

## Укрепване на участието

VS-2018-0043

## Καζус Малта

UHM Voice of the Workers

Dar Reggie Miller

St Thomas Street

Floriana FRN 1032

Malta

Floriana, 15 October 2018

## Въведение

През последните няколко години Малта изпитва безпрецедентен икономически растеж, обхванал всички основни икономически сектори. Въпреки че малките държави като Малта са по-уязвими от външни фактори, вярно е също, че положителните икономически ефекти бързо и силно въздействат върху обществото. Международната финансова криза от 2008/2009 г. имаше ограничено въздействие върху системата в сравнение с други страни от ЕС, главно поради солидния банков и финансов сектор, който не беше изложен на инвестиции с висок риск. От 2013 г. насам икономиката постепенно набра скорост, водена от специфични сектори като финансови услуги, IGaming, морски и въздухоплавателни услуги, туризъм и строителство. Предимствата на този растеж не само се разпространиха в други икономически сектори, но и се превърнаха в по-висока заетост и по-ниско равнище на безработица. Днес Малта е един от най-добрите европейски изпълнители по отношение на показателите за заетостта и се превърна в привлекателна точка за чуждестранната работна сила. В резултат на тази ситуация няма случаи на колективни съкращения, които могат да бъдат анализирани. Малта всъщност има почти отсъстващ социален диалог на секторно равнище поради силата и успеха на фирмените нива, докато малките отрасли въздействия често се разглеждат от национална гледна точка. Това не означава, че няма подходящи случаи, които да бъдат анализирани в рамките на проекта. Фокусът на засилване на участието всъщност е да се оцени и споделя опитът от неуспехите при правилното прилагане на политиките и законодателството относно консултациите и информацията и начина, по който работещите реагираха и реорганизираха, за да отговорят на тези предизвикателства. Докато други партньори са представили случаи, при които по време на реструктуриране, сливания, придобивания и колективни уволнения информацията и консултациите не са били предоставени съгласно закона, в Малта има случаи, при които информацията и консултациите не са били предоставени или изпълнявани, във връзка с реструктуриране или сливания. Липсата на адекватна информация и консултации означава нарушаване на основните права, свързани с условията на труд на физическите лица, а не на техния трудов статус. Капацитетът на реакциите на синдикатите, както и способността им да планират и предотвратяват случаи на ерозиране на правата на работниците, са от първостепенно значение. В този контекст UHM Voice of the Workers представя три различни случая, свързани с различни области като: признаване на представители на работниците; консултации относно колективните трудови договори; достъп до информация, свързана с условията на труд.

## Случай 1: Признаване на представителството на работниците

От 2015 г. Малтийският обществен транспорт (MPT) е частната компания, която отговаря за предоставянето на обществени автобусни услуги в Малта и има над 1300 служители, работещи с 380 автобуса. MPT е собственост на Autobuses de Leon, част от групата AESA - ALSA, един от испанските лидери в сектора. Гласът на работниците от УХМ заяви многократно, че се радва на мнозинството от работниците, поради което трябва да бъде признатият съюз, натоварен с договарянето на колективния трудов договор съгласно националното законодателство.

Компанията не е предоставила това право на УХМ и работниците незабавно, но е предприела редица действия, които макар и легитимни допринесоха за създаване на триене с работната сила и техните представители, тъй като забавиха целия процес на признаване. Ситуацията спря до декември 2015 г.

Гласът на работниците от УХМ всъщност реши да увеличи споровете и да насърчи промишлено действие, включващо шофьорите, които бяха инструктирани да не обработват каквито и да било платежни операции по време на тяхната смяна. Компанията има силна реакция, тъй като цялата система за издаване на билети се основава на ключова роля на шофьорите и ситуацията може да ескалира още повече.

По време на същия ден на индустриалните действия УХМ "Гласът на работниците" беше домакин на годишното общо събрание на EZA (Европейски център за въпроси на работниците): мрежа от 73 работнически организации от 30 европейски страни. По време на събитието УХМ информираше останалите представители на синдикатите за критичната ситуация по въпроса за обществения транспорт и в този случай се оказа, че Union Sindical Obrera (USO), който е един от участниците в срещата на EZA в Малта, също е съюз, представляващ работниците на компанията-майка в Испания. С помощта и подкрепата на Solidarnosc, който е активен член на EZA, UHM Voice of the Workers призова за спешна пресконференция, в която представителите на USO и Solidarnosc направиха силни изявления в полза на правата на признаване на синдикалното представителство.

Тази намеса предизвика положителен механизъм, който доведе до незабавното признаване на УХМ и в рамките на няколко месеца до подписването на ново колективно споразумение.

### Ключови точки:

Ограничаването на правата и достъпът до информация / консултация не се случва само в ситуации на реструктуриране, сливания, придобивания, но е релевантен при всички обстоятелства

Достъпът до информация е пряко свързан с представителството на работниците и тяхното право да бъдат признати за такива. Достъпът до информация е възможен при условие, че правото на работниците да избират организации, които представляват интересите им, не е застрашено. Този случай показва как липсата на признание означава, че работниците трябва да бъдат лишени от достъп до съответната информация относно бъдещата заетост и икономическите перспективи на своето дружество.

Справянето с работодатели с международни последици задължително изисква транснационална координация на синдикатите и действия на международно равнище със силна връзка със съюзи в страни, в които работи същата компания (или група).

**Препоръка:**

Отразявайки работодателя по отношение на международното присъствие, установяват контакти със синдикати, които са активни със същия работодател или група в други страни.

## Случай 2: Достъп до информация относно колективните трудови договори

В Малта учителите бяха представени повече от сто години от един единствен учителски съюз: Малтийският съюз на учителите. През юни 2017 г. в рамките на Съюза на учителите в Малта (МУТ) се проведе избори за нов президент. По това време имаше едновременни преговори за четири колективни трудови договора (секторни, 2 средни, държавни и църковни училища).

Новото председателство се ангажира да закрие такива споразумения в рамките на 6 месеца от изборите и с обещание за увеличение на заплатите с 20%.

През декември 2017 г. беше подписано секторно споразумение, регулиращо рамката за всички училища в Малта. Това споразумение обаче бе подписано без одобрение от страна на членовете и без да се разкриват на работниците всички клаузи, договорени между правителството и Съюза.

В отговор на този сериозен недостатък в процеса на социален диалог, който е попречил на работниците да получат достъп до информация, която е от значение за тяхното бъдеще, през януари 2018 няколко бивши членове на съвета на МУТ решиха да създадат нов съюз.

МОТ определя социалния диалог като "всички видове преговори, консултации или просто обмен на информация между представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика".

Поради това социалният диалог се основава на консултации с работниците. Липсата на този важен елемент създава сериозен проблем в правилните отношения.

Тази негативна ситуация обаче накара работниците да намерят алтернативни решения и да се организират в структура, която да гарантира по-висок и по-задълбочен достъп до цялата информация, като по този начин поставя солидна основа за участие на работниците. По този начин новият съюз намери за голяма полза възможността за споделяне на ресурси с утвърден съюз като UHM Voice of the Workers. Последният съюз всъщност предлага споразумение за ниво на обслужване, в което новите синдикати могат да се установят лесно, като по този начин имат подкрепата и опита на този установен общ съюз.

Благодарение на споразумението за ниво на обслужване с UHM, UPE вече разполага с помещения, от които да работи, използването на кол център, правни консултации и съдействие и други основни компоненти, които позволяват на един съюз да функционира. Днес UPE е структура с високо участие на членовете и се превръща в референтна точка за представянето на интересите на учителите в Малта.

**Ключови точки:**

Обменът на информация е най-основният процес на социален диалог

Консултацията е средство, чрез което социалните партньори не само споделят информация но и се ангажират с по-задълбочен диалог по повдигнатите въпроси; докато самата консултация не носи със себе си правомощия за вземане на решения, то може да се осъществи като част от такъв процес.

Коллективното договаряне като една от най-широко разпространените форми на социален диалог се състои от преговори между работодател, група работодатели или представители на работодателите за определяне на въпросите, свързани със заплатите и условията на заетост. Работниците трябва да имат достъп до тази информация, за да могат да взимат информирани решения.

Не само, че се ограничават до частните предприятия, достъпът до информация и консултиране е основен принцип на всеки работник, независимо от правния статут, размера или оборота на работодателя.

**Препоръки:**

Достъпът до информация не се прекратява пред представителите на работниците, но трябва да има ефективен диалог и равен достъп до информация на всички работници, за да могат те да оценят критично ситуацията.

Солидарността между синдикатите и споделянето на ресурси следва да се увеличи с оглед на предизвикателствата, породени от развиващия се сценарий.

Поддържането на информиране на членовете по всяко време е особено важно в тази цифрова ера и поради тази причина представителите на работниците трябва да намерят новаторски начини за комуникация с работниците.

### Случай 3: Достъп до трудови договори

В Малта наетите работници се регистрират от работодателя в Националната служба по заетостта, наречена Jobsplus. Формулярът за регистрация, който трябва да бъде подписан от служителя, съдържа обща информация и много кратко определение за длъжността и функцията. Това е документът, който всички служители в Малта са видели и подписали, но това не означава непременно, че работниците също са виждали подходящ трудов договор, посочващ конкретните права и задължения на партньорите. Докато законът защитава и регулира тази заетост, дори при липса на подписан договор, правото на служителя да бъде информиран за условията му на работа е напълно нарушено.

В допълнение към тази категория работници има и такива, които, въпреки че са подписали трудов договор, същият договор съдържа задължения, които не са в съответствие с националната рамка. Извадково проучване, проведено от UHM Voice of the Workers, показва, че редица договори в различни сектори са в нарушение на приложимите национални разпоредби.

Младите хора, както и другите категории работници, вероятно ще бъдат засегнати от тази ситуация, тъй като те няма да са наясно с условията си на работа, поради което няма да могат да оценяват никой аспект от трудовите си отношения. Съществуват специфични сектори на малтийската икономика, които представят специфични аспекти като сезонност, липса на синдикализация или ограничени измерения на икономическите оператори, които по-голямата част от времето не предоставят на служителите информация за условията на труд извън рамките на някакво устно споразумение. Отговорността обаче не трябва да се дава на работодателите, особено на микропредприятията и малките предприятия, които рядко имат компетентност и знания за изготвяне на договор, който напълно отразява приложимите разпоредби.

За да предостави нови и по-ефективни права на европейските граждани и работници, Европейската комисия предложи "Европейски стълб за социални права" - политика, основана на 20 принципа, които следва да бъдат минималният стандарт, въведен от всички страни от ЕС. Принципът седем е особено важен, всъщност е "Информация за условията на заетост" и "Работниците имат право да бъдат информирани писмено в началото на трудовата заетост за техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, включително и в пробационен срок".

Работата по УХМ е насочена към изпълнението на този принцип и се състои в силно лобиране, упражнявано върху правителството от 2016 г., за да се улесни достъпът до информация, която е от решаващо значение за реализацията на проекта. От своя страна УХМ Гласът на работниците е

извършил всички предварителни работи, особено по отношение на технологичните предизвикателства, свързани с този проект.

Достъпът до информация относно договорите следва да обхваща най-новите технологии и да позволява на потребителите, като работници, работодатели или други заинтересовани страни, да поддържат интерактивна база данни, която ще осигури минималните работни условия, приложими от закона, към определена длъжност и конкретен сектор в Малтийската юрисдикция.

И накрая, както беше обяснено в уводната част, малтийската икономика расте с такова темпо, че системата вече достига положение на пълна заетост и за да поддържа такъв растеж, тя трябва да внася чуждестранна работна сила. В момента около 20% от работещото население се състои от други граждани на ЕС и извън ЕС, но се очаква броят им да нарасне през следващите години, което ще доведе до ситуации, в които работниците ще получат по-трудно достъп до информация за тяхната работна условия.

**Ключова точка:**

Всички работници трябва да бъдат адекватно информирани не само за аспектите, определени в Директива 2012/14 на ЕО, но и за текущите си условия на работа и трябва да са в състояние лесно да преценят дали наложените клаузи са в съответствие със законодателството.

**Препоръка:**

Провеждайте оценка във всяка страна на ситуацията по отношение на прилагането на принципа 7 от Европейския стълб за социални права и започнете да упражнявате натиск върху правителствата да прилагат или улесняват превръщането на този принцип в факти.