το 1880. από τον Οκτώβριο του 1999, η ΕΤΕ έχει εισαχθεί και στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης.

Η ΕΤΕ έχει 590 υποκαταστήματα στην Ελλάδα καθώς και 1316 ATMs, που καλύπτουν όλον τον γεωγραφικό χώρο της Ελλάδας. Σήμερα, μετά την εξαγορά τραπεζών στα Βαλκάνια το δίκτυο της τράπεζας στο εξωτερικό περιλαμβάνει 290 υποκαταστήματα. Οι κύριες θυγατρικές της είναι η Stopanska Banka AD Skorje, η ΕΤΕ Κύπρου ΕΠΕ, η Banca Romaneasca S.A., η South African Bank of Athens ΕΠΕ. Και η United Bulgarian Bank AD, στη Σόφια.

¹¹ World investments news, Συνέντευξη με τον Δρ Χρήστο Κατσάνη, Διευθυντή της United Bulgarian Bank - ETE (Ubb - Nbg) <http://www.winne.com/bulgaria2/vp12.html>

Ο Όμιλος NBG στη Βουλγαρία

Η δραστηριοποίηση της ΕΤΕ στη Βουλγαρία ξεκίνησε το 1996 με το άνοιγμα του πρώτου υποκαταστήματος της ΕΤΕ. Το 2000 η ΕΤΕ αγόρασε το 89.9% των μετοχών της United Bulgarian Bank – η οποία τότε ήταν η δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα στη Βουλγαρία. Το 2004 το μερίδιο των μετοχών της ΕΤΕ στην UBB έφθασε το 99.9%.

Η UBB αποτελεί τη δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα στη Βουλγαρία και έχει ένα πολύ καλό ποσοστό της αποταμίευσης. Το πιστωτικό σύστημα εφαρμόζει περίπου 14%. Ο αναπτυξιακός προσανατολισμός και η χρήση νέων τεχνολογιών προάγονται ενεργά. Αυτήν τη στιγμή η UBB διαθέτει περίπου το 40-50% των ATM's στη χώρα και το 50-60% των POS's.

Το γεγονός ότι ανήκει στον όμιλο της ΕΤΕ, έδωσε στις δραστηριότητες της UBB τη σταθερότητα και ασφάλεια του χρηματοοικονομικού οργανισμού με το μεγαλύτερο γόητρο στη νοτιοανατολική Ευρώπη. Η UBB επωφελείται της σημαντικής οικονομικής ισχύος, της ευρείας γκάμας εμπορικών επενδυτικών τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει η ΕΤΕ στις θυγατρικές της στην Αλβανία, Σερβία και Μαυροβούνιο, Ρουμανία, FYROM και Βουλγαρία.

Οι άλλες μεγάλες θυγατρικές της ΕΤΕ στη Βουλγαρία είναι η Interlease – η μεγαλύτερη εταιρεία leasing στην εγχώρια αγορά και η UBB Asset Management.

Η UBB είναι η μεγαλύτερη επένδυση που έχει πραγματοποιήσει η ΕΤΕ εκτός Ελλάδος και ταυτόχρονα, η μεγαλύτερη ελληνική επένδυση στη Βουλγαρία.

Βιομηχανικές σχέσεις

Γενικές πληροφορίες ¹²	
Κάλυψη από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις	25 %
Ποσοστό συνδικαλισμένων εργαζομένων	20 %
Κύριο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων	επιχειρησιακό
Εκπροσώπηση στον χώρο εργασίας	Σωματείο
Εκπροσώπηση σε επίπεδο διοίκησης	όχι
Δομή εταιρικής διοίκησης	Επιλογή ανάμεσα στο μονιστικό και δυαδικό

Σωματεία

Ιστορική εξέλιξη

Κατά την κομμουνιστική περίοδο από το 1948 μέχρι το 1989, το συνδικαλιστικό κίνημα στη Βουλγαρία είχε συμμετοχή περίπου 100%. Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της περιόδου εκτός από τη μαζική συμμετοχή είναι η υπακοή στο κομμουνιστικό κόμμα, η υποχρεωτική συμμετοχή και ο κεντρικός έλεγχος που διατηρήθηκε σε όλη αυτήν την περίοδο. Τα Βουλγαρικά σωματεία ήταν όμοια με αυτά της Σοβιετικής Ένωσης και έπαιξαν ένα ρόλο μάλιστα μεταφοράς των πολιτικών του Βουλγαρικού Κομμουνιστικού Κόμματος και των κρατικιστικών προσεγγίσεων. Έδιναν προτεραιότητα στην παραγωγή και στις οικονομικές λειτουργίες λειτουργώντας περισσότερο ως υποστηρικτές παρά ως αντίβαρο στη διοίκηση, ενώ οι κύριες, προστατευτικές για τους εργαζόμενους, λειτουργίες των συνδικάτων είχαν ελαχιστοποιηθεί.

Το πρώτο και κύριο μέλημα των σωματείων στην περίοδο αυτή ήταν να διασφαλίσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στα διάφορα οικονομικά προγράμματα του κυβερνώντος κόμματος- στο πενταετές πρόγραμμα, στο κίνημα ελέγχου των εργατών, στο κίνημα σοσιαλιστικής άμιλλας, στο κομμουνιστικό εργατικό κίνημα, στο κίνημα εκλογίκευσης και καινοτομίας, στο κίνημα επιστημονικής και τεχνολογικής προόδου κλπ. Το δεύτερο μέλημα των σωματείων ήταν να μετέχουν στα εργοστασιακά και επιχειρησιακά συμβούλια, στα συμβούλια υγιεινής και ασφάλειας, στα οικονομικά συμβούλια κλπ. Τρίτον, είχαν έναν εκπαιδευτικό ρόλο και οργάνωναν συνδικαλιστικά μαθήματα και σχολεία και διαχέοντας γνώσεις πάνω στην οικονομία. Τέλος αλλά όχι ήσσονος σημασίας ήταν το

¹² <http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/bulgaria>

γεγονός ότι οργάνωναν την αναψυχή των μελών τους μέσω ενός δικτύου κέντρων ψυχαγωγίας.

Παρά το ότι είχαν εγγραφή μελών περίπου 100% (με 4 εκατομμύρια μέλη) και οικονομική ανεξαρτησία, η επιρροή των συνδικάτων και η αυτοεκτίμηση των μελών τους υπέστη καθίζηση κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1980. Κάποιους μήνες πριν από την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος την άνοιξη του 1989, το προεδρείο των Βουλγαρικών συνδικάτων, του BTU πρότεινε στην Κεντρική Επιτροπή του ΒΚΚ ένα σχέδιο επανομαζόμενο 'Κατευθυντήριες γραμμές για παραπέρα οργάνωση' για έγκριση. Το σχέδιο προέβλεπε ανεξάρτητα συνδικάτα, οργανωμένα σε εθελοντική βάση και προσανατολισμένα προς την εργατική εκπροσώπηση, το βιοτικό επίπεδο και την κοινωνική ασφάλιση. Η κεντρική ιδέα της προτεινόμενης αναδιοργάνωσης ήταν πολύ κοντά στην προσέγγιση 'perestroika' στη Σοβιετική Ένωση στα τέλη της δεκαετίας του 1980.

Μετά από τις δημοκρατικές αλλαγές στις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης το 1989, τα σωματεία ήταν από τις πρώτες οργανώσεις που υπέστηκαν ταχείες αλλαγές και αποτέλεσαν έναν από τους κυριότερους μοχλούς στη διαδικασία των αλλαγών. Ο ρόλος τους σε αυτήν την εξέλιξη στη Βουλγαρία ήταν κυρίαρχος.

Η κατάσταση σήμερα

Υπάρχουν περίπου 500,000 συνδικαλισμένοι στη Βουλγαρία σήμερα, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί περίπου στο 20% του συνόλου των εργαζομένων σύμφωνα με την τελευταία απογραφή επίσημη απογραφή των συνδικάτων του 2007.

Ο αριθμός των συνδικαλισμένων έδειξε κάμψη όχι μόνον σε σχέση με την κομμουνιστική περίοδο όπου ήταν κοντά 100%, αλλά και από τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην απογραφή του 1998 ήταν 37%, σε σύγκριση με 25% το 2003, και περίπου 20% που εκτιμάται σήμερα. Οι αιτίες αυτής της μείωσης βρίσκονται αφενός μεν στον περιορισμό της μεταποίησης όπου τα συνδικάτα είχαν παραδοσιακά μεγάλη ισχύ, τη μείωση του ρόλου του κράτους και την αύξηση του αριθμού μικρών επιχειρήσεων, όπου είναι πολύ δυσκολότερη η οργάνωση συνδικάτων.

Σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα συγκροτείται από δύο μεγάλες συνομοσπονδίες αναγνωρισμένες σε εθνικό επίπεδο ως αντιπροσωπευτικές και πολλές μικρότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που δεν είναι αναγνωρισμένες ως αντιπροσωπευτικές. Οι δύο κύριες συνομοσπονδίες είναι:

KNSB η Συνομοσπονδία των ανεξάρτητων Συνδικάτων στην Βουλγαρία, γνωστή με τα αρχικά της στα Αγγλικά ως **CITUB**. Στα τέλη του 1989, η BTU υπέστη μια ριζική αναδιάρθρωση προς την κατεύθυνση της οργανωτικής και πολιτικής ανεξαρτησίας, θέτοντας ως κύριο στόχο της την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Το Φεβρουάριο του 1990, το έκτακτο συνέδριο της BTU μετεξελίχθηκε στο ιδρυτικό συνέδριο της CITUB. Από τότε, η CITUB έκανε αξιοσημείωτη πρόοδο, και κατάφερε να μετασχηματιστεί, να ενδυναμώσει τη θέση της και να αναγνωριστεί ως η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση στη χώρα με σημαντική θέση και ρόλο. Σήμερα έχει περίπου 328,000 μέλη οργανωμένα σε περίπου 7,000 συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι μέλη σε 35 κλαδικές ομοσπονδίες.

Η Εργατική συννομοσπονδία Podkrepa (Υποστήριξη), που ιδρύθηκε το 1989 πριν από τις μεγάλες κοινωνικο-πολιτικές αλλαγές στη Βουλγαρία ως ημι-νόμιμη οργάνωση της αντιπολίτευσης. Αρχικός στόχος της ήταν η προάσπιση των πολιτικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα της τουρκικής μειονότητας στην Βουλγαρία. Σήμερα, η Συννομοσπονδία αυτή είναι η δεύτερη μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση στη Βουλγαρία. Η Podkrepa είναι μια εθελοντική ένωση, που στηρίζεται στις αρχές του ελεύθερου συνδικαλισμού σε τοπικό επίπεδο (υπάρχουν 34 τέτοιες οργανώσεις) και σε εθνικό κλαδικό επίπεδο (υπάρχουν 25 κλαδικές οργανώσεις).

Τόσο η CITUB όσο και η Podkrepa είναι μέλη της Διεθνούς Συννομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων (ICFTU) και της Ευρωπαϊκής Συννομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC). Μαζί έχο υ παίξει πο δ σημαντικό ρό δ μετά από την πτώση το υ κομμουνιστικού καθεστώτος τον Νοέμβριο του 1989 προωθώντας τους μετασχηματισμούς στη Βουλγαρική οικονομία και κοινωνία εν γένει.

Υπάρχουν και άλλες μικρότερες συννομοσπονδίες. Η σημαντικότερη από αυτές είναι η Promyana, που ιδρύθηκε το 1996, με στόχο την ανατροπή του κομμουνιστικού καθεστώτος. Τα μέλη της είναι “πάνω από 50,000”. Το καθεστώς αναγνώρισής της ως αντιπροσωπευτικής οργάνωσης αμφισβητείται από τη CITUB και τη Podkrepa.

Σήμερα, μόνο η CITUB και η Podkrepa έχουν αναμφισβήτητα το status των αντιπροσωπευτικών συνδικάτων. Στην Promyana αποδόθηκε από την κυβέρνηση αυτό το status το Νοέμβριο του 2004, επί τη βάσει της απογραφής των σωματείων του 2003, και από τότε άρχισε να συμμετέχει στα τριμερή όργανα. Πάντως οι δύο άλλες οργανώσεις προβάλλουν ενστάσεις στην απόφαση αυτή υποστηρίζοντας ότι τα νούμερα που παρουσίασε η Promyana είναι παραποιημένα. Έτσι το Μάρτιο του 2005 πρώτα η Podkrepa και στη συνέχεια η CITUB αποσύρθηκαν από το κυριότερο τριμερές συμβουλευτικό όργανο κατηγορώντας την κυβέρνηση ότι χρησιμοποιεί την Promyana για να υπονομεύσει τον κοινωνικό διάλογο.

Το 2007, τροποποιήθηκε ο εργατικός κώδικας όσον αφορά τη διαδικασία απονομής status αντιπροσωπευτικότητας. Σήμερα είναι σαφώς προσδιορισμένο το χρονοδιάγραμμα αίτησης για απονομή status αντιπροσωπευτικότητας, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης για επιβεβαίωση του status κάθε τέσσερα χρόνια και ξεκάθαρες απαιτήσεις ως προς την πληροφόρηση που πρέπει να συνυποβάλλεται με την αίτηση αυτή. Προς το παρόν, μόνο η CITUB και η Podkrepa παρουσίασαν τις αναγκαίες λεπτομέρειες το 2007 – ενώ τα μικρότερα συνδικάτα διάλεξαν να μη μπουν σε αυτήν τη διαδικασία. Το Δεκέμβριο του 2007 τόσο η CITUB όσο και η Podkrepa αναγνωρίστηκαν ως αντιπροσωπευτικά συνδικάτα σε εθνικό επίπεδο για τα επόμενα 4 χρόνια.

Τόσο η CITUB όσο και η Podkrepa έχουν παρόμοια δομή με μέλη κλαδικές ομοσπονδίες και συνδικάτα. Στην περίπτωση της CITUB υπάρχουν 35, εκ των οποίων η μεγαλύτερη είναι αυτή των εκπαιδευτικών και έπονται οι αυτοαπασχολούμενοι, οι αγρότες κλπ. Η Podkrepa έχει 25 κλαδικές ομοσπονδίες.

Εργοδοτικές οργανώσεις

Η Βουλγαρία έχει σήμερα τέσσερις εργοδοτικές οργανώσεις¹³ αναγνωρισμένες ως αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο και ένα αριθμό επιπλέον οργανώσεων που δεν έχουν αυτό το status. Η δομή της εκπροσώπησης των εργοδοτών υπέστη αλλαγές κατά την περίοδο της πολιτικής μετάβασης, οφειλόμενη κυρίως σε παράγοντες όπως η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων και η δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

Σήμερα, υπάρχουν έξι εργοδοτικές οργανώσεις αναγνωριζόμενες ως αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο. Αυτές είναι:

Το Βουλγαρικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ΒCCI. Ιδρύθηκε το 1884. Μετά από το 1992 το ΒCCI έγινε οργάνωση με εθελοντική συμμετοχή για την υποστήριξη, ενθάρρυνση εκπροσώπηση και προστασία των συμφερόντων των μελών του που υπάγονται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Έχει 42,888 μέλη και 70 κλαδικές οργανώσεις. Είναι μέλος του Διεθνούς Επιμελητηρίου (ICC), του Eurochambres, του Συνδέσμου Βαλκανικών Επιμελητηρίων, του επιχειρηματικού συμβουλίου του συνδέσμου Οικονομικής Συνεργασίας της Μούρης Θάλασσας, του Συνδέσμου Επιμελητηρίων της Ζώνης της Μαύρης Θάλασσας, το Διεθνές Συμβούλιο Συνεργασίας Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων των Οικονομικών Επιμελητηρίων χωρών της Βαλτικής, της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, του Κεντρικού Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Ελεύθερου Εμπορίου (CEFTA), και της Πρωτοβουλίας Συνεργασίας της Νοτιοανατολικής Ευρώπης (SECI);

Ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βουλγαρίας ΒΙΑ. Ο ΒΙΑ αποτελεί συνέχεια του Βουλγαρικού Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, που ιδρύθηκε το 1980. Έχει περισσότερα από 14,000 μέλη, επιχειρήσεις βιομηχανικές, εμπορικές και παροχής υπηρεσιών του ιδιωτικού, δημόσιου, συνεταιριστικού και δημοτικού τομέα καθώς και τράπεζες, πανεπιστήμια, οικονομικά και επιστημονικά όργανα, ασφαλιστικές εταιρείες και εταιρείες leasing, ιδρύματα για την παροχή συντάξεων και ιατροφαρμακευτικής κάλυψης και άλλους οργανισμούς και ιδρύματα. Ο ΒΙΑ περιλαμβάνει 27 περιφερειακές οργανώσεις, που αντιστοιχούν στην περιφερειακή διάρθρωση της Βουλγαρίας και 58 κλαδικές/ τομεακές οργανώσεις (γνωστές ως 'επιμελητήρια') που εκπροσωπούν όλους τους κλάδους της βουλγαρικής οικονομίας. Ο ΒΙΑ είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης Βιομηχανικών και Εργοδοτικών (UNICE), του ICC, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (IOE) και του Παγκόσμιου Κέντρου Περιβάλλοντος (WEC);

Η Ένωση Ιδιωτικών Οικονομικών Επιχειρήσεων (UPEE) – πριν το 2001 καλούμενη Ένωση για τις Οικονομικές Επιχειρήσεις των Πολιτών. Η UPEE ιδρύθηκε το 1989 ως οργάνωση με στόχο την προστασία της ελευθερίας των επιχειρήσεων και των ιδιωτών επιχειρηματιών. Έχει μέλη σχεδόν 4,000 επιχειρήσεις και 50 περιφερειακά και κλαδικά γραφεία. Το 1996, αναγνωρίστηκε ως μέλος του IOE μέσω του Συνδέσμου Βουλγαρικών Εργοδοτικών Οργανώσεων, από το 1993, η UPEE είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Μικρών Επιχειρήσεων (ECSB), και από το 1994 μέλος του Διεθνούς Συμβουλίου για τις Μικρές Επιχειρήσεις (ICSB).

Η Ένωση Βουλγάρων Ιδιωτών Επιχειρηματιών Vazrazhdane (UPBE) Η UPBE ιδρύθηκε το Δεκέμβρη του 1989. Έχει τοπικές (με βάση τους δήμους) και κλαδικές

¹³ Απογραφή 2009

οργανώσεις και είναι μέλος του Παγκόσμιου Συνδέσμου Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (WASME) και της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδέσμων Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (CEA-PME).

Ο Βουλγαρικός Σύνδεσμος Βιομηχανικού Κεφαλαίου (BICA) που ιδρύθηκε το 1996. Ο BICA εκπροσωπεί τα συμφέροντα εταιρειών χαρτοφυλακίου και επενδύσεων, κλαδικών επιμελητηρίων και βιομηχανικών επιχειρήσεων, που απασχολούν συνολικά περισσότερους από 170,000 εργαζόμενους (7.1 % των εργαζομένων). Στα μέλη του BICA περιλαμβάνονται 1,194 βιομηχανικές επιχειρήσεις. Ο Σύνδεσμος έχει αναπτύξει εκτεταμένο δίκτυο περιφερειακών δομών που καλύπτει περίπου 60 δήμους.

Η Συνομοσπονδία Βουλγάρων Εργοδοτών και Βιομηχάνων (CEIBG) ιδρύθηκε το 2006 μετά τη συγχώνευση της Bulgarian International Business Association (BIBA) και του Συνδέσμου Εργοδοτών Βουλγαρίας (EABG). Κατά τη συγχώνευση η BIBA είχε περισσότερα από 200 μέλη. Το 2007, ο CEIBG είχε 3,278 μέλη, δηλαδή ιδιωτικές εταιρείες που απασχολούν 351,965 εργαζόμενους (14.8 % of the employees) in 27 branches and 66 regional structures.

Διαδικασία αναδιάρθρωσης

Η διαδικασία οικονομικής και πολιτικής αναδιάρθρωσης στη Βουλγαρία ξεκίνησε το 1989. Υπό το φως της υπάρχουσας πολιτικής και οικονομικής κατάστασης οι δύο εργοδοτικές οργανώσεις που υπήρχαν τότε η BCCI και ο BIA – εκπροσωπούσαν μόνο κρατικές επιχειρήσεις και συνεταιριστικές οργανώσεις. Μετά την έναρξη της περιόδου της αλλαγής οι νέο-ιδρυόμενες ιδιωτικές επιχειρήσεις έψαξαν να βρουν άλλη εκπροσώπηση για τα συμφέροντά τους και ξεκίνησαν με την ίδρυση της UPEE και της UPBE. Μετά την ιδιωτικοποίηση του 70% περίπου των κρατικών επιχειρήσεων, οι νέες διοικήσεις σε πολλές περιπτώσεις αποφάσισαν να εξακολουθήσουν να είναι μέλη της BCCI και του BIA, που με αυτόν τον τρόπο άρχισαν να εκπροσωπούν τα συμφέροντα και του ιδιωτικού τομέα. Πάντως μεγάλος αριθμός ιδιωτικοποιημένων επιχειρήσεων ίδρυσε καινούργιες εργοδοτικές οργανώσεις που δεν έχουν ακόμα αναγνωριστεί ως αντιπροσωπευτικές. Οι περισσότερες επιχειρήσεις που εξαγοράστηκαν μέσω της ιδιωτικοποίησης ή ιδρύθηκαν από ξένους επενδυτές ίδρυσαν τη δικιά τους εργοδοτική οργάνωση τον **Βουλγαρικό Σύνδεσμο Βιομηχανικών Επιχειρήσεων (BIBA)**. Τέλος, αρκετές δεκάδες από τις μεγαλύτερες ιδιωτικές επιχειρήσεις στη Βουλγαρία μια νέα οργάνωση, τον **Σύνδεσμο Εργοδοτών Βουλγαρίας (EAB)**

Η οργανωτική αναδιάρθρωση των εργοδοτικών οργάνωσεων από το 1990 επιβλήθηκε από τρεις δυναμικές: την πτώχευση των ζημιωγόνων κρατικών επιχειρήσεων, τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και την ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων. Ο συνδυασμός των τριών αυτών διαδικασιών οδήγησε σε σημαντική αύξηση των οικονομικών μονάδων στη Βουλγαρία. Οι στατιστικές δείχνουν ότι άνω από 95% του συνόλου των Βουλγαρικών επιχειρήσεων απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζόμενους. Κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις και αυτές που στοχεύουν σε συνεχή ανάπτυξη επιζητούν την προστασία των συμφερόντων τους μέσω των υπάρχουσών εργοδοτικών οργάνωσεων και με την ίδρυση νέων.

Καθήκοντα και υπευθυνότητες

Από την αρχή της μεταβατικής περιόδου, οι νέες εργοδοτικές οργανώσεις και αυτές που μετεξελίχθηκαν από προϋπάρχουσες έπαιξαν ενεργό ρόλο στην εφαρμογή μεταρρυθμίσεων σε κρίσιμους τομείς,:

- Στη δημιουργία συνθηκών σύγχρονης και ευέλικτης αγοράς εργασίας
- Στον κοινωνικό διάλογο συμπεριλαμβανομένης και της δημιουργίας νομοθεσίας
- Στην πολιτική εισοδημάτων
- Στη δημιουργία νέων οργάνων συλλογικών διαπραγματεύσεων και
- Στην υποχρεωτική και εθελοντική ασφάλιση για σύνταξη

Στο πολύπλοκο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, που δημιουργήθηκε από την αρχή της μετάβασης και μετά, οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστήριξαν ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα θέματα στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συνεργασίας:

- Η μεταβολή του κρατικού τομέα σε ιδιωτικό
- Η προώθηση της ελευθερίας των εμπορικών των βιομηχανικών δραστηριοτήτων
- Η αλλαγή της κύριας οικονομικής αντίληψης από κεντρικά σχεδιαζόμενης οικονομίας προς την οικονομία του ελεύθερου ανταγωνισμού
- Η αλλαγή στις αρχές διοίκησης της οικονομίας ως σύνολο και ειδικότερα των επιχειρήσεων
- Η βασική αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας και των οργανισμών της αγοράς εργασίας από οικονομία πλήρους απασχόλησης σε οικονομία, όπου είναι αποδεκτή η ύπαρξη μερικής ανεργίας.

Κοινωνικοί εταίροι

Το κύριο εθνικό σώμα κοινωνικών εταίρων είναι το Εθνικό Συμβούλιο Τριμερών Εταίρων (NCTP), που ιδρύθηκε το 1993 και έχει επιτροπές που συνεδριάζουν για διάφορα θέματα. Το NCTP είναι το βήμα συνεργασίας και διαβούλευσης για εργατικά θέματα, θέματα κοινωνικής ασφάλισης, θέματα συνθηκών διαβίωσης κλπ. Περιλαμβάνει εκπροσώπους της κυβέρνησης, των εργατικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, που είναι αναγνωρισμένες ως αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων χρόνων η γκάμα των κοινωνικών εταίρων διευρύνθηκε. Αναπτύχθηκαν νέοι μηχανισμοί όπως η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις εργασίες του κοινοβουλίου μέσω ειδικής επιτροπής και ίδρυσης ειδικών ομάδων για την εκπόνηση εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας, την προετοιμασία νομοθεσίας και τη διαδικασία εισόδου της χώρας στην ΕΕ. Οι κοινωνικοί εταίροι

εμπλέκονται επίσης στη διοίκηση και τον έλεγχο διαφόρων οργανισμών με τριμερή διάρθρωση.

Ισότητα των φύλων¹⁴

Αν και η Βουλγαρία έχει υιοθετήσει διάφορα σημεία της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ισότητα των δύο φύλων, στην πράξη οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας τόσο όσον αφορά τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο όσο και ως προς το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές που παίρνουν οι γυναίκες σε σχέση με τις αντίστοιχες των ανδρών. Παρά τις προβλέψεις της νομοθεσίας, στην πραγματικότητα υπάρχει ένα γενικότερο κλίμα ανοχής των διακρίσεων ενάντια στις γυναίκες.

Παραδοσιακά, οι γυναίκες στη Βουλγαρία αποτελούν το ήμισυ της εργατικής δύναμης. Παρόλα αυτά τείνουν να εργάζονται στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα, να έχουν μικρότερες πιθανότητες εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους, να πληρώνονται λιγότερο, να μην έχουν ευκαιρίες να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να νοιώθουν παγιδευμένες ότι δεν μπορούν να διεκδικήσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα από το φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους. Η μαύρη αγορά είναι επίσης πολύ διαδεδομένη στις γυναίκες με μερική απασχόληση, χαμηλότερες αμοιβές, χωρίς εξασφάλιση υγείας και ασφάλειας.

Η σταδιοδρομία και η οικογένεια είναι δύσκολο να συνδυαστούν στη Βουλγαρία. Όχι μόνο οι γυναίκες χάνουν αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, αλλά και οι μητέρες εξαναγκάζονται να δεχθούν μη εξειδικευμένη εργασία και χαμηλότερες αμοιβές προκειμένου να μπορέσουν να ξαναμπούν στην αγορά εργασίας.

Η διαφορά του επιπέδου αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, φθάνοντας 12.7% το 2007. Το 2002¹⁵ διαφορά αυτή ήταν μεγαλύτερη φθάνοντας το 18.9%.

Υγεία και ασφάλεια¹⁵

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία ρυθμίζονται από τον νόμο του 1997.

Υπάρχουν επιτροπές για τις συνθήκες εργασίας σε επιχειρήσεις άνω των 50 ατόμων και ομάδες εργασίας για τα θέματα των εργασιακών συνθηκών σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους.

Στις επιτροπές μετέχουν πέντε εκπρόσωποι των εργαζομένων και στις ομάδες εργασίας ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων.

¹⁴ Gender equality still far from being achieved

¹⁵ Πηγή: S. Gazzane - Health and safety representation of employees in EU countries. ETUI-REHS: 2006.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η βουλγαρική νομοθεσία προβλέπει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διακρίνονται σε τρία επίπεδα:

- Σε επίπεδο κλάδου κάνουν διαπραγματεύσεις οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα σωματεία του κλάδου
- Σε επίπεδο Δήμου, 'τα δημοτικά συμβούλια κοινωνικής συνεργασίας' παρέχουν το βήμα για διαπραγματεύσεις ανάμεσα στα συνδικάτα και τις δημοτικές αρχές πάνω σε δραστηριότητες, που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα χρηματοδότησης των δημοτικών αρχών (εκπαίδευση, ιατρική μέριμνα, πολιτισμός και διοίκηση)
- Σε επίπεδο επιχείρησης όπου οι εκπρόσωποι των σωματείων διαπραγματεύονται με τους ιδιώτες εργοδότες στο πλαίσιο 'κοινών επιτροπών κοινωνικών εταιρίων.

Το 2002, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις μπήκαν σε μια νέα φάση ανάπτυξης ως απόρροια της ψήφισης βελτιώσεων και συμπληρωματικών διατάξεων στον Εργατικό Κώδικα που άρχισαν να ισχύουν από το 2001. Αυτές οι αλλαγές υπήρξαν το αποτέλεσμα δέκα χρόνων εμπειρίας συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και της ανάγκης εναρμόνισης της βουλγαρικής εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας με τις αντίστοιχες της ΕΕ.

Ο εντονότερος κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις το 2002 απέδωσαν σειρά συλλογικών συμβάσεων σε νέους κλάδους που υπογράφηκαν από εκπροσώπους των σωματείων και εκπροσώπους των εργοδοτών. Ως παράδειγμα αναφέρουμε ότι υπογράφηκαν 8 νέες συμβάσεις σε τομεακό επίπεδο και 32 σε επίπεδο κλάδου, ενώ 12 συμβάσεις υπογράφηκαν στο επίπεδο εθνικών οργανισμών και επιχειρήσεων.

Μετά από μακρές διαπραγματεύσεις, τα αντιπροσωπευτικά σωματεία και εργοδοτικές οργανώσεις κατέληξαν σε μια εθνική συμφωνία- πλαίσιο για τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων σε τομεακό και κλαδικό επίπεδο. Παρόλα αυτά μια σειρά εργοδοτικών οργανώσεων αρνήθηκαν να υπογράψουν τη συμφωνία αυτή.

Στην πράξη, εκτός από τους δημοτικούς υπαλλήλους στις υπόλοιπες περιπτώσεις οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επικεντρώνονται κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης. Αυτό συμβαίνει γιατί πολλές επιχειρήσεις, ιδίως οι μεγαλύτερες, δεν θέλουν να υπόκεινται σε κλαδικές συλλογικές συμβάσεις παρά την προσπάθεια, που καταβάλλουν το κράτος και τα σωματεία να αυξήσουν τη δύναμή τους. Επίσης, πολλές κλαδικές συμβάσεις δεν κάνουν εν πολλοίς τίποτα άλλο παρά να επανα-διατυπώνουν την ισχύουσα νομοθεσία. Αν και ο νόμος προβλέπει την υποχρέωση των εργοδοτών να διαπραγματεύονται με τα σωματεία, αυτό συνήθως δε γίνεται.

Οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν μόνο αυτούς που είναι μέλη των σωματείων που τις υπογράφουν, αν και οι ιδιώτες μπορούν να ζητήσουν να καλυφθούν και αυτοί από τη σύμβαση. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τη νομοθεσία αν μια κλαδική σύμβαση έχει υπογραφεί από όλους τους ενδιαφερόμενους αντιπροσωπευτικούς εργοδοτικούς και εργατικούς φορείς, μπορεί το κράτος μετά από αίτημά τους να την καταστήσει

αναγκαστική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου. Πάντως, παρά την ύπαρξη αυτής της νομικής δυνατότητας, μέχρι στιγμής δεν έχει υπάρξει επέκταση των συλλογικών συμβάσεων αυτού του τύπου.

Το 2007–2008, υπήρχαν εν ισχύ περίπου 10 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Επιπλέον, εγγράφηκαν 58 συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου και 2.000 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και παραρτήματα σε υπάρχουσες συμφωνίες. Η χημική βιομηχανία αποτελεί τον μόνο μεγάλο κλάδο χωρίς καθόλου συμφωνίες. Οι συμφωνίες αυτές έχουν συνήθως ισχύ για δύο χρόνια και προβλέπουν κυρίως τις ελάχιστες αμοιβές. Οι συμφωνημένες αυξήσεις των αμοιβών ήταν σχετικά υψηλές ιδιαίτερα σε κλάδους που αντιμετωπίζουν στενότητα ατόμων με προσόντα στην αγορά εργασίας.

Από το 2007, οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο άρχισαν να διαπραγματεύονται ετήσιες συμφωνίες πάνω στο δείκτη ενδεικτικής αύξησης αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα.

Εκπροσώπηση στους χώρους εργασίας

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας γίνεται κυρίως μέσω των σωματείων. Δεν υπάρχει άλλη γενική δομή. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν σε Γενική Συνέλευση άλλους εκπροσώπους για πληροφόρηση και διαβούλευση, αλλά μπορούν να μεταβιβάσουν αυτό το δικαίωμα στο υπάρχον σωματείο.

Το τοπικό σωματείο παραμένει το κύριο σώμα εκπροσώπησης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Από το 2001, υπάρχει η δυνατότητα εκλογής εκπροσώπων των εργαζομένων για να αναλάβουν συγκεκριμένα δικαιώματα που προβλέπονται στον εργατικό κώδικα. Αυτοί προβλέπεται ότι εκλέγονται από την θετική ψήφο των 2/3 της γενικής συνέλευσης όλων των εργαζομένων. Στην πράξη αυτή η δυνατότητα έχει μείνει ανεκμετάλλευτη.

Τον Ιούλιο του 2006, εισήχθησαν νέες διατάξεις, που επιτρέπουν την εκλογή εκπροσώπων για πληροφόρηση και διαβούλευση και στοχεύουν στην εναρμόνιση με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές ντιρεκτίβες των δικαιωμάτων σε εθνικό επίπεδο. Σε κάθε περίπτωση, η γενική συνέλευση των εργαζομένων που συγκαλείται με τον σκοπό αυτό μπορεί να εξουσιοδοτήσει για το ρόλο αυτόν το υπάρχον σωματείο ή εκπροσώπους που έχουν ήδη εκλεγεί με τη διαδικασία υπερψήφισης των 2/3. Είναι πάρα πολύ νωρίς για να αποτιμήσει κανείς τις επιπτώσεις αυτών των αλλαγών, πολλές από τις δυνατότητες των οποίων δεν έχουν ακόμη χρησιμοποιηθεί.

Με την υπάρχουσα κατάσταση, όπου μόνο το ένα πέμπτο των εργαζομένων είναι συνδικαλισμένο, στους περισσότερους χώρους δουλειάς δεν υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Αριθμοί και δομή

Οι αριθμοί και η δομή των εκπροσώπων των σωματείων στους χώρους εργασίας ποικίλλουν ανάλογα με τα καταστατικά των σωματείων.

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι κανόνες για τον αριθμό ή το κατώφλι εκλογής των εκπροσώπων από τη γενική συνέλευση με βάση τη διαδικασία πλειοψηφίας των 2/3, αλλά η νομοθεσία γίνεται σαφέστερη στην περίπτωση του σκοπού πληροφόρησης και διαβούλευσης. Πρέπει να εκλέγονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα ή σε χώρους εργασίας που υπάρχουν άνω των 20 εργαζόμενοι. Ο αριθμός των εκλεγμένων καθορίζεται εκ των προτέρων από τη γενική συνέλευση, αλλά πρέπει να κυμαίνεται από 1 έως τρεις ανά 20-50 εργαζόμενους, 3-5 όταν απασχολούνται 50 με 250 εργαζόμενοι και 5-9 σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Τα άτομα μπορούν να χρήζονται από τους εργαζόμενους ή από το σωματείο. Και πάλι πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι η γενική συνέλευση μπορεί να αποφασίσει να μην εκλέξει εκπροσώπους και να μεταβιβάσει τις αρμοδιότητές της στο σωματείο ή σε ήδη υπάρχοντες εκπροσώπους.

Καθήκοντα και δικαιώματα

Η νομοθεσία ορίζει διάφορα καθήκοντα και δικαιώματα στις διάφορες κατηγορίες εκπροσώπων στον χώρο εργασίας. Μερικά ανήκουν στο σωματείο, άλλα εναλλακτικά είτε στο σωματείο είτε στους εκλεγμένους από τη γενική συνέλευση με πλειοψηφία 2/3 (στην πράξη σχεδόν πάντα στο σωματείο) και κάποια στους εκπροσώπους των εργαζομένων που έχουν εκλεγεί για να πάρουν μέρος στην πληροφόρηση και διαβούλευση. Όπως έχει ήδη τονισθεί αυτά τα τελευταία δικαιώματα μπορούν να μεταβιβαστούν είτε στο σωματείο, είτε στους εκπροσώπους των εργαζομένων που ήδη έχουν εκλεγεί για άλλο λόγο. Σε κάθε περίπτωση πάντως δεν προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίσει την προηγούμενη συναίνεση των εκπροσώπων των εργαζομένων προτού εισάγει αλλαγές.

Στα δικαιώματα του σωματείου ανήκει και η πρόβλεψη ότι ο εργοδότης πρέπει να ζητήσει από το τοπικό σωματείο να καθίσει σε ένα τραπέζι μαζί του για να καθορίσουν τους κανόνες της επιχείρησης καθώς και να εκπροσωπεί τους εργαζομένους στα δικαστήρια όταν υπάρχει διένεξη με την εταιρεία. Το σωματείο δικαιούται επίσης να αναφέρει παραβιάσεις του εργατικού νόμου στις καθ' ύλην αρμόδιες αρχές. Επιπλέον, κι αυτό είναι κρίσιμο, το σωματείο διαπραγματεύεται τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με την επιχείρηση και η εργοδοσία υποχρεούται να του παρέχει την αναγκαία πληροφόρηση για να μπορεί να το κάνει.

Τα δικαιώματα, που παρέχει το εργατικό δίκαιο είτε στο σωματείο, είτε στους εκπροσώπους, που εκλέγονται με τη διαδικασία των δύο τρίτων (που σχεδόν πάντα στην πράξη είναι και πάλι το σωματείο) είναι πιο εκτεταμένα. Περιλαμβάνουν το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης όταν πρόκειται να γίνουν περικοπές προσωπικού (το σωματείο ή οι εκπρόσωποι έχουν το δικαίωμα να παρουσιάσουν τη θέση τους όσον αφορά τις σχεδιαζόμενες περικοπές θέσεων εργασίας στις αρμόδιες κρατικές αρχές), να λαμβάνουν πληροφόρηση και να διαβουλεύονται για επικείμενες αλλαγές στις ώρες εργασίας, για περικοπές των ωρών εργασίας προκειμένου να αντιμετωπισθεί μειωμένη ζήτηση, για σχέδια υιοθέτησης ευέλικτων μορφών εργασίας και να τους δίνεται πληροφόρηση πάνω στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και αντίστροφα.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που εκλέγονται για θέματα πληροφόρησης και διαβούλευσης (ή το σωματείο ή ήδη υπάρχοντες εκπρόσωποι που εξουσιοδοτούνται για τον σκοπό αυτόν από τη γενική συνέλευση) πρέπει να λαμβάνουν πληροφόρηση για τις επιχειρηματικές προοπτικές και να διαβουλεύονται για θέματα απασχόλησης,

αλλαγές στην οργάνωση εργασίας και συμβάσεις εργασίας. Έχουν δικαίωμα να ζητήσουν πληροφόρηση, να συγκαλέσουν συνάντηση με τον εργοδότη και να έχουν πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας της επιχείρησης. Το εργατικό δίκαιο προβλέπει ένα χρονοδιάγραμμα για την παροχή της πληροφόρησης- πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον ένα μήνα πριν να ληφθούν τα μέτρα- και η διαβούλευση πρέπει να διαρκέσει δύο εβδομάδες. Πάντως, ο εργατικός κώδικας παρέχει το δικαίωμα στην εργοδοσία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων να συμφωνήσουν από κοινού ως προς το χρονοδιάγραμμα. Για τις απολύσεις το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα είναι μεγαλύτερης διάρκειας.

Εκπροσώπηση σε επίπεδο διοίκησης

Στη Βουλγαρία δεν υπάρχει συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στη διοίκηση. Σε μερικές όμως περιπτώσεις οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορεί να αναλάβουν έναν συμβουλευτικό ρόλο στις συνελεύσεις των μετόχων.

Οι Βουλγαρικές επιχειρήσεις μπορούν να επιλέξουν είτε ένα μονιστικό σύστημα είτε ένα δυϊκό σύστημα διοίκησης (με διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο). Οι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα εκπροσώπησης στο ΔΣ, αλλά σε δημόσιες επιχειρήσεις περιορισμένης ευθύνης που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους μπορούν να παραστούν στις συνελεύσεις των μετόχων με συμβουλευτικό ρόλο. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις περιορισμένης ευθύνης μπορούν να συμμετέχουν στις συνελεύσεις των μετόχων ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, αλλά μπορούν να εκφέρουν λόγο μόνο στην περίπτωση κοινωνικών θεμάτων.

Διαδικασίες διαπραγμάτευσης

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, η εργοδοσία διαπραγματεύεται με τα υπάρχοντα σωματεία ανεξάρτητα εάν ανήκουν σε αντιπροσωπευτική συνομοσπονδία ή όχι. Όταν υπάρχουν πολλά σωματεία στην επιχείρηση, η νομοθεσία τα ενθαρρύνει να διαμορφώσουν κοινές θέσεις, ή στις περιπτώσεις, που κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατόν, η νομοθεσία προβλέπει ότι το σχέδιο σύμβασης που προτείνεται από ένα από τα σωματεία θα πρέπει να γίνει αποδεκτό από την πλειοψηφία των εργαζομένων σε γενική συνέλευση.

Οι συμβάσεις υποτίθεται ότι έχουν ισχύ για έναν χρόνο, αν και μπορούν να ισχύουν για δύο χρόνια,, πράγμα το οποίο και συμβαίνει συνήθως.

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις τυπικά περιλαμβάνουν λεπτομέρειες των ελάχιστων αποδοχών, αν και από μια μελέτη που έκανε πάνω στις κλαδικές συμβάσεις για το 2004 η CITUB βρέθηκε ότι μόνο το 52% των συμβάσεων προβλέπουν αποδοχές που υπερβαίνουν τις ελάχιστες που προβλέπονται από το νόμο. Περιλαμβάνουν επίσης επιπλέον αμοιβές συνδεδεμένες με τις παρεχόμενες υπηρεσίες, με νυχτερινή εργασία και με επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Στις κλαδικές συμβάσεις συχνά καθορίζονται και οι διαδικασίες περικοπής θέσεων εργασίας.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις κατά κανόνα είναι πιο αναλυτικές και καλύπτουν τα αναγκαία προσόντα, τον χρόνο εργασίας και άδειας, τις αμοιβές, την

υγεία και ασφάλεια, την κοινωνική ασφάλιση, τις δραστηριότητες του σωματείου στην επιχείρηση, τη διαδικασία επίλυσης διαφορών και τους μηχανισμούς μέσω των οποίων μπορούν να ενταχθούν στη συλλογική σύμβαση οι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη των σωματείων.¹⁶

Στη Βουλγαρία υπάρχει ένας ελάχιστος μισθός που καθορίζεται από την κυβέρνηση μετά από διαβούλευση με την εργοδοσία και τα σωματεία σε ένα τριμερές συμβούλιο.

¹⁶ The evolving structure of collective bargaining in Europe: Bulgaria, Teodor Detchev, Rumiana Gladicheva, Vesselin Ilkov, 2005

Εκπροσώπηση των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρείες

Σύμφωνα με μια έρευνα πάνω στις βιομηχανικές σχέσεις που διενεργήθηκε το 2004 στο προσωπικό 29 θυγατρικών στη Βουλγαρία 18 πολυεθνικών εταιρειών από το Ινστιτούτο Κοινωνικής και Συνδικαλιστικής Έρευνας, η εικόνα είναι αντιφατική. Από τη μια μεριά υπάρχουν κάποια καλά παραδείγματα εκπροσώπησης των εργαζομένων και παράλληλα υπάρχουν παραδείγματα προσπαθειών της εργοδοσίας να περιθωριοποιήσει τα σωματεία και να σαμποτάρει τον κοινωνικό διάλογο.

Τα κύρια πορίσματα της έρευνας ήταν:

- Η παρουσία των σωματείων είναι σημαντική. Η συνδικαλιστική πυκνότητα κυμαίνεται περί το 67.4%, σε σύγκριση με το συνολικό εθνικό μέσο όρο που είναι 20%-25%.
- Σε κάποιες πολυεθνικές εταιρείες η συμμετοχή μελών στο σωματείο φθάνει το 90% με 98% - π.χ. στις θυγατρικές της Βελγικής εταιρείας Solvay (χημικά), της αμερικανικής American Standard (μηχανολογικά) και της Δανέζικης Carlsberg Breweries. Η συμμετοχή στο συνδικάτο της Γερμανικής Metro (λιανικό εμπόριο) είναι πολύ χαμηλή 6.5% της εργατικής της δύναμης, αλλά έχουν δημιουργηθεί πρόσφατα καινούργιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις διατηρείται σταθερή και υπάρχουν νέα μέλη σε κάποιες επιχειρήσεις. Πάντως υπάρχουν και σωματεία που χάθηκαν μέσα από τη διαδικασία συνεργασίας με υπερβολάβους και με εξωτερικά συνεργεία.
- Με λίγες εξαιρέσεις, οι σχέσεις ανάμεσα στα σωματεία που ανήκουν στις δύο μεγάλες αντιπροσωπευτικές συνομοσπονδίες (CITUB και CL Podkrepa) είναι συνεργατικές και συναινετικές. Υπάρχουν κάποιες εντάσεις με τα υπόλοιπα σωματεία.
- Οι σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τα σωματεία στις περισσότερες επιχειρήσεις είναι σχέσεις συνεργασίας. Στα δύο τρίτα των επιχειρήσεων που συμπεριέλαβε η έρευνα, οι σχέσεις ανάμεσα στις δύο πλευρές ήταν θεσμοθετημένες και είχαν ιδρυθεί ειδικές κοινές επιτροπές, σώματα, συμβούλια κλπ.
- Σε όλες τις επιχειρήσεις είχαν υπογραφεί συλλογικές συμβάσεις. Κατά κανόνα οι προβλέψεις των συμβάσεων για συνθήκες εργασίας, αμοιβές και κοινωνικό μισθό ήταν ανώτερες των αντίστοιχων τομεακών ή κλαδικών συμβάσεων. Η διαδικασία των διαπραγματεύσεων χαρακτηρίζεται από προθυμία για αμοιβαίες υποχωρήσεις, παραγωγικές συζητήσεις, συναινετικό πνεύμα και συνεργασία.
- Η πρόβλεψη για κοινωνικές παροχές στις υπό μελέτη επιχειρήσεις ήταν υψηλότερες του αντίστοιχου εθνικού μέσου όρου. Περιλαμβάνουν καντίνες, δωρεάν γεύματα ή χρήματα για φαγητό, δωρεάν ή χαμηλού κόστους μεταφορές, υπηρεσίες ιατρικής μέριμνας στην επιχείρηση, χρηματική βοήθεια σε περίπτωση ασθένειας, πρόσθετες συντάξεις, ασφάλιση υγείας και διακοπές.

- Οι μισθοί που αναφέρονται στις περισσότερες συμβάσεις που μελετήθηκαν είναι υψηλότεροι από αυτούς του αντίστοιχου κλάδου και από τον μέσο μισθό στη χώρα. Έχουν επίσης υιοθετηθεί διάφορα σχήματα πριμ.
- Δίνεται σημαντική σημασία στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία με παροχή των κατάλληλων εργαλείων, εξοπλισμού και μέσων ατομικής προστασίας. Όλες οι επιχειρήσεις, που εξετάστηκαν έχουν εισάγει συστήματα εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων και έχουν συγκροτηθεί επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας με ίση εκπροσώπηση εργοδοσίας και εργαζομένων.

Παράλληλα με αυτές τις ‘καλές πρακτικές’ η έρευνα εντόπισε ότι σε κάποιες θυγατρικές που εξέτασε το θέμα των βιομηχανικών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου υπάρχουν παραβιάσεις και υπάρχει έλλειμμα αποτελεσματικότητας στα θέματα αυτά. Συγκεκριμένα:

- Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι παρεμποδίζεται σε κάποιες περιπτώσεις, όπου η διοίκηση προσπαθεί να αγνοεί ή να καταπιέζει τα σωματεία. Είναι εξαιρετικά δύσκολο να ιδρύσει κανείς σωματείο σε καινούργια εργοστάσια των επιχειρήσεων αυτών.
- Σε κάποιες περιπτώσεις, οι διαπραγματεύσεις παρατείνονται από τη διοίκηση ή υπάρχει αστοχία να τηρηθούν αυτά που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις.
- Σε κάποιες εταιρείες παραβιάζεται το δικαίωμα των σωματείων των εργαζομένων να παίρνουν έγκαιρη και επαρκή ενημέρωση και με αυτόν τον τρόπο μειώνεται η ικανότητά τους να διαπραγματεύονται και να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις
- Υπάρχουν συγκρούσεις στις διαπραγματεύσεις που αφορούν σε μισθούς
- Δεν υπάρχει πλαίσιο ρυθμίσεων ή πρακτικοί μηχανισμοί για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος πληροφόρησης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς όπως συμβαίνει στην ΕΕ.
- Μόνο σε ένα μικρό αριθμό επιχειρήσεων έχει δοθεί το δικαίωμα να εκπροσωπούνται οι βουλγαρικές θυγατρικές στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων -ΕΣΕ. Πολλές φορές αυτό οφείλεται στη στάση της μητρικής εταιρείας. Από τις επιχειρήσεις που εξετάστηκαν μόνο 4 είχαν Βούλγαρους παρατηρητές στο αντίστοιχο ΕΣΕ.

Εκπροσώπηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η οδηγία για την ανάμιξη των εργαζομένων στις Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις μεταφέρθηκε μέσω ενός νόμου που καλύπτει επίσης τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια και την ανάμιξη των εργαζομένων στις Ευρωπαϊκές συνεταιριστικές οργανώσεις. Η νομοθεσία πέρασε από τη Βουλγαρική Εθνοσυνέλευση στις 30 Ιουνίου 2006 και δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα της κυβέρνησης στις 14 Ιουλίου 2006¹⁷. Τέθηκε σε ισχύ όταν η Βουλγαρία έγινε πλήρες μέλος της ΕΕ την 1 Ιανουαρίου του 2007. Ο νόμος επονομάζεται 'Νόμος περί πληροφόρησης και διαβούλευσης με εργαζόμενους πολυεθνικών (κοινοτικού επιπέδου) επιχειρήσεων, ομίλων επιχειρήσεων και εταιρειών.

Ο νόμος περί πληροφόρησης και διαβούλευσης τροποποιήθηκε τον Μάρτιο του 2011, σε απάντηση της αναμορφωμένης οδηγίας 2009/38/EC. Το 41ο Εθνικό Συμβούλιο θέσπισε τη μεταφορά της αναμορφωμένης οδηγίας στον "νόμο για την τροποποίηση του νόμου περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, όμιλους επιχειρήσεων και τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες" στις 15 Μαρτίου 2011, ο νέος νόμος δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ αριθ. 26/ 29.03.2011.¹⁸

Τροποποίηση του νόμου περί ενημέρωσης και διαβούλευσης¹⁹

Η νέα νομοθετική πράξη περιλαμβάνει τις ακόλουθες τροποποιήσεις:

Ορισμοί

Ο νέος νόμος εισάγει ορισμούς για την πληροφόρηση και διαβούλευση σύμφωνα με το άρθρο 2 της αναμορφωμένης οδηγίας στο τμήμα 9, εδάφια 17 και 18.

«Ενημέρωση», είναι η διαβίβαση από τη διοίκηση στους εκπροσώπους των εργαζομένων, των δεδομένων εκείνων, έτσι ώστε να μπορούν να εξοικειωθούν με το αντικείμενο και να το εξετάσουν.

Η ενημέρωση θα δίδεται σε τέτοιο χρόνο ώστε να μην καθυστερεί η διαδικασία λήψης αποφάσεων, με τέτοιο τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβούν σε μια εις βάθος αξιολόγηση των πιθανών επιπτώσεων και, όπου ενδείκνυται, να προετοιμαστούν για διαβουλεύσεις με το

¹⁷ State Gazzette 57 of 14.07.2006

¹⁸ Τα κείμενα των δύο νόμων και ο εργατικός κώδικας βρίσκονται στη σελίδα της Κοινότητας <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>. Περισσότερες πληροφορίες στις σελίδες του ETUI <http://www.ewcdb.eu/> και <http://www.worker-participation.eu/>

¹⁹ Act amending the Act of informing and consulting employees in multinational undertakings, groups of undertakings and European Companies" adopted on 15 March 2011, published in the Official Gazette 26/2011.

αρμόδιο όργανο του σώματος της πολυεθνικής επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων.

«Διαβούλευση», είναι η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και / ή του οργάνου εκπροσώπησης τους και το αρμόδιο όργανο της διοίκησης, σε χρόνο, τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζόμενων να εκφράσουν τη γνώμη τους στη βάση των πληροφοριών που παρέχονται σχετικά με τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία η διαβούλευση σχετίζεται, με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της διοίκησης, και εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, τα οποία μπορούν να ληφθούν υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων της πολυεθνικής επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων.

Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα

Το τμήμα 3, άρθρο 6 αναμορφώνεται όπως παρακάτω:

1. Η παράγραφος 2 αντικαθίσταται ως εξής:

‘(2) Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας εκλέγονται ή διορίζονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος μέλος από την πολυεθνική επιχείρηση ή όμιλο επιχειρήσεων, με την εξής κατανομή για κάθε κράτος μέλος μία έδρα ανά μερίδα εργαζομένων που απασχολούνται στο ίδιο κράτος μέλος ίση με το 10%, ή κλάσμα αυτού, του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται σε όλα τα κράτη μέλη στο σύνολό τους.

Μέλη ΕΣΕ

Το τμήμα 7, άρθρο 10 αναμορφώνεται όπως παρακάτω:

1. Η παράγραφος 3 αντικαθίσταται ως εξής:

‘(3) τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων εκλέγονται ή διορίζονται κατ’ αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος μέλος από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή από τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, με την εξής κατανομή για κάθε κράτος μέλος: μια έδρα ανά μερίδα εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτό το κράτος μέλος ίση με το 10 % του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στο σύνολο των κρατών μελών ή κλάσμα της εν λόγω μερίδας. Το Συμβούλιο θεσπίζει τον εσωτερικό του κανονισμό.

Εκλογή μελών ΕΔΟ και ΕΣΕ

Η νομοθεσία καθορίζει ότι οι Βούλγαροι-μέλη της ΕΔΟ πρέπει να εκλέγονται από τη γενική συνέλευση όλων των εργαζομένων και εάν κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό- όπως για παράδειγμα στην περίπτωση ύπαρξης βαρδιών- από συνέλευση εκπροσώπων όλων των εργαζομένων. Η γενική συνέλευση μπορεί να συγκληθεί από την εργοδοσία, το σωματείο ή 10% των εργαζομένων και να πάρει αποφάσεις με απαρτία του 50% όλων των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους.

Η γενική συνέλευση πάντως μπορεί να αποφασίσει να μεταβιβάσει το δικαίωμα επιλογής μελών του ΕΔΣ, οι οποίοι θα έπρεπε να είχαν εκλεγεί από τη συνέλευση, στα σωματεία ή σε άλλους υπάρχοντες εκπροσώπους, εκλεγμένους από προηγούμενη γενική συνέλευση με υπερψήφιση από τουλάχιστον τα δύο τρίτα των παρόντων.

Εάν τα μέλη του ΕΔΣ εκλεγούν από τη γενική συνέλευση, μπορεί να έχουν προταθεί από τα σωματεία, μεμονωμένους εργαζόμενους ή ομάδες εργαζομένων (Άρθρο 13).

Η νομοθεσία δεν ορίζει εάν μπορούν ή όχι να επιλεγούν εκπρόσωποι των συνδικάτων μη εργαζόμενοι στην επιχείρηση.

Στην περίπτωση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Επιχείρησης, η νομοθεσία δεν είναι ξεκάθαρη. (ETUI <http://www.worker-participation.eu>)

Παραπομπές

European foundation for the improvement of living and working conditions
<http://www.eurofound.europa.eu/>

Worker-participation.eu, National Industrial Relations/ Countries /Boulgaria © ETUI
2012, available from internet: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Bulgaria>

Evolution of the model of industrial relations in Bulgaria 1989 – 2002, by Theodor Detchev, SEER SouthEast Europe Review for Labour and Social Affairs (issue: 01+02/2003, pages:4557), on www.ceeol.com.

Detchev, Teodor and Gladicheva, Rumiana and Ilkov, Vesselin (2005) The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990 - 2004. National Report. Bulgaria. Project Report “The Evolving Structure of Collective Bargaining. A Comparative Analysis Based on National Reports in the Countries of the European Union” Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910), University of Florence - European Commission.

Ευάγγελος Βασιλακάκης, Το νομικό πλαίσιο των ξένων επενδύσεων στη Βουλγαρία. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, ISBN- 960-301-258-0.

Sofia News Agency <http://www.novinite.com/>

Greek Embassy <http://www.greekembassy.org/>

World Investment News <http://www.winne.com/>

National Bank of Greece <http://www.nbg.gr>

United Bank of Bulgaria <http://www.ubb.bg>

Bulgarian National Bank, annual report 2005

InvestBulgaria Agency <http://www.investbg.government.bg>

Bulgarian foreign investment agency <http://www.fifoost.org/bulgarien/institut/bfia-en.php>

DIRECTIVE 2009/38/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast). Available from Internet <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>

Act amending the Act on informing and consulting employees in multinational undertakings, groups of undertakings and European companies. Bulgarian State Gazette No/year: 26/2011