

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Case study

Cyprus Report

Democratic Labour Federation of Cyprus
40 Vyronos Avenue
1096 Nicosia
Cyprus

Nicosia, 22 October 2018

STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Случай 1: Приватизация на отдела за събиране на боклука, община Строволос

Община Строволос е втората най-населена община на Кипър с повече от 70 000 жители, с площ от 25 километра. В него работят приблизително 270 души (чиновници и работници), а бюджетът за двугодишния период 2017-19 г. е 17 000 000 евро (намалява с 30%). Въпреки намаляването на държавната помощ, благодарение на голямото си население и значителна индустриална зона, големите търговски развятия (например Mall) и големите търговски дружества, общината има задоволителни парични потоци.

Общината е структурирана както следва:

- Общински съвет: отговарящ за вземането на политически решения и разработването на политики.
- Общински секретар с ръководители на отдели: отговаря за изпълнението на политическите решения, осигурява ежедневната работа на общината и обслужва своите граждани. Катедри:

1. Отдел "Администрация и персонал"
2. Отдел "Финанси"
3. Технически отдел
4. Отдел "Обществено здравеопазване и канализация"
5. Отдел за развитие на околната среда и др.

Община Строволос е страна по Секторното колективно споразумение, което обхваща всички градски и регионални общини в област Никозия. Членовете включват един представител от всяка община (обикновено кмет или общински секретар) и представители на служителите, по един от всяка асоциация. Има и Комитет, действащ под председателството на Председателя на Съюза на общините (национална агенция). Този орган разглежда по-широки въпроси на политиката, напр. усилия за сключване на пансионско колективно споразумение.

Проблемът

Възникналият проблем е свързан с приватизацията на услугите в местното самоуправление, което доведе до пълното премахване на преобладаващото мнозинство от работните места.

На двустранна среща между Демократичната трудова федерация на Кипър (DEOK) и кмета на Стреволос изразихме недоволството си от факта, че не покани профсъюзите на диалог. Вместо това общинският съвет взе едностранно решение да пристъпи към частична приватизация на екипажите за събиране на боклука.

Кметът ни информира за решението на Общинския съвет и описва намеренията му за частична приватизация на екипажите за събиране на боклук, както и за приватизацията на екипажи в други области на общинските услуги. Той изтъкна следните причини:

- Висока цена на общинските услуги в сравнение с покупката на услуги от частни лица.
- Общинските работници не са продуктивни / ефективни.
- Общината получава голям брой жалби от своите граждани.

Ако кметът избяга да ни посрещне и да ни уведоми, щяхме да се свържем с другите асоциации и съвместно да упражним системен натиск, за да организираме среща с кмета. Също така ще се стремим да организираме среща, за да започнем диалог, като изпратим писмо и съобщим в медиите. Ако отговорът на кмета остана отрицателен, щяхме да предприемем мерки заедно с останалите асоциации на служителите, които вероятно ще ескалират въз основа на развитието.

След това се проведе съвместно заседание и консултации със синдикатите, за да се определят общите цели и стремежи. Беше организирана среща с ръководителите на профсъюзите в общинските работници и кмета. Представихме му общи позиции. Целта на икономите от мащаба в сектора може да бъде постигната чрез обединяване на общинските услуги.

Предложихме също така създаването на съвместен комитет, включващ представители на трите асоциации и общината, да проучи начина на работа на службата за събиране на отпадъците и всички релевантни въпроси и да предложи начини за подобряване на ефективността на услугата. Съвместният комитет проведе две заседания и взе следните решения:

- Да се откаже от практиката на работа въз основа на логиката на "непрекъснато, бърза, непрекъсната" работа.

- Да се установи редовно работно време с шестчасова нощна смяна, както е предвидено в европейското и националното законодателство.
- Да се премахне дванадесетият екипаж, отговарящ за събирането на плевели и подрязване.
- Създаване на съвместен комитет, който да разглежда проблемите на службата като отпуск по болест, работни процеси и методи, въпроси, свързани със здравето и безопасността.
- Въвеждане на новото работно време по време на едномесечен пилотен период. Това ще бъде последвано от втора среща за оценка на резултата, определяне на проблеми и търсене на решения.
- На следващото заседание дискусиите ще започнат да решават другите проблеми на услугата, за да бъдат ефективни.

Успоредно с това се проведе и Общото събрание на служителите с цел информиране и консултиране. Те бяха информирани за напредъка на контактите и целите на преговорите, промените в метода на работа и работното време. Те също така бяха информирани, че в рамките на един месец ще се проведе нова среща с работодателя, която да оцени новото работно време и новите методи на работа и да предприеме мерки за по-нататъшни подобрения.

След изтичане на един месец и предвид факта, че работодателят избягва диалог за оценка на промените, които бяха договорени, както беше посочено по-горе, сдруженията на служителите свикаха ново Общо събрание и поискаха одобрението на предложението за мерки, включително 24-часовото предупреждение стачка. Те също така поискаха от Общото събрание да упълномощи профсъюзите да вземат решение относно графика на стачката. Общото събрание гласува в подкрепа на съвместните предложения на трите асоциации, с 27 положителни гласа и 3 въздържали се от общо 33 служители.

Приблизително десет дни след общото събрание синдикалистите решиха да проведат стачката в ранните сутрешни часове на понеделник. За целта те отидоха в склада за боклук на община Стреволос в 2.30 ч. И поискаха водачите на екипажите да обезвредят камионите и да се присъединят към работниците извън кабинета на началника на

катедрата, за да обявят 24-часовата предупредителна стачка 21 май 2018 г.). По време на стачката, Общото събрание реши да покани работодателя на диалог. При липса на реакция работниците ще започнат да обявяват повече мерки.

Кметът направи изявления в медиите и се опита да убеди обществеността в решението на общината да обяви частичната приватизация на услугите. Синдикатите се намесиха, за да защитят позициите на служителите, а именно, че услугите трябва да останат в по-широкия публичен сектор и работните места трябва да бъдат запазени. Работническите асоциации издадоха съответното съобщение за пресата, което бе разпространено както на електронни, така и на печатни медии. В крайна сметка изглежда, че служителите са спечелили първата битка.

Беше организирана среща между представителите на служителите и кмета и общинския секретар за продължаване на диалога. Профсъюзите поискаха обсъждане на документ, който те изпратиха в общината. По време на срещата документът също беше официално представен. Документът беше обсъден и изменен. Беше взето решение да се направят необходимите допълнения към документа и да се организира нова среща.

Документът предвижда следното:

- Започване на интензивен диалог за обсъждане на проблемите на екипажите за събиране на боклука.
- Обсъждане на създаването на органични позиции във всички служби на общината за работниците, които да се променят само след консултация.
- Положителен отговор на синдикатите за частичното закупуване на услуги за удовлетворяване на нуждите в допълнение към функциите, обхванати от органичните позиции.
- В същото време общината ще включи в договорите с частната агенция задължението да прилага към всички свои работници основните условия на работа на колективния трудов договор на общината.
- При сключването на споразумението, предприетите от служителите мерки ще бъдат отменени.

- Общината няма да продължи с планираната покупка на услуги преди приключването на диалога.
- Споразумението ще се превърне в приложение към колективното споразумение само за конкретната община.

Беше организирана втора среща, по време на която възникнаха различия по отношение на документа. По-конкретно: i) дали организационните позиции ще бъдат договорени въз основа на 2012 г., преди началото на кризата или въз основа на 2018 г. по време на кризата; ii) кои основни термини от колективното споразумение синдикалистите изискват от частната агенция приеме? Дали това е възможно да се включи в спецификациите на търга, тъй като това може да доведе до намеса в отношенията работодател-служител, "което не е предвидено в договорите за обществена поръчка." Кметът също така настоява Общината да запази право да обяви поканата за участие в търг, тъй като той "прогнозира", че диалогът ще отнеме много време.

На следващата среща присъстваха секретарите на секторните организации на общинските служители от всяка асоциация. Дискусията беше малко кратка и се съсредоточи върху повече или по-малко същите точки. Обективно се появи задънена улица по време на обсъждането, което не беше официално обявено, тъй като срещата се проведе в петък, 30/06/2018. Синдикатите поддържат открита линия на комуникация със служителите, за да могат съвместно да вземат решение за следващите стъпки.

Случай 2: Организация на служителите в компанията ICTS, сигурност на летищата

ICTS е компания, предоставяща охранителни услуги на летищата в Ларнака и Пафос. Той е отговорен за проверката на пътниците и багажа при влизането им на летищата. Когато започна дейността си в началото на 2017 г., тя използва 400-450 души. Сегашната ѝ работна сила е 350. Тя също така предлага услуги на летищата на други страни като Гърция и Скопие. Той има договор с Hermes Airports за следващите години (5 + 3) и е компенсиран за услугите, които предоставя на пътник (пътник). Седалището на компанията е в Холандия.

Проблемът

Проблемът се състои в липсата на колективно споразумение. Служителите работят за минималната заплата без основни права като официални празници, извънреден труд, отпуск по болест, медицински грижи. Освен това, имахме оплаквания относно поведението на висшите служители към служителите.

Услугата, която осигуряват, е изключително важна, тъй като безопасността на нашата страна зависи от нея. Като проверяват багажа с рентгенови машини, те предотвратяват терористични атаки или саботажи на територията на Република Кипър. Това е работа на полицията.

След консултации между трите профсъюзи организирахме среща с работодателя и поискахме да сме информирани за намеренията им за сключване на колективен трудов договор. Имахме няколко срещи и също така се опитахме да говорим със служителите преди началото или след края на тяхната промяна, за да ги регистрираме в някоя от трите асоциации, които биха избрали, така че компанията да не може да твърди, че служителите не желаят да се организира.

Компанията не изглеждаше склонна да предостави определени права, вероятно защото не знаеше как се сключват колективни споразумения в Кипър, тъй като в другите страни, където тя присъства, сключва лични договори и спазва законите. На 21/11/19 г. обявихме трудов спор

с министерството, който покани двете страни на преговори. Компанията беше придружена от представител на Федерацията на индустриалците и работодателите, които имаха консултативна роля.

Компанията не отказа да ни уведоми. Ако това беше така, щяхме да опитаμε чрез Hermes Airports, който е техен работодател или чрез правителствени служители, тъй като тази задача преди това беше предприета от полицията и засягаше безопасността на нашата страна.

Решенията бяха взети от трите профсъюзи след консултации между нас. Ние имаме опита да работим с други компании и организации, с които обсъждаме, консултираме и подписваме колективни споразумения. Нашите общи позиции са както следва:

- 13-та заплата
- •Официални празници
- Извънредният
- Отпуск по болест
- Застрахователно покритие
- Скала за заплати
- Увеличение на заплащането

Имаме известно затруднение да се свържем със служителите, тъй като не можем да ги безпокоим, когато работят. Помолихме ICTS и Hermes да ни осигурят стая, която служителите могат да използват по време на почивката си, за да можем да се срещнем с тях. Това все още не е направено. Ние се свързваме с тях по телефона или извън летището преди началото или след края на тяхната смяна. Ако бяха повдигнали въпрос на поверителност, щяхме да го приемем.

Използвахме летищата "Хермес" като външна помощ и в някои случаи, когато се сметне за необходимо, се обърнахме към членове на Камарата на представителите - правителството.

Смятахме, че е подходящо да се свързваме с Hermes Airports, който отговаря за всичко, което се случва на летищата. Hermes Airports беше информирана от Министерството за напредъка на преговорите. Нейната роля е критична, тъй като може да се намеси и във връзка с

персонала на ICTS. Успяхме да започнем преговорите и да получим определени искания. Благодарение на помощта на министерството и Хермес, ние не сметнахме за необходимо да включим други правителствени агенции.

Отговорите на нашите позиции бяха оправдани, но не задоволителни за служителите. Ние настояхме и при напредването на консултациите в министерството успяхме да спечелим някои неща, които компанията дори не искаше да обсъжда в началото на процеса.

Консултацията беше ефективна. Първоначалното споразумение е добро, но все още имаме много да спечелим. Работим по споразумението и ще подобрим правата на служителите. Нашите позиции остават същите, когато става въпрос за по-добро заплащане на служителите, прогресия в кариерата, признаване и оценяване на тяхната работа от страна на компанията.

Едно работно спиране от няколко часа би помогнало на конкретната компания да разбере необходимостта да предостави на служителите по-добри награди и да им покаже уважение, тъй като ще се осъществи силата на организираните служители.

Случай 3: Нарушение на колективния трудов договор в завода за цимент за Василико

Василико циментови заводи е фабрика за производство на цимент (монопол) и попада в строителния сектор. За размера на Кипър се счита за голям бизнес, тъй като в него работят 240 души. Тя е структурирана както следва: а) Съвет на директорите, б) Общо ръководство, в) Ръководен екип, г) Ръководители на отдели, д) Научен персонал, е) Технически персонал и ж) Работници.

Знаем, че финансовото положение на компанията е много добро. До март 2017 г. чрез Статистическата служба бяха предоставени данни за производството, продажбите на вътрешния пазар и износа на цимент (главно за Израел). Оттогава насам компанията вече не споделя данни със статистическата служба за производството, продажбите и износа на цимент и затова не можем да извлечем сигурни изводи. Производството на цимент обаче се увеличава.

Κοгато възникнат проблеми, свързани със служителите, трите профсъюзи на строителите действат съвместно в техен най-добър интерес. В горния бизнес 62% от служителите са членове на профсъюзи, а останалите 38% не са (13% управленски и 25% научен персонал).

След обширни преговори синдикатите подписаха най-новото колективно споразумение с компанията на 18/11/2016. Може да се каже, че отношенията между синдикатите и компанията са добри. Ръководителят на персонала провежда ежемесечни срещи с местни служители и професионални синдикалисти, за да отговори на ежедневните проблеми. Също така се провеждат срещи на по-високо ниво между генералното ръководство на дружеството и ръководителите на синдикатите в случай на въпроси, свързани с политиката и тълкуването на колективния трудов договор. Освен това срещите на най-високо ниво се провеждат на всеки два до три месеца. Трите генерални секретари на синдикалните организации на строителите провеждат срещи с председателя на Съвета на директорите на "Василико циментови работи", за да разрешат проблеми и проблеми, които не могат да бъдат решени на другите заседания.

Що се отнася до нашето минало действие, бихме могли да кажем, че има богат опит за спиране на работа, 24-часови, 48-часови и неопределени стачки, завършващи с неопределена стачка, започнала на 1/3/2012 и продължавала 20 дни. По това време ние, като синдикати, плащахме на служителите си обезщетение за безработица в стачка. Стачката доведе до недостиг на цимент на пазара, а смесените бетонови компании бяха принудени да прекратят дейността си. Няколко компании и строителни обекти преустановиха дейността си поради недостиг на цимент.

Проблемът

Проблемът се състои в нарушаване от страна на дружеството на някои членове на колективния трудов договор и на Закона за равното третиране на работното място. Независимо от дългите консултации между двете страни, нямаше положителен резултат. В резултат на това, съгласно Кодекса за индустриалните отношения, синдикатите на строителите подаваха заявление до отдела по медиация към Министерството на труда и поискаха намесата му.

Отделът по медиация покани двете страни на консултация, председателствана от директора на катедрата. Няколко срещи бяха проведени, но без резултат. По време на консултациите дружеството прехвърли двама служители от отдел "Продажби" на отдела за механична поддръжка без консултации и без да информира синдикатите и засегнатите служители. Местните членове информираха ръководството на синдикатите по време на среща за този въпрос, проведена в същия ден, и както казаха, служителите смятаха, че решението на компанията е отмъстително.

Поискахме среща с ръководителя на човешките ресурси на компанията и генералния директор, за да получим повече информация. На срещата повдигнахме следните въпроси:

- Защо направихте тези трансфери?
- дали прехвърлянията на двамата колеги са отмъстителни?
- Защо не информирахте синдикатите и двата заинтересовани колеги?
- Защо продължихте с този ход, като се има предвид, че провеждаме консултации от толкова дълго време?
- Това беше ли направено в опит да се упражни натиск?
- И още много въпроси.

Ако ръководството ни отказа да ни информира, щяхме да поискаме среща с председателя на съвета на директорите, акционерите на дружеството, да изпратим писма във всички посоки с копие до катедрата по индустриални отношения, да съобщим в медиите и също така да разгледаме други начини за упражняване на натиск.

Поканихме комисиите на местните служители на среща. След задълбочена дискусия и много размисъл свикахме общо събрание на всички служители за вземане на решения. В Асамблеята служителите бяха информирани от лидерите на техните синдикати за въпросите, които повдигнахме, и за получените отговори. След това бе проведена дискусия, след която лидерите на синдикатите на строителите предложиха неопределена стачка от 27/10/2017. Общото събрание единодушно одобри предложението с тайно гласуване и неопределената стачка започна на 27/10/2017.

Служителите бяха информирани чрез лични контакти, по-специално с членовете на местния комитет, телефонни обаждания, посещения на работното място или срещи в офисите на

синдикатите. В този случай няма въпрос за поверителност, тъй като компанията не е споделяла поверителна информация с нас. Но ако дружеството повдигна въпроса за поверителността, това не би било прието от наша страна, тъй като не засяга търговска тайна или други законни интереси на дружеството.

Нашият секторен синдикат на строителите поиска помощ от ръководството на ДΕΟΚ за увеличаване на натиска във всички посоки, както те биха помислили (министри, членове на Камарата на представителите, други заинтересовани страни, държавни служби, индустриални отношения и медиационни отдели, ръководството и управителния съвет на компанията).

Общественият съвет на синдиката на строителите, ръководството на ДΕΟΚ, както и гражданското общество бяха информирани и ги помолихме да ни разберат и да окажат натиск върху компанията.

Получихме отговори на нашите позиции, но очевидно те не бяха положителни и задоволителни. Нашите усилия да гарантираме правата и равното третиране, както и защитата и защитата на служителите, продължават.

Изправени пред отрицателните позиции на ръководството, продължихме нашите консултации, повишен натиск и в някои случаи мобилизация - спиране на работата и други мерки.

Консултацията, проведена на 30.10.2017 г. в отдел "Медиация" на Министерството на труда, оглавявана от директора на катедрата, по въпроса за прехвърлянето на двамата колеги, има положителен резултат. Компанията отмени решението си да премести двамата колеги за период от три месеца, за да им позволи да изпълнят задълженията, които се изискват от тях, както твърди ръководството.

Стачката завърши след друго Общо събрание на служителите, по време на което бяха подробно информирани за резултатите от консултацията. Отново решението за прекратяване на стачката, взето с тайно гласуване, беше единодушно.