

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Μελέτες περιπτώσεων

Έκθεση για τη Μάλτα

UHM Voice of the Workers

Dar Reggie Miller

St Thomas Street

Floriana FRN 1032

Malta

Φλοριάννα, 15 Οκτωβρίου 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.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, η Μάλτα βιώνει μια άνευ προηγουμένου οικονομική ανάπτυξη, η οποία έχει αγκαλιάσει όλους τους σημαντικούς οικονομικούς τομείς. Παρόλο που τα μικροσκοπικά κράτη, όπως η Μάλτα, είναι πιο ευάλωτα σε εξωτερικούς παράγοντες, είναι επίσης αλήθεια ότι οι θετικές οικονομικές επιπτώσεις επηρεάζουν γρήγορα και έντονα την κοινωνία. Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση της περιόδου 2008/2009 είχε περιορισμένο αντίκτυπο στη Μάλτα σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ, κυρίως λόγω της ύπαρξης ισχυρού τραπεζικού και χρηματοπιστωτικού τομέα, που δεν είναι εκτεθειμένος σε επενδύσεις υψηλού κινδύνου. Από το 2013, η οικονομία αναπτύσσεται σταδιακά, με προεξάρχοντες κλάδους, για παράδειγμα τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, το IGaming, τις θαλάσσιες και αεροπορικές υπηρεσίες, τον τουρισμό και τις κατασκευές. Τα οφέλη μιας τέτοιας ανάπτυξης έχουν θετικές επιπτώσεις και στους άλλους οικονομικούς κλάδους, και μεταφράζονται σε υψηλότερη απασχόληση και σε χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας. Σήμερα, η Μάλτα είναι διαθέσιμη από τις καλύτερες επιδόσεις στην Ε.Ε. όσον αφορά τους δείκτες απασχόλησης και έχει γίνει πόλος έλξης για ξένο εργατικό δυναμικό. Ως συνέπεια αυτής της κατάστασης, δεν υπάρχουν περιπτώσεις συλλογικών απολύσεων που θα μπορούσαμε να αναλύσουμε. Στη Μάλτα στην πραγματικότητα ο κοινωνικός διάλογος σε κλαδικό επίπεδο σχεδόν ελλείπει, λόγω της δύναμης και της επιτυχίας των επιχειρήσεων, ενώ οι κλαδικές επιπτώσεις, λόγω του μεγέθους της χώρας, συχνά αντιμετωπίζονται από την εθνική σκοπιά. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν σχετικές περιπτώσεις για να αναλυθούν στο πλαίσιο του έργου. Ο στόχος του Strengthening Involvement είναι στην πραγματικότητα η αξιολόγηση και η ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με τις αποτυχίες στην ορθή εφαρμογή των πολιτικών και της νομοθεσίας, που αφορά στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, καθώς και με τον τρόπο αντίδρασης και αναδιοργάνωσης των εργαζομένων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών.

Ενώ άλλοι εταίροι παρουσίασαν περιπτώσεις κατά τις οποίες, κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης, των συγχωνεύσεων, των εξαγορών και των ομαδικών απολύσεων δεν ακολουθήθηκαν τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία, ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση, στη Μάλτα υπάρχουν περιπτώσεις, που δεν είχαν άμεση σχέση με αναδιάρθρωσεις ή συγχωνεύσεις, στις οποίες η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν ακολουθήθηκαν και δεν εφαρμόστηκαν. Η έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης και διαβούλευσης συνεπάγεται παρεμπόδιση των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που συνδέονται με τις συνθήκες εργασίας τους και όχι με το καθεστώς απασχόλησής τους. Τα συνδικάτα χρειάζονται, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα δικαιώματα των εργαζομένων καταπατούνται, να διαθέτουν δυνατότητα αντίδρασης, καθώς και ικανότητα σχεδιασμού αντίδρασης και αποτροπής της καταπάτησης των δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, η UHM Voice of the Workers παρουσιάζει τρεις διαφορετικές μελέτες περιπτώσεων, που σχετίζονται με διάφορα θέματα, όπως: αναγνώριση των εκπροσώπων των εργαζομένων, διαβουλεύσεις σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις και πρόσβασης σε ενημέρωση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας.

Μελέτη περίπτωσης 1: Αναγνώριση της εκπροσώπησης των εργαζομένων

Η επιχείρηση Δημόσιες Μεταφορές Μάλτας (MPT) είναι ιδιωτική εταιρεία. Δραστηριοποιείται από το 2015, και είναι επιφορτισμένη με την παροχή υπηρεσιών μετακίνησης με δημόσια λεωφορεία στη Μάλτα. Απασχολεί πάνω από 1.300 άτομα, τα οποία εκτελούν δρομολόγια με 380 λεωφορεία. Η MPT ανήκει στην Autobuses de Leon, μέλος του ομίλου AESA - ALSA, που είναι η ηγέτιδα εταιρεία στον κλάδο των οδικών επιβατικών μεταφορών στην Ισπανία. Η UHM Voice of the Workers για αρκετούς μήνες προέβαλε τον ισχυρισμό ότι εκπροσωπεί την πλειοψηφία των εργαζομένων και ζητούσε να αναγνωριστεί από την επιχείρηση MPT. Στη Μάλτα η συνδικαλιστική οργάνωση που, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, είναι επιφορτισμένη με τη διαπραγμάτευση της συλλογικής σύμβασης πρέπει να στηρίζεται από την πλειοψηφία των εργαζομένων και να έχει αναγνωριστεί από τον εργοδότη ως αντιπροσωπευτική.

Η εταιρεία στην αρχή δεν έδωσε αυτό το χρίσμα-δικαίωμα στην UHM και στους εργαζόμενους. Χρειάστηκε, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η καθυστέρηση όλης της διαδικασίας αναγνώρισης, να αναληφθούν μια σειρά από ενέργειες, οι οποίες, αν και νόμιμες, συνέβαλαν στη δημιουργία τριβής με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους. Η κατάσταση έφτασε σε αδιέξοδο το Δεκέμβριο του 2015.

Τότε η UHM Voice of the Workers αποφάσισε να κλιμακώσει τη σύγκρουση και προώθησε μια συνδικαλιστική κινητοποίηση με τη συμμετοχή των οδηγών, στους οποίους έδωσε την εντολή να μη δεχτούν καμία πληρωμή από επιβάτη κατά τη διάρκεια της βάρδιάς τους. Η εταιρεία αντέδρασε έντονα καθώς όλο το σύστημα έκδοσης εισιτηρίων βασίζεται στο βασικό ρόλο των οδηγών. Η κατάσταση θα μπορούσε να κλιμακωθεί ακόμη περισσότερο.

Την ίδια ημέρα που πραγματοποιούνταν η συνδικαλιστική αυτή κινητοποίηση, η UHM Voice of the Workers φιλοξενούσε την ετήσια γενική συνέλευση της EZA (Ευρωπαϊκό Κέντρο Ζητημάτων Εργαζομένων), ενός δίκτυου στο οποίο συμμετέχουν 73 οργανώσεις εργαζομένων από 30 ευρωπαϊκές χώρες. Κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης αυτής, η UHM ενημέρωσε τους άλλους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους για την κρίσιμη κατάσταση του θέματος των δημόσιων μεταφορών. Ενώ γινόταν η ενημέρωση αυτή, ζήτησε τολόγο η Union Sindical Obrera (USO), η οποία συμμετείχε στη συνέλευση της EZA στη Μάλτα, και εκπροσωπεί τους εργαζόμενους της μητρικής εταιρείας στην Ισπανία. Με τη βοήθεια και υποστήριξη της Solidarnosca, που είναι ενεργό μέλος της EZA, η UHM Voice of the Workers κάλεσε επείγουσα συνέντευξη Τύπου, στην οποία οι εκπρόσωποι

της USO και της Solidarnosc εκφράστηκαν ανοικτά και έντονα υπέρ των δικαιωμάτων αναγνώρισης της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Αυτή η παρέμβαση προκάλεσε ένα θετικό αντίκτυπο, που οδήγησε στην άμεση αναγνώριση της UHM και μέσα σε λίγους μήνες, στην υπογραφή μιας νέας συλλογικής σύμβασης.

Κύρια σημεία

Ο περιορισμός των δικαιωμάτων και της πρόσβασης στην ενημέρωση και διαβούλευση δεν συμβαίνει μόνο σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης, συγχωνεύσεων, εξαγορών, αλλά αφορά και άλλες περιπτώσεις.

Η πρόσβαση στην ενημέρωση συνδέεται άμεσα με την εκπροσώπηση των εργαζομένων και το δικαίωμά τους να αναγνωρίζονται με αυτήν την ιδιότητα. Η πρόσβαση στην ενημέρωση είναι δυνατή υπό την προϋπόθεση ότι δεν τίθεται υπό αμφισβήτηση το δικαίωμα των εργαζομένων να επιλέγουν οι ίδιοι τις οργανώσεις, που επιθυμούν να εκπροσωπούν τα συμφέροντά τους. Η περίπτωση αυτή δείχνει πώς η έλλειψη αναγνώρισης σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση στην ενημέρωση, που σχετίζεται με τις διαφαινόμενες εξελίξεις της απασχόλησης στο μέλλον και με τις οικονομικές προοπτικές της εταιρείας τους.

Η αντιμετώπιση εργοδοτών πολυεθνικών διαστάσεων απαιτεί το διεθνή συντονισμό των συνδικάτων και την ανάληψη δράσης σε διεθνές επίπεδο, καθώς και την ανάπτυξη ισχυρών σχέσεων με τα συνδικάτα των χωρών, στις οποίες δραστηριοποιείται η ίδια επιχείρηση (ή όμιλος).

Συστάσεις

Αντιμετωπίστε τον εργοδότη εκθέτοντάς τον διεθνώς, δημιουργείστε επαφές με συνδικάτα που δραστηριοποιούνται στον ίδιο εργοδότη ή στον ίδιο όμιλο σε άλλες χώρες.

Μελέτη περίπτωσης 2: Πρόσβαση στην ενημέρωση για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Στη Μάλτα, οι εκπαιδευτικοί εκπροσωπούνται εδώ και πάνω από 100 χρόνια από ένα ενιαίο σωματείο: την Ένωση Μαλτέζων Εκπαιδευτικών. Τον Ιούνιο του 2017 διεξήχθησαν εκλογές για το νέο πρόεδρο της Ένωσης Μαλτέζων Εκπαιδευτικών (MUT). Την εποχή εκείνη πραγματοποιούντο ταυτόχρονα διαπραγματεύσεις για την υπογραφή τεσσάρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (της κλαδικής, 2 για εργαζόμενους στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, μια για τη δημόσια εκπαίδευση και μια για τα εκκλησιαστικά σχολεία).

Η νέα Προεδρία δεσμεύτηκε να κλείσει αυτές τις συλλογικές συμβάσεις εντός 6 μηνών από τις εκλογές και με την υπόσχεση αύξησης των μισθών κατά 20%.

Το Δεκέμβριο του 2017 υπογράφηκε μια κλαδική Συλλογική Σύμβαση, που ρυθμίζει το πλαίσιο για όλα τα σχολεία στη Μάλτα. Ωστόσο, η Σύμβαση αυτή υπογράφηκε χωρίς έγκριση των μελών και χωρίς να αποκαλυφθούν στους εργαζόμενους όλες οι ρήτρες που συμφωνήθηκαν μεταξύ της κυβέρνησης και της Ένωσης.

Ως αντίδραση σε αυτό το σοβαρό κενό στη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου, που εμπόδισε τους εργαζόμενους να έχουν πρόσβαση στην ενημέρωση, που αφορούσε το μέλλον τους, τον Ιανουάριο του 2018 αρκετά πρώην μέλη του Συμβουλίου της MUT αποφάσισαν να δημιουργήσουν ένα νέο σωματείο.

Η ΔΟΕ ορίζει τον κοινωνικό διάλογο ως «όλα τα είδη διαπραγματεύσεων, διαβουλεύσεων ή απλή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ ή ανάμεσα σε εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος που σχετίζονται με την οικονομική και κοινωνική πολιτική».

Κατά συνέπεια, ο κοινωνικός διάλογος βασίζεται στη διαβούλευση των εργαζομένων. Η έλλειψη αυτού του σημαντικού στοιχείου δημιουργεί ως εκ τούτου μια σοβαρή ρήξη των σωστών σχέσεων. Αυτή η αρνητική κατάσταση οδήγησε ωστόσο τους εργαζόμενους να βρουν εναλλακτικές λύσεις και να οργανωθούν σε μια δομή, που θα εξασφάλιζε μεγαλύτερη και περισσότερο σε βάθος πρόσβαση σε όλη την ενημέρωση, δημιουργώντας έτσι στέρεες βάσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Δρώντας με αυτόν τον τρόπο, το νέο σωματείο έχει το μεγάλο πλεονέκτημα ότι έχει την ευκαιρία να χρησιμοποιεί τους πόρους μιας εδραιωμένης συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας, της UHM Voice of the Workers. Η συνδικαλιστική αυτή οργάνωση προσφέρει στην πραγματικότητα μια συμφωνία παροχής υπηρεσιών υποστήριξης, η οποία δίνει την ευκαιρία σε νέα σωματεία να εγκαθιδρυθούν ξεπερνώντας τις δυσκολίες και απολαμβάνοντας την υποστήριξη και την εμπειρία μιας γενικής συνομοσπονδίας.

Χάρη στη συμφωνία παροχής υπηρεσιών με την UHM, η UPE διαθέτει τώρα ένα χώρο εργασίας, τη χρήση τηλεφωνικού κέντρου, νομικές συμβουλές και νομική βοήθεια και άλλα βασικά στοιχεία που επιτρέπουν τη λειτουργία ενός σωματείου. Σήμερα, η UPE είναι μια δομή, που λειτουργεί από κάτω προς τα πάνω, με υψηλή συμμετοχή των μελών της και αποτελεί σημείο αναφοράς για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εκπαιδευτικών στη Μάλτα.

Κύρια σημεία

Η ανταλλαγή ενημέρωσης αποτελεί τη πιο βασική διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου.

Η διαβούλευση αποτελεί ένα μέσο, με το οποίο οι κοινωνικοί εταίροι δεν μοιράζονται μόνο ενημέρωση, αλλά και συμμετέχουν σε έναν πιο εμπειριστατωμένο διάλογο σχετικά με τα θέματα που τίθενται. Ενώ η ίδια η διαβούλευση δεν έχει την αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων, μπορεί να αποτελέσει τμήμα της διαδικασίας αυτής.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως μία από τις πιο διαδεδομένες μορφές κοινωνικού διαλόγου συνίστανται σε διαπραγματεύσεις μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή εκπροσώπων των εργοδοτών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον προσδιορισμό των ζητημάτων, που σχετίζονται με τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση στη σχετική ενημέρωση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

Η πρόσβαση στην ενημέρωση και διαβούλευση δεν περιορίζεται μόνο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αποτελεί βασικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου, ανεξάρτητα από το νομικό καθεστώς, το μέγεθος ή τον κύκλο εργασιών του εργοδότη.

Συστάσεις

Η πρόσβαση στην ενημέρωση δεν σταματά στους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά πρέπει να γίνεται αποτελεσματικός διάλογος και διασφαλίζεται ισότιμη πρόσβαση όλων των εργαζομένων στην ενημέρωση, ώστε να μπορούν να αξιολογούν την κατάσταση με κριτικό πνεύμα.

Η αλληλεγγύη μεταξύ των συνδικάτων και η χρησιμοποίηση από κοινού των πόρων, που διαθέτουν θα πρέπει να αυξηθεί ενόψει των νέων προκλήσεων που θέτουν οι εξελίξεις.

Η διαρκής ενημέρωση των μελών 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 εργαζομένους.

Μελέτη περίπτωσης 3: Πρόσβαση στις συμβάσεις εργασίας

Στη Μάλτα, η πρόσληψη των εργαζομένων, κοινοποιείται από τον εργοδότη στην Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης, που ονομάζεται Jobsplus. Το έντυπο της κοινοποίησης, που πρέπει να έχει υπογραφεί από τον εργαζόμενο, περιέχει γενικές πληροφορίες και έναν πολύ συνοπτικό ορισμό της θέσης και των αρμοδιοτήτων. Είναι ένα έγγραφο, που έχουν δει και υπογράψει όλοι οι εργαζόμενοι στη Μάλτα. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι οι εργαζόμενοι έχουν δει επίσης και μια σύμβαση εργασίας, που να αναφέρει τα συγκεκριμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις των δύο μερών. Ενώ ο νόμος με τον τρόπο αυτόν προστατεύει και ρυθμίζει την απασχόληση ακόμη και ελλείψει υπογεγραμμένης σύμβασης, πολλές φορές παραβιάζεται εντελώς το δικαίωμα του εργαζομένου να ενημερώνεται για τις συνθήκες εργασίας του.

Εκτός από αυτήν την κατηγορία εργαζομένων υπάρχουν και εκείνοι που, αν και υπέγραψαν σύμβαση εργασίας, η σύμβαση αυτή περιέχει υποχρεώσεις, που δεν συμφωνούν με το εθνικό πλαίσιο. Μια δειγματοληπτική έρευνα, που διενήργησε η UHM Voice of the Workers έδειξε ότι ορισμένες συμβάσεις σε διάφορους κλάδους παραβιάζουν τους ισχύοντες εθνικούς κανονισμούς. Οι νέοι καθώς και άλλες κατηγορίες εργαζομένων ενδέχεται να υφίστανται τις επιπτώσεις αυτής της κατάστασης, και καθώς δεν γνωρίζουν τις συνθήκες εργασίας τους δεν είναι σε θέση να αξιολογήσουν οποιαδήποτε πτυχή των εργασιακών τους σχέσεων. Υπάρχουν ορισμένοι τομείς της οικονομίας της Μάλτας, που παρουσιάζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως η εποχικότητα, η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης ή το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις στους τομείς αυτούς συνήθως δεν παρέχουν στους εργαζομένους οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους πέρα από κάποια προφορική συμφωνία. Ωστόσο, η ευθύνη δεν πρέπει να αποδοθεί μόνο στους εργοδότες, ιδιαίτερα στις Μικρές και Μικρές Επιχειρήσεις, που σπάνια έχουν την ικανότητα και τη γνώση να συντάξουν μια σύμβαση που να αντικατοπτρίζει πλήρως τους ισχύοντες κανονισμούς.

Προκειμένου να παρασχεθούν νέα και αποτελεσματικότερα δικαιώματα στους ευρωπαϊούς πολίτες και εργαζομένους, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα για τα Κοινωνικά Δικαιώματα, μια πολιτική που βασίζεται σε 20 αρχές, οι οποίες πρέπει να αποτελούν το ελάχιστο πρότυπο και έχουν τεθεί σε εφαρμογή από όλες τις χώρες της ΕΕ. Η έβδομη αρχή είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αναφέρεται στην πραγματικότητα με την ένδειξη "Πληροφορίες για τους όρους απασχόλησης" και ορίζει ότι: "Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται

γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησης για τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους, που απορρέουν από τη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου".

Η UHM εργάζεται με στόχο την εκπλήρωση αυτής της αρχής ασκώντας από το 2016 ισχυρή πίεση στην κυβέρνηση, προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην ενημέρωση, που είναι κρίσιμη για την υλοποίηση του έργου εφαρμογής του πυλώνα. Από την πλευρά της, η UHM Voice of the Workers έχει πραγματοποιήσει όλες τις προκαταρκτικές ενέργειες, ειδικά όσον αφορά τις τεχνολογικές προκλήσεις, που εμπλέκονται στην υλοποίηση του έργου αυτού.

Η πρόσβαση στην ενημέρωση σχετικά με τις συμβάσεις θα πρέπει να χρησιμοποιεί την τελευταία λέξη της τεχνολογίας και να επιτρέπει στους χρήστες, για παράδειγμα στους εργαζόμενους, τους εργοδότες ή άλλους ενδιαφερόμενους, να χρησιμοποιούν μια αλληλεπιδραστική βάση δεδομένων, που θα παρέχει τις ελάχιστες συνθήκες εργασίας που ισχύουν από το νόμο για μια συγκεκριμένη θέση και έναν συγκεκριμένο κλάδο εντός της δικαιοδοσίας της Μάλτας.

Τέλος, όπως εξηγήθηκε στην εισαγωγή, η οικονομία της Μάλτας αναπτύσσεται με τόσο γρήγορο ρυθμό, ώστε το σύστημα φτάνει τώρα σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης και για να διατηρήσει αυτή την ανάπτυξη πρέπει να εισάγει ξένους εργαζόμενους. Αυτή τη στιγμή περίπου το 20% του ενεργού πληθυσμού προέρχεται από πολίτες άλλων χωρών της Ε.Ε. και από χώρες εκτός της Ε.Ε., αλλά ο αριθμός αυτός αναμένεται να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια, οδηγώντας έτσι σε καταστάσεις, όπου οι εργαζόμενοι θα δυσκολεύονται περισσότερο να αποκτήσουν πρόσβαση και να ενημερωθούν σχετικά με τις εργασιακές τους συνθήκες.

Κύρια σημεία

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται επαρκώς όχι μόνο για τις πτυχές, που ορίζονται στην οδηγία 2012/14 της ΕΕ αλλά και για τις τρέχουσες συνθήκες της εργασίας τους και πρέπει να είναι σε θέση να εκτιμούν εύκολα εάν οι ρήτρες που τους επιβάλλονται είναι σύμφωνες με τη νομοθεσία.

Συστάσεις

Σε κάθε χώρα πρέπει να γίνει εκτίμηση σχετικά με την εφαρμογή της αρχής 7 του Ευρωπαϊκού Πυλώνα για τα Κοινωνικά Δικαιώματα και να ασκηθούν πιέσεις στις κυβερνήσεις για την εφαρμογή ή τη διευκόλυνση της μετατροπής αυτής της αρχής σε πράξη.