

ΕΚΘΕΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

«Οι εργασιακές σχέσεις στον εμπορικό τομέα: ανάλυση των οργανωτικών προτύπων και των εργαλείων που αναπτύσσονται από τους κοινωνικούς φορείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο και εθνικό επίπεδο κρατών μελών προκειμένου να εξασφαλίζονται περισσότερες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις».

Κονδύλιο Προϋπολογισμού 04.03.03.01

VP/2011/001



Το έργο αυτό έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση απεικονίζει τις απόψεις μόνο του συντάκτη και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σε αυτή.

WP1

PUBLIC

PU



Εισαγωγή

Τμήμα 1. Στόχοι και μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας

Τμήμα 2. Οι συνεργάτες

Τμήμα 3. Βέλγιο

- 3.1 Το νομικό πλαίσιο
- 3.2 Η δομή της σύμβασης
- 3.3 Το Μοντέλο Σύμβασης
- 3.4 Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση
- 3.5 Διμερής εμπειρία

Τμήμα 4. Ελλάδα

- 4.1 Το νομικό πλαίσιο
- 4.2 Η δομή της σύμβασης
- 4.3 Το Μοντέλο Σύμβασης
- 4.4 Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση
- 4.5 Διμερής εμπειρία

Παράγραφος 5. Ιταλία

- 5.1 Το νομικό πλαίσιο
- 5.2 Η δομή της σύμβασης
- 5.3 Το Μοντέλο Σύμβασης
- 5.4 Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση
- 5.5 Διμερής εμπειρία

Παράγραφος 6. Λετονία

- 6.1 Το νομικό πλαίσιο
- 6.2 Η δομή της σύμβασης
- 6.3 Το Μοντέλο Σύμβασης
- 6.4 Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση
- 6.5 Διμερής εμπειρία

Παράγραφος 7. Ισπανία

- 7.1 Το νομικό πλαίσιο
- 7.2 Η δομή της σύμβασης
- 7.3 Το Μοντέλο Σύμβασης
- 7.4 Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση
- 7.5 Διμερής εμπειρία

- Συνοπτικά έγγραφα

- Υπογράφοντες τη συλλογική σύμβαση
- Ισχύς της Συλλογικής Σύμβασης
- Εδαφική αρμοδιότητα
- Πεδίο εφαρμογής
- Μπορεί η εθνική Συλλογική Σύμβαση να εξουσιοδοτήσει τις τοπικές δομές με στόχο το συντονισμό ειδικών ζητημάτων σε τοπικό επίπεδο;

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην Ιταλία οι αντιπροσωπευτικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι αρμόδια για την υπογραφή εθνικών συμβάσεων για τους εργαζόμενους στον τριτογενή τομέα είναι τα εξής: FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UilTuCS - UIL και για τους εργοδότες είναι η Confindustria.

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ανέθεσε σε αυτούς τους τοπικούς κοινωνικούς εταίρους τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων δεύτερου επιπέδου. Αλλά στην Ούμπρια, όπως σε πολλές άλλες ιταλικές περιφέρειες, υπάρχουν διάφοροι περιορισμοί στις εργασιακές σχέσεις αυτού του τύπου.

Τα θέματα για τα οποία οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συζητήσει και διαφωνήσει ή, αντίθετα, βρήκαν κοινά σημεία είναι:

- Κατάρτιση
- Ρύθμιση της αγοράς εργασίας
- Εργατικές διαφορές
- Συμφωνίες συνδικάτου σε μεμονωμένες μονάδες παραγωγής
- Επιμορφωτικά προγράμματα για μαθητεία εντός του Διμερούς Φορέα.

Δυστυχώς, στην Επαρχία της Περούτζια δεν έχει υπογραφεί Εδαφική Συμφωνία υπό τη στενή έννοια. Αυτό πιθανώς οφείλεται στην υψηλή συγκέντρωση των μικρών/ πολύ μικρών επιχειρήσεων και, επομένως, στην παρουσία ενός κατακερματισμένου και χωρίς συνδικαλιστική οργάνωση τομέα. Το γεγονός αυτό απεικονίζει, από την άλλη πλευρά, την πραγματική εθνική τάση. Η εικόνα της διάδοσης των περιφερειακών συμφωνιών απεικονίζεται άριστα από τις κλασικές κηλίδες του δέρματος της λεοπάρδαλης. Στην πραγματικότητα, η απουσία μιας αποτελεσματικής ανάπτυξης των διαδικασιών των εργασιακών σχέσεων μπορεί να έχει συμβάλει στην περιορισμένη γνώση της σύμβασης αναφοράς από την πλευρά των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, προκαλώντας την απώλεια κάποιων από τις ευκαιρίες που προσφέρει η συλλογική διαπραγμάτευση.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, στη δική μας πραγματικότητα, η διμερής προσέγγιση έχει ευνοήσει μια σημαντική αλλαγή προς την αντίθετη κατεύθυνση, τόσο αναφορικά με την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων όσο και με τη γνώση της Εθνικής Συμβατικής Συμφωνίας αναφοράς.

Ξεκινώντας από αυτή την αφετηρία, το παρόν έργο γεννήθηκε από την επιθυμία και την ανάγκη να συγκριθεί η τοπική κατάσταση (στην Ιταλία) με αυτή σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες με σκοπό:

- Τη γνώση των προτύπων των εργασιακών σχέσεων,
- Τη γνώση του οράματος και της λογικής του συμβιβασμού του Eurocommerce και της Uni Europe,
- Τον προσδιορισμό άλλων προτύπων διμερούς προσέγγισης,
- Τη διερεύνηση ορισμένων ζητημάτων ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Το έργο και οι στόχοι του

Το **Διμερές Τριτοβάθμιο Ίδρυμα: διανομή και υπηρεσίες της επαρχίας της Περούτζια** είναι ο υπεύθυνος του προγράμματος "Εργασιακές σχέσεις στον τομέα του εμπορίου: ανάλυση των οργανωτικών προτύπων και εργαλείων που αναπτύσσονται από Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους και τα εθνικά κράτη μέλη προκειμένου να εξασφαλίζονται περισσότερες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις».

Το έργο, που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης - Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης), άρχισε στα τέλη του 2011 με στόχο τη συγκέντρωση και τη διευκόλυνση της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εταίρων, όσον αφορά τις μεθόδους διαπραγμάτευσης και τις περιοχές και τα επίπεδα εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τη δημιουργία μίας συλλογής των συμβατικών προτύπων και βέλτιστων πρακτικών στις εργασιακές σχέσεις, το σχηματισμό μίας εικόνας των νομικών πτυχών αναφοράς για κάθε χώρα, με έμφαση στο ρόλο και τις θετικές ενέργειες που οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναπτύξει σε πέντε θέματα:

1. συμβάσεις απασχόλησης που διευκολύνουν την είσοδο στον κόσμο της εργασίας και παρέχουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων,
2. συμβιβασμός εργασίας - οικογένειας,
3. μοντέλα διαχείρισης που προβλέπουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και συστήματα πληρωμής συνδεδεμένα με την παραγωγικότητα,
4. στήριξη του εισοδήματος εργαζομένων και επιχειρήσεων,
5. ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

- Θέση σε ευρωπαϊκό επίπεδο που προωθείται από την Τομεακή Επιτροπή Eurocommerce.

Απεικονίζοντας τη σύγκριση των διαφορετικών προτύπων, η ανταλλαγή γνώσης έχει κάνει δυνατή την

- προώθηση και αναβίωση της συζήτησης για τη μέθοδο διαπραγμάτευσης, προκειμένου να βελτιωθούν οι εργασιακές σχέσεις και ο κοινωνικός διάλογος.
- διευκόλυνση της διάδοσης της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με την ιδιότητα μέλους προκειμένου να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ των φορέων.
- ενίσχυση των δεξιοτήτων του προσωπικού των εμπλεκόμενων εταιρών.

Η προσέγγιση αυτή έχει υποστηριχθεί από:

- Εργαστήριο και σεμινάρια μεταξύ των Ευρωπαϊών εταιρών
- Εθνικά σεμινάρια Διάδοσης
- Πλατφόρμα Ιστού (www.ebtperugia.it/euroreplan)
- Φόρουμ
- Ενημερωτικά δελτία.

Ένα ειδικό πλέγμα χρησιμοποιήθηκε για τη συγκέντρωση πληροφοριών με κοινό, ομοιόμορφο και συγκρίσιμο τρόπο και για τη διευκόλυνση των εταιρών ως προς την έρευνα δεδομένων παρά τις δυσκολίες που συνδέονται με τη συγκεκριμένη τεχνική γλώσσα, που μερικές φορές δεν είναι εύκολο να μεταφραστεί.

Επομένως, το πλέγμα είναι ένας σχηματικός τρόπος συλλογής πληροφοριών για τη δομή, τις δραστηριότητες και τα πρότυπα εργασιακών σχέσεων και διμερούς προσέγγισης των εταιρών. Διαιρείται σε πέντε τμήματα:

- 1ο τμήμα: παρουσίαση της δομής και του νομικού προσώπου σας (αρ. 8).
- 2ο τμήμα: περιγραφή των χαρακτηριστικών της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- 3ο τμήμα: αναφορά των εμπειριών της δομής σας με τη διμερή προσέγγιση, ή εκείνων των οποίων έχετε γνώση.
- 4ο τμήμα: Εργασιακές σχέσεις. Επεξήγησε το πρότυπό σας (αναφέρετε το νομοθετικό πλαίσιο αναφοράς και τις διατάξεις της Συλλογικής Σύμβασης).
- 5ο τμήμα: τα πέντε θέματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Οι συνεργάτες

Βέλγιο

Buurtsuper.be

Tweekerkenstraat 29 bus 5, 1000 Βρυξέλλες

Τηλέφωνο: 0032 2 238 06 31 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: luc.ardies@unizo.be - Ιστότοπος: www.buurtsuper.be

Μη κερδοσκοπική οργάνωση

Η Buurtsuper.be vzw είναι η ομοσπονδία της UNIZO για τα ανεξάρτητο λιανικό εμπόριο τροφίμων και υπερασπίζει τα συμφέροντα των ανεξάρτητων λιανοπωλητών τροφίμων, από τις μικρές επιχειρήσεις αυτοαπασχολούμενων μέχρι τα μεγάλα ανεξάρτητα σουπερμάρκετ. Η Buurtsuper.be παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών για αυτούς τους εμπόρους λιανικής πώλησης.

Η Buurtsuper.be εκπροσωπεί 25.000 ανεξάρτητους εμπόρους λιανικής πώλησης τροφίμων στη μικτή επιτροπή 201, η οποία συζητά θέματα όρων εργασίας, ενισχύσεων για εγκατάσταση και τοποθέτηση σε εργασία, επιχορηγήσεων για εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες για τους εργαζόμενους και αυτούς που ζητούν εργασία, επιδομάτων για τις δαπάνες φροντίδας των παιδιών.

Ελλάδα

Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (INE/GSEE)

Εμμ. Μπενάκη 71 Α, ΤΚ 106 81, Αθήνα, Ελλάδα

Τηλέφωνο: +30 210 82 02249, +30 210 8202250 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: ekousta@inegsee.gr, ineobser@inegsee.gr

- Ιστότοπος: www.inegsee.gr

Μη Κυβερνητικό Ερευνητικό Ίδρυμα

Οι κύριες δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ περιλαμβάνουν την εκπόνηση ερευνών και μελετών πάνω σε ζητήματα εργασίας και εργαζομένων σημαντικά για την Ελληνική οικονομία και το Ελληνικό εργατικό κίνημα. Η κύρια στρατηγική της είναι να παρέχει επιστημονική αιτιολόγηση και, επομένως, να βοηθάει στην κοινωνική και πολιτική παρέμβαση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Οι περισσότερες από τις μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αφορούν την απαίτηση για ίσες ευκαιρίες για εργαζόμενους και ανέργους, τη μάχη κατά του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού στην Ελληνική κοινωνία, τις πληροφορίες των συνδικαλιστών για την πραγματικότητα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι, καθώς επίσης και την υποβολή προτάσεων προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα. Εκτός από τις επιστημονικές αναζητήσεις του, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ επίσης σχεδιάζει και συμμετέχει στην υλοποίηση και ανάπτυξη εθνικών και Ευρωπαϊκών έργων που εστιάζουν στην ενίσχυση των πιο αδύναμων κοινωνικών στρωμάτων, μέσω πρωτοβουλιών επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης, καθώς επίσης και ενημερώνει και εκπαιδεύει τους συνδικαλιστές μέσω της κυκλοφορίας ενημερωτικών δελτίων και την πραγματοποίηση σεμιναρίων και επιμορφωτικών προγραμμάτων σε εθνικό και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ιταλία

Ente Bilaterale del Terziario (Διμερής Φορέας του Τριτογενούς Τομέα: διανομή και υπηρεσίες της επαρχίας της Περούτζια

Via Settevalli, 320 - 06129 Περούτζια

Τηλέφωνο: +39 075 506711, +39 075 50 67 177 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: info@ebtperugia.it Ιστότοπος:

www.ebtperugia.it

Διμερής οργανισμός

Πρόκειται για μικτό φορέα, ο οποίος συστάθηκε με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και αποτελείται από τις επιχειρήσεις μέλη της Confcommercio στην επαρχία της Περούτζια, στην Ιταλία, και από τις οργανώσεις Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, UILTuCS - UIL.

Η Οργάνωση βοηθάει τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους με υπηρεσίες που μεταφέρονται από τη Συμβαλλόμενη Αρχή και την εθνική νομοθεσία και συμφωνούνται από τους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορους τομείς:

- Τομέας διαπραγμάτευσης: Επαγγελματική κατάρτιση, συμβιβασμός της εργασίας. Αντιπρόσωπος για την εδαφική ασφάλεια.
- Πρόνοια Τομέα: κεφάλαια αλληλεγγύης για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις.
- Πρακτική εξάσκηση: προγράμματα Διεπαγγελματικών Ταμείων (For.Te.), Ευρωπαϊκοί διαγωνισμοί.

Λετονία

Λετονική ένωση Εμπόρων

Λετονία, Ρήγα, οδός Bruņinieku 12-9, LV-1001

τηλ. +37129548484, τηλ. +37126828548 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: hd@trade.lv, birojs@lta.lv - www.lta.lv

Η Λετονική ένωση Εμπόρων εισάγει αλλαγές σε νομοσχέδια και στη νομοθεσία, συντονίζει τα συμφέροντα του κράτους και των επιχειρήσεων, εκπροσωπεί τη γνώμη των εμπόρων στις διάφορες κρατικές συμβουλευτικές επιτροπές και στα μέσα ενημέρωσης, παρέχει μεμονωμένες συμβουλές σε εμπορικές επιχειρήσεις και βοήθεια για την τακτοποίηση και τη λήψη των εγγράφων των επιχειρήσεων. Στα μέλη της ένωσης παρέχεται επαρκής επαγγελματική επεξήγηση της εφαρμογής του νόμου στην πράξη, υπεράσπιση σε περίπτωση αδικαιολόγητων περιορισμών και βοήθεια στον διακανονισμό διαφορών. Τα μέλη της ένωσης μπορούν να συζητούν και προτείνουν τροποποιήσεις στη νομοθεσία, να λαμβάνουν βοήθεια σχετική με τη διασφάλιση του θεμιτού ανταγωνισμού, να χρησιμοποιούν διάφορες εκπώσεις που προσφέρονται από την Ένωση και τους συνεργάτες της, να εκπροσωπούνται στα εθνικά συμβουλευτικά όργανα και μη κυβερνητικές ενώσεις για την προώθηση της επιχειρηματικότητας, να βελτιώνουν τα προσόντα τους μέσω σειρών μαθημάτων και σεμιναρίων που διοργανώνονται από την Ένωση, να συμμετέχουν στις επαγγελματικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες - στο Διαγωνισμό «Ο Καλύτερος Έμπορος στη Λετονία», «Προϊόν του έτους», στις βραβεύσεις «Ο Καλύτερος Έμπορος στη Λετονία» και «Ο Καλύτερος Παραγωγός - Διανομέας», σε αθλητικά γεγονότα για εμπόρους και άλλες δραστηριότητες. Το Συμβούλιο της Λετονικής ένωσης Εμπόρων και η Ένωση Μεγαλεμπόρων συνεδριάζουν μία φορά το μήνα, αλλά η Ένωση Εμπόρων Προϊόντων που υπόκεινται σε Ειδικό Φόρο Κατανάλωσης συνεδριάζει ανά τρίμηνο για να συζητήσει επίκαιρα ζητήματα.

Ισπανία

Confederación de Comercio de Cataluña (Συνομοσπονδία Εμπορίου της Καταλονίας), CCC

C/ Via Laietana, 32, 2P 08003 Βαρκελώνη Ισπανία

Τηλέφωνο: +34 93 491 0606 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: ccc@confecom.cat - ιστότοπος: www.confecom.cat

Κατά τη διάρκεια αυτών των 25 ετών, η CCC προώθησε πολλές πρωτοβουλίες που απευθύνονται στους Καταλανούς εμπόρους λιανικής πώλησης, έτσι ώστε να έχουν ισχυρότερα εργαλεία για να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους. Οι τομείς των εργασιών της CCC είναι:

- Εμβάθυνση του κοινωνικού διαλόγου με τα συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους (UGT και CCOO).
- Άμεση διαπραγμάτευση της Γενικής Συμφωνίας Εμπορίου της Καταλονίας.
- Μέσω των συνδεδεμένων οργανώσεων, διαπραγμάτευση των επαρχιακών συμφωνιών στους διάφορους κλάδους εμπορίου.
- Απασχόληση: προώθηση μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που ενισχύει μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας.
- Προώθηση των επαγγελματικών προσόντων, με την υποστήριξη σχολείων και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εμπόρους λιανικής πώλησης και εργαζόμενους.
- Εισαγωγή περιβαλλοντικών πρακτικών που βελτιώνουν τη διαχείριση των εμπορικών αποβλήτων, την ενεργειακή αποδοτικότητα και την ελαχιστοποίηση των στοιχείων ρύπανσης σε όλες τις μορφές της.
- Προγραμματισμός και προώθηση του εμπορίου: σταθερότητα της τρέχουσας ρύθμισης των ωρών λειτουργίας και της ρύθμισης της εμπορικής οργάνωσης.
- Διευθέτηση, από την άποψη του εμπορίου, του προβλήματος των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων. Βελτίωση του συνόλου των κοινωνικών παροχών για τους αυτοαπασχολούμενους και επίτευξη ενός φορολογικού πλαισίου προσαρμοσμένου στον οικονομικό τομέα.
- Προώθηση κανόνων για την εμπορική οργάνωση και τον ανταγωνισμό που εξασφαλίζουν την παρουσία των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων στην αγορά.
- Συνεργασία με τις βιομηχανίες του τουρισμού και των υπηρεσιών προς επιχειρήσεις, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα ολόκληρης της ομάδας Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.
- Εξασφάλιση της παρουσίας του τομέα των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων στους διεθνείς οργανισμούς.
- Αντιντάμπινγκ.

Επίτευξη μεγαλύτερης ασφάλειας στις πόλεις και τις κωμοπόλεις της Καταλονίας μέσω της μεταρρύθμισης του ποινικού δικαίου.

Βέλγιο

EuroCommerce

85, Avenue DES Nerviens 1040 Βρυξέλλες - Βέλγιο

τηλ. + 32 2 737 05 82 - ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: savoini@eurocommerce.be -

Μη κερδοσκοπική διεθνής οργάνωση. Ιδρύθηκε το 1998

Η EuroCommerce εκπροσωπεί τους τομείς λιανικού, χονδρικού και διεθνούς εμπορίου στην Ευρώπη. Τα μέλη της περιλαμβάνουν ομοσπονδίες και επιχειρήσεις εμπορίου σε 31 Ευρωπαϊκές χώρες.

Το εμπόριο παίζει ένα μοναδικό ρόλο στην Ευρωπαϊκή οικονομία, ενεργώντας ως ο σύνδεσμος μεταξύ των κατασκευαστών και των σχεδόν 500 εκατομμυρίων καταναλωτών σε ολόκληρη την Ευρώπη δισεκατομμύρια φορές στην ημέρα. Είναι ένας τομέας δυναμικός και έντασης εργασίας, που παράγει το 11% του ΑΕΠ της ΕΕ. Μια στις τρεις επιχειρήσεις στην Ευρώπη δραστηριοποιείται στον τομέα του εμπορίου. Πάνω από το 95% των 6 εκατομμυρίων επιχειρήσεων στο εμπόριο είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Περιλαμβάνει επίσης μερικές από τις πιο επιτυχημένες επιχειρήσεις στην Ευρώπη.

Ο τομέας είναι μια σημαντική πηγή δημιουργίας απασχόλησης: 31 εκατομμύρια Ευρωπαίοι εργάζονται στο εμπόριο, το οποίο είναι μια από τις λίγες δραστηριότητες που δημιουργούν θέσεις εργασίας οι οποίες απομένουν στην Ευρώπη. Υποστηρίζει επίσης εκατομμύρια θέσεις εξαρτημένης εργασίας σε όλη την αλυσίδα ανεφοδιασμού, από μικρούς τοπικούς προμηθευτές μέχρι διεθνείς επιχειρήσεις.

Ρόλος των κλαδικών επιτροπών

Ασχολούνται με τις πολιτικές της ΕΕ και με ζητήματα συναίνεσης

Το πεδίο και ο αντιπροσωπευτικός ρόλος των Ευρωπαϊκών επιτροπών του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου

Βλέπε τη μελέτη αντιπροσωπευτικότητας του Ιδρύματος του Δουβλίνου:

<http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>

Ισχυρά σημεία:

- καλή συνεργασία σε ζητήματα συναίνεσης
- συμβολή στην άσκηση μεγαλύτερης επιρροής στη διαμόρφωση των πολιτικών της ΕΕ και στην οικοδόμηση συμμαχιών
- προβολή του τομέα
- υποστήριξη για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στα νέα Κράτη μέλη και στις υποψήφιες χώρες

Αδύνατα σημεία:

- Διαφορετικές απόψεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα ζητήματα που εξετάζονται σε εθνικό ή σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (όχι η ίδια άποψη για την αρχή της επικουρικότητας)
- Δεν εκπροσωπούνται όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, μικρή συμμετοχή ειδικά των αντιπροσώπων των νέων Κρατών Μελών και των Υποψηφίων χωρών.
- Δυσαναλογία στην αντιπροσωπευτικότητα σε επίπεδο ΕΕ μεταξύ των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Αξιολόγηση της σχέσης και των εργασιακών σχέσεων των χωρών υπό κοινοτική έννοια

Στον κλαδικό κοινωνικό διάλογο, όσον αφορά το εμπόριο ασχολούμαστε κυρίως με:

- υγεία και ασφάλεια στο εργασιακό χώρο,
- ανάγκες εκπαίδευσης, κατάρτισης και δεξιοτήτων
- Στρατηγική απασχόλησης της ΕΕ
- Παρακολούθηση των κλαδικών πολιτικών της ΕΕ με αντίκτυπο στον τομέα του εμπορίου
- Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων της Ειδικής Οδηγίας (βλέπε το εσωκλειόμενο πρόγραμμα εργασίας)

Επωνυμία της οργάνωσης

Βέλγιο	Buurtsuper.be
Βέλγιο	EuroCommerce
Ελλάδα	Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)
Ιταλία	Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia (Διμερής Φορέας του Τριτογενούς Τομέα: διανομή και υπηρεσίες της επαρχίας της Περούτζια)
Λετονία	Λετονική Ένωση Εμπόρων
Ισπανία	Confederación de Comercio de Cataluña (Συνομοσπονδία Εμπορίου της Καταλονίας), CCC

Νομική μορφή της Οργάνωσης

Buurtsuper.be	Μη κερδοσκοπική οργάνωση
Eurocommerce	Μη κερδοσκοπική διεθνής οργάνωση
Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)	Μη Κυβερνητικό Ερευνητικό Ίδρυμα
Ente Bilaterale del Terziario	Διμερής Οργανισμός
Λετονική Ένωση Εμπόρων	Εργοδοτική Οργάνωση
Confederación de Comercio de Cataluña, CCC	Ένωση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Το νομικό πλαίσιο και το συμβατικό μοντέλο

ΒΕΛΓΙΟ

Το νομικό πλαίσιο αναφοράς

Ο κοινωνικός διάλογος στο Βέλγιο περιλαμβάνει:

- διεπαγγελματικό διάλογο μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και των οργανώσεων εργαζομένων στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας στο οποίο η UNIZO, η οργάνωση που καλύπτει τη Buurtsuper.be, εκπροσωπεί τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις. Μία συμφωνία πλαίσιο συνάπτεται για τον περαιτέρω κλαδικό διάλογο.
- κλαδικό διάλογο μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και των οργανώσεων εργαζομένων: μικτές επιτροπές
Οι μικτές αυτές επιτροπές συντάσσουν συγκεκριμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης
π.χ. μικτή επιτροπή για τα ανεξάρτητα σουπερμάρκετ (JC 202.01/ιδιωτικοί υπάλληλοι)
π.χ. μικτή επιτροπή για τους χειρωνακτικά εργαζόμενους σε επιχειρήσεις τροφίμων (JC 119/χειρωνακτικά εργαζόμενοι)
Η Buurtsuper.be εκπροσωπεί τους εργοδότες

διαπραγματεύσεις (ανά διετία) για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η δομή της σύμβασης

Η ΣΣΕ είναι τυπικά δεσμευτική: εάν οι οργανώσεις εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συνάπτουν τη ΣΣΕ θεωρούνται αντιπροσωπευτικές από την κυβέρνηση, τότε η ΣΣΕ είναι δεσμευτική για όλους τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, ακόμα κι αν δεν είναι μέλη των ενδιαφερόμενων οργανώσεων. Κατόπιν αιτήματος συμβαλλόμενου μέρους της ΣΣΕ, ο Υπουργός Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης κηρύσσει τη ΣΣΕ «γενικά δεσμευτική».

Μοντέλο Σύμβασης

Η ΣΣΕ ή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι μια σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Οι συλλογικές σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σε ένα συγκεκριμένο κλάδο της βιομηχανίας καθορίζονται σε αυτήν την σύμβαση. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις και των δύο συμβαλλόμενων μερών ορίζονται στο έγγραφο αυτό. Οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπραγματεύονται τις συνθήκες απασχόλησης και τους όρους αμοιβών για συγκεκριμένη περίοδο, και συμφωνούν για μια περίοδο κοινωνικής ειρήνης (στο Βέλγιο συνήθως δύο έτη).

Οι διαπραγματεύσεις με σκοπό τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια των κλαδικών διαβουλεύσεων μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 ή περισσότερα άτομα, γίνονται διαβουλεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης. Αυτές οι διαβουλεύσεις, ωστόσο, πρέπει να είναι εναρμονισμένες με την κλαδική σύμβαση. Καμία διαρθρωτική διαβούλευση δεν πραγματοποιείται σε επίπεδο επιχείρησης στην περίπτωση των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (<50 υπάλληλοι). Οι όροι που ισχύουν για αυτές τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις είναι αυτοί που συμφωνούνται κατά τη διάρκεια των κλαδικών διαβουλεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφονται, στο πλαίσιο εκείνο, από τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις. Αυτές οι ΣΣΕ είναι γενικά δεσμευτικές: με άλλα λόγια, όλες οι επιχειρήσεις πρέπει να τις τηρούν.

Στο πλαίσιο της μικτής επιτροπής για το ανεξάρτητο λιανικό εμπόριο (JC 201) και της μικτής επιτροπής για τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις τροφίμων (JC 202.01), η Buurtsuper.be και η κεντρική οργάνωση UNIZO, μαζί με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ίδρυσαν το 1997 τα λεγόμενα «Περιφερειακά Όργανα Διαβούλευσης» για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα:

Αυτά τα «Περιφερειακά Όργανα Διαβούλευσης» έχουν την εξουσία να χειρίζονται μεμονωμένες ή συλλογικές διαφορές ή διενέξεις σχετικές με τις εργασιακές σχέσεις, την εφαρμογή της κοινωνικής νομοθεσίας εντός των επιχειρήσεων, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των ατομικών συμβάσεων εργασίας και των κανόνων της επιχείρησης.

α) Μεσολάβηση στις διαφορές

Μεμονωμένες καταγγελίες που υποβάλλονται στους αντιπροσώπους στο περιφερειακό όργανο διαβουλεύσεων αντιμετωπίζονται μέσα στο περιφερειακό όργανο διαβουλεύσεων. Των περιφερειακών οργάνων διαβούλευσης προεδρεύει ο πρόεδρος της μικτής επιτροπής. Τα μέλη των περιφερειακών οργάνων διαβούλευσης μπορούν να ζητήσουν από τον πρόεδρο να προσθέσει ορισμένα θέματα στην ημερήσια διάταξη, υπό τον όρο ότι εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των περιφερειακών οργάνων διαβούλευσης. Το αρμόδιο περιφερειακό όργανο διαβουλεύσεων προσκαλεί τον εργοδότη σε περίπτωση διαφοράς ή διαφωνίας συλλογικού χαρακτήρα που ανακύπτει στην επιχείρηση.

β) Οργάνωση των πληροφοριών

Οι αρμοδιότητες των «περιφερειακών οργάνων διαβούλευσης» περιλαμβάνουν επίσης την οργάνωση των πληροφοριών που παρέχουν εργοδότες και εργαζόμενοι από τους αντίστοιχους εκπροσώπους τους. Οι πληροφορίες αυτές αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και την εφαρμογή της κοινωνικής νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των κανόνων της επιχείρησης. Οι οργανώσεις των εργοδοτών ή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης να διαδώσουν πληροφορίες για την κοινωνικά νομοθεσία, τις ΣΣΕ κ.λπ. εντός της επιχείρησης, υπό τον όρο ότι ενημερώνουν το περιφερειακό όργανο διαβούλευσης και τον εργοδότη εκ των προτέρων. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να παραμένουν αντικειμενικές και ακριβείς και πρέπει να χαρακτηρίζονται από σεβασμό για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

Οι πληροφορίες παρέχονται στον εργοδότη, ο οποίος τις διαδίδει ως εξής:

- είτε μέσω μίας «επίσημης ανακοίνωσης», μέσα στην επιχείρηση, σε πίνακα ανακοινώσεων τοποθετημένο σε σημείο που είναι εύκολα προσβάσιμο για τους εργαζόμενους,
- ή μέσω ενός υπαλλήλου της επιχείρησης.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αντιτάσσεται στη διάδοση των πληροφοριών, οφείλει να αιτιολογήσει αυτήν την άρνηση στο περιφερειακό όργανο διαβούλευσης.

Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση

Οι οργανώσεις εργοδοτών και οι οργανώσεις εργαζομένων εκπροσωπούνται σε ένα κοινό Κοινωνικό Ταμείο για τον ανεξάρτητο κλάδο λιανικού εμπορίου (SF 201 και SF 202.012). Οι εργοδότες καταβάλλουν στο Κοινωνικό Ταμείο μία συνδρομή ίση με 0,50% επί του ακαθάριστου ποσού του μισθού των εργαζομένων. Και οι δύο οργανώσεις αποφασίζουν σχετικά με το συμβούλιο του Κοινωνικού Ταμείου, οι ενέργειες του οποίου χρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό. Ο στόχος του Κοινωνικού Ταμείου είναι να προωθηθεί η απασχόληση, ειδικά ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες.

Διμερής εμπειρία

- Επιχορηγήσεις για δαπάνες κατάρτισης
- Επιχορηγήσεις για απασχόληση ευπαθών ομάδων (άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, άτομα με ειδικές ανάγκες, άνεργοι,...)
- Επιχορηγήσεις για τις δαπάνες φροντίδας των παιδιών

ΕΛΛΑΔΑ

Το νομικό πλαίσιο αναφοράς

Στο Ελληνικό δίκαιο, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης έχει καθιερωθεί ως δικαίωμα συνταγματικής τάξης, αναγνωρίζεται ως κοινωνικό δικαίωμα και καθορίζεται στα πλαίσια του άρθρου 22, παράγραφος 2, του Συντάγματος. Αναφέρεται σαφώς ότι το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι δεσμευτικό για όλα τα συμβαλλόμενα μέρη. Το ισχύον πρότυπο των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων είχε παραμείνει ως επί το πλείστον μη αναθεωρημένο και αμετάβλητο από τότε που εισήχθη για πρώτη φορά στο δίκαιο το 1990 (Νόμος 1876/1990). Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν εργαζόμενους σε επιχειρήσεις παρόμοιων ή σχετικών βιομηχανιών ή κλάδων και υπογράφονται από τις κλαδικές ομοσπονδίες εργοδοτών και εργαζομένων. Επίσης, σύμφωνα με τον προαναφερθέντα νόμο, η κλαδική συλλογική σύμβαση συμμορφώνεται με την εθνική συλλογική σύμβαση όσον αφορά τις κατώτατους συμφωνημένους μισθούς και ημερομίσθια, καθώς και άλλες μη μισθολογικές

συμφωνίες, όπως η επαγγελματική κατάρτιση κ.λπ. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κλαδικό επίπεδο (ΣΣΕ) δεν μπορούν να περιέχουν όρους λιγότερο ευνοϊκούς για τους εργαζόμενους από τους όρους και τις συνθήκες που συμφωνούνται στην ΕΓΣΣΕ και, σε περίπτωση που περισσότερες από μία ΣΣΕ ρυθμίζουν μια σχέση εργασίας, τότε ισχύει η ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους (άρθρο 10, Νόμος 1876/1990).

Ο κύριος μηχανισμός επίλυσης εργατικών διαφορών είναι ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και ο κύριος σκοπός του είναι να βοηθάει τους Κοινωνικούς Εταίρους υπό διαπραγμάτευση να καταλήξουν σε λύση μέσω της μεσολάβησης, όταν οι διαπραγματεύσεις δεν μπορούν να οδηγήσουν σε μια λύση αποδεκτή και από τα δύο Μέρη. Σε περίπτωση που η μεσολάβηση αποδειχθεί επίσης άκαρπη, αμφότερα τα μέρη έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στη διαιτησία. Η Διαιτητική Απόφαση μπορεί να υποκαταστήσει τη συμφωνία μεταξύ των Μερών, και για τον λόγο αυτό είναι νομικά ισοδύναμη με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας δεσμευτική και για τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Ωστόσο, η οικονομική κρίση έφερε αλλαγές στο ρόλο και τη λειτουργία του ΟΜΕΔ (μεταξύ άλλων το δικαίωμα στη διαιτησία ακυρώνεται με την κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ή με τον όρο ότι η προσφυγή στον ΟΜΕΔ προϋποθέτει τη συγκατάθεση και των δύο μερών).

Η οικονομική κρίση που άρχισε το 2009 εγκαίνιασε μια τάση στη νομοθεσία που απορρυθμίζει βίαια τις εργασιακές σχέσεις. **Ο νόμος 3986/2011 με τίτλο «Μέτρα έκτακτης ανάγκης για την εφαρμογή μεσοπρόθεσμης δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 - 2015»**, που ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, και τις προηγούμενες ρυθμίσεις σχετικά με την κατάργηση του βασικού μισθού που προβλέπεται από την [Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας](#) (ΕΓΣΣΕ) για τους νέους εργαζόμενους, έτσι ώστε οι επενδύσεις να γίνουν περισσότερο «ελκυστικές»: για τους νέους εργαζόμενους κάτω από 25 ετών ο βασικός μισθός μειώνεται στο 80% του εθνικού κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, ενώ, για εκείνους ηλικίας 15-18 ετών, ο βασικός μισθός μειώνεται στο 70% του εθνικού κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ. Όσον αφορά τα θέματα που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, ο νόμος περιέχει περαιτέρω ρυθμίσεις που επεκτείνουν το πλαίσιο για την απασχόληση εργαζομένων βάσει συμβάσεων περιορισμένης διάρκειας και τη δυνατότητα εφαρμογής του θεσμού διευθέτησης του χρόνου εργασίας. **Το πιο σημαντικό, ο Νόμος 4024/2011** με τίτλο *«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις για την εφαρμογή της μεσοπρόθεσμης δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 - 2015»* αλλάζει το καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 37), επιφέροντας μια περαιτέρω σοβαρή ανατροπή των εργασιακών δικαιωμάτων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, μέσω της κατάργησης της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, της υπερίσχυσης των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών, του «παγώματος» της επέκτασης της ισχύος των κλαδικών συμβάσεων σε ολόκληρο τον τομέα της παραγωγής, αλλά και μέσω της κατάργησης όλων των περιορισμών όσον αφορά τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων. Πρόσφατα, σύμφωνα με **την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ' αρ. 6 (ΦΕΚ Α 38/20-01-2012)**, και κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, ο κατώτατος μισθός που συμφωνείται στην ΕΓΣΣΕ μειώνεται κατά 32% για τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Κατά συνέπεια, αυτό οδηγεί στην κατάργηση της συλλογικής αυτονομίας, που επέρχεται με το άρθρο 37 του Νόμου, στήνοντας ουσιαστικά το σκηνικό για διαπραγματεύσεις σε ατομικό επίπεδο, όπου η θέληση του εργοδότη υπερισχύει πάντα.

Η δομή της σύμβασης

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα που αφορούν τους όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας, κυρίως όρους σχετικά με την έναρξη, τη λήξη, το μισθό, τα επιδόματα, το χρόνο εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια. Επιπλέον, η συλλογική σύμβαση ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με την προστασία και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση (δηλ. τις διαδικασίες και τους όρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της μεσολάβησης και της διαιτησίας, της απεργίας, των εσωτερικών κανονισμών εργασίας, της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και ζητήματα σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και την εκπροσώπησή τους). Επιπροσθέτως, η συλλογική σύμβαση μπορεί να περιλαμβάνει ρήτρες που αφορούν τη ρύθμιση των συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών, ζητήματα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση, με την επιφύλαξη ειδικών προϋποθέσεων και περιορισμών, ζητήματα σχετικά με την ερμηνεία των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Σε κάθε περίπτωση, η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να ισχύσει για λιγότερο από ένα έτος.

Μοντέλο σύμβασης

Έγγραφο σύμβαση μεταξύ ενός ή περισσότερων συνδικάτων και σωματείων εργοδοτών (ή μεμονωμένων εργοδοτών). Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει τους όρους εργασίας και άλλα ζητήματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις εν γένει: παραδείγματος χάριν, θέματα εργασίας, οικονομικά, κοινωνικής ασφάλισης, κοινωνικά και συνδικαλιστικά. Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η νομική έκφραση νομοθετικών αρχών και του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας, όπως ρυθμίζεται από το Νόμο 1876/1990. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας επικυρώνονται γενικά με νόμο. Αυτό τους προσδίδει ένα ειδικό νομικό καθεστώς και οι όροι τους γίνονται κανόνες Δημόσιας Τάξης, που έχουν άμεση εφαρμογή και υποχρεωτική ισχύ. Οι κύριοι τύποι συλλογικών συμβάσεων είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που υπογράφεται σε εθνικό επίπεδο και θέτει τους ελάχιστους όρους εργασίας και τις κατώτατες

αμοιβές σε ολόκληρη τη χώρα, οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ρυθμίζουν εργασιακά ζητήματα εργαζομένων που απασχολούνται σε παρόμοιες επιχειρήσεις, και η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που ρυθμίζει εργασιακά ζητήματα μέσα σε μια επιχείρηση.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όλη η εξαρτημένη μισθωτή εργασία καλύπτεται από την ΕΓΣΣΕ που καθορίζεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ της ΓΣΕΕ (από την πλευρά των εργαζομένων) και των [ΣΕΒ](#), [ΓΣΕΒΕΕ](#), και [ΕΣΣΕ](#) (από την πλευρά των εργοδοτών).

Επιπροσθέτως, υπολογίζεται ότι οι διάφορες συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν 85% των εργαζομένων.

Το τρέχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων τέθηκε σε ισχύ από το νόμο 1876/1990 και ίσχυσε χωρίς οποιεσδήποτε σημαντικές αλλαγές ή τροποποιήσεις μέχρι την οικονομική κρίση του 2009, η οποία προκάλεσε κατακλυσιμιαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Ο νόμος 1876/1990 διέκρινε τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Η ΕΓΣΣΕ καθορίζει τους βασικούς μισθούς και ημερομίσθια για τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας και υπογράφεται από τη ΓΣΕΕ, από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και τον ΣΕΒ, τη ΓΣΕΒΕΕ και την ΕΣΣΕ από την πλευρά εργοδοτών.
- Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν εργαζόμενους πολλών εταιρειών παρόμοιων ή συναφών βιομηχανιών ή κλάδων και υπογράφονται από τις κλαδικές ομοσπονδίες εργοδοτών και εργαζομένων.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης ή εργοστασίου και η διοίκηση της επιχείρησης υπογράφουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καλύπτουν τους εργαζόμενους μίας και μόνο επιχείρησης.
- Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και οι τοπικές ή περιφερειακές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καλύπτουν εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται σε μια συγκεκριμένη απασχόληση ή επάγγελμα σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, υπογράφονται από τις ομοσπονδίες εργοδοτών και τις ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Όριζε επίσης ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κλαδικό, επιχειρησιακό και εθνικό ή τοπικό ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο (ΣΣΕ) δεν μπορούσαν να περιέχουν όρους λιγότερο ευνοϊκούς για τους εργαζόμενους από τους όρους και τις συνθήκες εργασίας που καθορίζονταν στην ΕΓΣΣΕ. Αν περισσότερες από μία ισχύουσες ΣΣΕ ρυθμίζουν μια [σχέση εργασίας](#), ισχύει η ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους, σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου 1876/1990. Επιπλέον, μία συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο βιομηχανίας ή επιχείρησης υπερισχύει μιας ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εάν και οι δύο είναι ταυτόχρονα σε ισχύ.

Νομικές παράμετροι

Στο Ελληνικό δίκαιο, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης έχει καθιερωθεί ως δικαίωμα συνταγματικής τάξης, αναγνωρίζεται ως κοινωνικό δικαίωμα και καθορίζεται στα πλαίσια του άρθρου 22, παράγραφος, 2 του Συντάγματος, το οποίο αναφέρει:

«Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία».

Κατά συνέπεια, οι όροι που καθορίζονται στις ΣΣΕ είναι δεσμευτικοί για τα συμβαλλόμενα μέρη.

Ο Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ([ΥΠΑΚΠ](#)) μπορεί να αποφασίσει την επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας και να την κηρύξει υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους σε έναν ορισμένο τομέα οικονομικής δραστηριότητας, εάν η συμφωνία είναι ήδη δεσμευτική για εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Από πρακτική άποψη, αυτό σημαίνει ότι, όταν υπογράφεται μία ΣΣΕ, όλα τα εμπλεκόμενα μέρη δεσμεύονται από τους όρους και τις προϋποθέσεις της ανεξαρτήτως του **εάν είναι μέλη των πλέον αντιπροσωπευτικών οργανώσεων που συμμετείχαν στη διαπραγμάτευση για τη ΣΣΕ. Ωστόσο, ο νόμος 4024/2011 ανέστειλε το δικαίωμα επέκτασης για τις Κλαδικές και Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για περίοδο τριών ετών.**

Δεν υπάρχουν εθελοντικοί μηχανισμοί για την επέκταση και εφαρμογή των ρυθμίσεων που καθορίζονται σε μια ΣΣΕ.

Πλαίσιο διαπραγμάτευσης

Κατά κανόνα, το Δεκέμβριο του έτους που λήγει η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, η ΓΣΕΕ προσκαλεί την πλευρά των εργοδοτών σε γύρο διαπραγματεύσεων προκειμένου να υπογράψει νέα ΕΓΣΣΕ, συνήθως διετούς διάρκειας. Τα σχετικά με τους μισθούς ζητήματα, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και των επιδομάτων, κυριαρχούν στην ημερήσια διάταξη της διαπραγμάτευσης και συχνά ανακύπτουν διαφωνίες σχετικά με το ποσοστό της αύξησης. Για την αποκατάσταση της αγοραστικής δύναμης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούν ότι, για τον καθορισμό του ποσού των μισθών, τα συμβαλλόμενα μέρη πρέπει να λαμβάνουν υπ' όψη το ποσοστό πληθωρισμού, τις αυξήσεις στις τιμές των προϊόντων και των υπηρεσιών, καθώς επίσης και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, σε μια προσπάθεια για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας, οι εργοδότες θεωρούν το ποσοστό πληθωρισμού ως το κορυφαίο κριτήριο και την αύξηση του κόστους ζωής ως δευτερεύον ζήτημα. Οι μεμονωμένες κλαδικές συμβάσεις ακολουθούν κατά κανόνα τις αυξήσεις των μισθών που τίθενται από την ΕΓΣΣΕ.

Κατά τους τελευταίους μήνες, στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης της Ελληνικής οικονομίας, αυτός ο τρόπος προσδιορισμού των κατώτατων μισθών τροποποιήθηκε ουσιαστικά, τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Ο καθολικός χαρακτήρας της συλλογικής διαπραγμάτευσης έπαυσε να υπάρχει μετά την κατάργηση της ΕΓΣΣΕ από το νόμο

4046/2012. Επιπλέον, εκθέσεις του Υπουργείου Εργασίας και Απασχόλησης παρουσιάζουν εκτιμήσεις ότι στο προσεχές μέλλον, πάνω από το 80% των απασχολούμενων θα υπάγονται σε ατομικές συμβάσεις λόγω της σοβαρής απορρυθμίστη του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νέου σκηνικού είναι, αφ' ενός, η άμεση επέμβαση των κρατικών αρχών στον προσδιορισμό των κατώτατων μισθών και, αφ' ετέρου, οι σημαντικοί περιορισμοί που επιβάλλονται στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Πρέπει να επισημανθεί ότι ο νέος γύρος επιθεώρησης και αξιολόγησης της πορείας του Μνημονίου στην Ελλάδα (Δεκέμβριος 2011) από τους εκπροσώπους των ΔΝΤ/ΕΚΤ/ΕΕ έθεσε τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των «κοινωνικών εταίρων», οδηγώντας σε «μερική συμφωνία» επί τριών σημείων (διατήρηση του κατώτατου μισθού στα τρέχοντα επίπεδα, μη επέμβαση όσον αφορά το 13ο και 14ο μισθό, μη κατάργηση της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (δηλαδή η συνέχιση της ισχύος τους για ένα εξάμηνο αφότου λήξουν) και στην αποτυχία επίτευξης συμφωνίας για το «πάγωμα» των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα. Η αιτία ήταν η πρόσφατη Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου **υπ' αρ. 6 (ΦΕΚ Α' 38/20-01-2012)** «Έγκριση του Προγράμματος του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδας και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» που αλλάζει το υπάρχον περιβάλλον εργασίας εισάγοντας, μεταξύ άλλων, τη μείωση του κατώτατου μισθού: μείωση του κατώτατου ορίου μισθών κατά 22% (καθιερώνεται μηνιαίος μισθός 586 ΕΥΡΩ) παράλληλα με τη μείωση του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ για τους νέους κάτω των 25 ετών κατά 32% (426,64 ΕΥΡΩ), που ακολουθείται από «πάγωμα» μέχρι το τέλος της περιόδου προγραμματισμού.

Τάση προς την αποκέντρωση

Συνολικά, το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι συγκεντρωτικό, τόσο σε διακλαδικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια τάση για αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση σε κατώτερο επίπεδο - δηλαδή σε επίπεδο επιχείρησης - όπως προκύπτει από τις πληροφορίες που παρέχει ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ([ΟΜΕΔ](#)), οι οποίες δείχνουν μια σημαντική αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

Άλλα ζητήματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η δυσμενής οικονομική κατάσταση και η προσφυγή της χώρας στο ΔΝΤ δεν άφησε πολλά περιθώρια για αιτήματα όσον αφορά άλλα θεσμικά θέματα στους περισσότερους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Ωστόσο, η ΕΓΣΣΕ 2010-2012 περιέλαβε ρυθμίσεις για την επαγγελματική κατάρτιση, προβλέποντας την καταβολή ποσού 20 ευρώ ανά έτος από κάθε εργοδότη, έτσι ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες θερινής κατασκήνωσης των παιδιών ανέργων και χαμηλόμισθων (περίπου 25.000.000 ευρώ ανά έτος).

Εργασιακές συγκρούσεις

Οι διαμαρτυρίες στην Ελλάδα το 2010-2011 ήταν μια σειρά διαδηλώσεων και γενικών απεργιών που πραγματοποιήθηκαν σε όλη τη χώρα με μία πρωτοφανή - για τα ελληνικά δεδομένα - συμμετοχή των πολιτών. Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ προκήρυξαν ένα «μπαράζ» απεργιακής δράσης, διαμαρτυρόμενες κατά των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που επιφέρει το Μνημόνιο.

Στις 23 Φεβρουαρίου 2011, πραγματοποιείται εικοσιτετράωρη γενική απεργία, που προκηρύσσεται από τη ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, με τη συμμετοχή 100.000 ανθρώπων, ενόψει της ανανέωσης του προγράμματος δανείου στην Ελλάδα, το οποίο είχε ως προϋπόθεση την άσκηση αυστηρότερης φορολογικής πολιτικής. Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν από την Ελλάδα θεωρήθηκαν σκληρά από τους διαδηλωτές.

Στις 11 Μαΐου 2011, η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ διοργανώνουν απεργία στον ιδιωτικό και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, διαμαρτυρόμενες κατά της οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης. Στην απεργία συμμετέχουν ολόκληρος ο Δημόσιος Τομέας, οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, οι εφορίες, τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης, οι δημόσιες συγκοινωνίες, οι εργαζόμενοι στα Δημόσια Νοσοκομεία, οι υπάλληλοι τραπεζών, τα πληρώματα όλων των κατηγοριών πλοίων (Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία), οι υπάλληλοι των μέσων μαζικής επικοινωνίας (Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Δημοσιογράφων).

Στις 25 Μαΐου 2011, και για 3 συνεχόμενες ημέρες, το Κίνημα Αγανακτισμένων Πολιτών άρχισε να διαδηλώνει σε μεγάλες πόλεις σε ολόκληρη την Ελλάδα. Έχοντας ως έναυσμα τις Ισπανικές Διαδηλώσεις του 2011, αυτές οι διαδηλώσεις οργανώθηκαν εξ ολοκλήρου με τη χρήση [ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης](#).

Στις 28 Ιουνίου 2011, τα ελληνικά συνδικάτα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων στους τομείς της υγείας, των μεταφορών, της εκπαίδευσης, και στο δημόσιο ξεκίνησαν μια 48ωρη απεργία, σε ένδειξη διαμαρτυρίας για την επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης και τις προτάσεις από την πλευρά της κυβέρνησης. Οι δημοσιογράφοι και αρκετοί καλλιτέχνες επίσης διέκοψαν την εργασία τους σε ένδειξη αλληλεγγύης με τις διαμαρτυρίες. Την ημέρα εκείνη, οι διαδηλώσεις έγιναν βίαιες, καθώς οι διαδηλωτές συγκρούστηκαν με την αστυνομία μπροστά από το Ελληνικό Κοινοβούλιο και σε άλλες περιοχές του κέντρου της Αθήνας. Η βία συνεχίστηκε κατά τη διάρκεια της νύχτας και στις 29 Ιουνίου, ημέρα κατά την οποία ψηφίστηκε ένα νέο πακέτο βαθεία αντιλαϊκών μέτρων λιτότητας.

Εκατοντάδες χιλιάδες διαδηλωτών, συμπεριλαμβανομένων και εργοδοτών, συμμετείχαν στην πανελλαδική 48ωρη απεργία που οργανώθηκε από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) στις 19 και 20 Οκτωβρίου 2011. Οι απεργοί, από τον δημόσιο και από τον ιδιωτικό τομέα, διαμαρτύρονταν κατά ενός νομοσχεδίου του Υπουργείου Οικονομικών. Περιλαμβάνει περικοπές σε μισθούς, θέσεις

εργασίας και συντάξεις, και έχει εισαχθεί ως τμήμα της συμφωνίας οικονομικής διάσωσης της Ελλάδας με την ΕΕ, το ΔΝΤ και την ΕΚΤ.

Τελικά, νέες απεργιακές κινητοποιήσεις πραγματοποιήθηκαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ διοργάνωσαν πανελλαδική εικοσιτετράωρη απεργία την 1η Δεκεμβρίου, διαμαρτυρόμενες «κατά των μέτρων που περιγράφονται στον προϋπολογισμό του 2012» και κατά της «φιλομνημονιακής» πολιτικής της νέας Κυβέρνησης».

Μεσολάβηση

Ο κύριος μηχανισμός που χρησιμοποιείται για την επίλυση των εργατικών διαφορών είναι ο ΟΜΕΔ, πρωταρχική ευθύνη του οποίου είναι να βοηθάει τα διαπραγματευόμενα μέρη όταν οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε αδιέξοδο. Ωστόσο, οι απεργίες στην Ελλάδα στρέφονται κυρίως κατά της κυβερνητικής πολιτικής και ο στόχος των σχετικών αξιώσεων είναι η κυβέρνηση, όχι οι εργοδότες. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι οι απεργίες δεν σταματούν με την κατάθεση προσφυγής στον ΟΜΕΔ, δεδομένου ότι οι σχετικές αξιώσεις σχετίζονται με ευρύτερα εργασιακά ζητήματα. Σε επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο, όταν πρόκειται για μεμονωμένα εργασιακά θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο λειτουργίας του ΟΜΕΔ, οι απεργίες είναι λιγότερες, κάτι το οποίο οφείλεται κυρίως στη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, η οικονομική κρίση επέφερε αλλαγές στο ρόλο και τη λειτουργία του ΟΜΕΔ. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποστερούνται ουσιαστικά του δικαιώματός τους για μονομερή προσφυγή στον ΟΜΕΔ σε περίπτωση που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε αδιέξοδο (νόμος 3899/2010, άρθρο 12 § 6), καθώς ορίζεται ότι η προσφυγή στον ΟΜΕΔ προϋποθέτει τη συγκατάθεση και των δύο συμβαλλόμενων μερών. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης αρνείται αυτήν τη λύση, οι εργαζόμενοι μπορούν μόνο να απεργήσουν σε μία προσπάθεια να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Περαιτέρω, το δικαίωμα στη διαιτησία ακυρώθηκε παρομοίως με την κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (νόμος 4046/2012, άρθρο 3 § 1), ενώ συγχρόνως, η διαιτητική απόφαση, αν και εξακολουθεί να θεωρείται νομικά ισοδύναμη με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και δεσμευτική και για τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, περιορίζεται στην κρίση σχετικά με το μηνιαίο μισθό ή/και ημερομίσθιο ανάλογα με την ανάγκη για ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την ανάγκη να περιορίσει το κόστος εργασίας ανά μονάδα (νόμος 4046/2012, άρθρο 3 §§ 2-3).

Τριμερής συνεννόηση

Το ανώτατο όργανο κοινωνικού διαλόγου είναι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ([ΟΚΕ](#)), η οποία συστάθηκε σύμφωνα με το νόμο 2232/1994 και είναι παρόμοια με τον αντίστοιχο φορέα της ΕΕ - την [Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή \(ΕΕΣΚ\)](#). Η ΟΚΕ αποτελείται από τρία τμήματα που αντιπροσωπεύουν τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και μία ομάδα που περιλαμβάνει τους ελεύθερους επαγγελματίες, τους αυτοαπασχολούμενους και τους εκπροσώπους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Η ΟΚΕ συμβουλεύει την κυβέρνηση σε σχέση με τη λήψη μέτρων για συγκεκριμένα θέματα. Ο συμβουλευτικός ρόλος της ΟΚΕ, μέσω της υποβολής τεκμηριωμένων απόψεων, είναι μια υποχρεωτική διαδικασία που πρέπει να ακολουθείται πριν από την ψήφιση επίσημων νόμων σχετικά με τα θέματα που αφορούν την ευρύτερη κοινωνικοοικονομική πολιτική, και οι συμβουλές της ζητούνται από την κυβέρνηση επίσης όταν θεωρούνται απαραίτητες αναφορικά με οποιαδήποτε τρέχοντα ζητήματα. Περαιτέρω, η ΟΚΕ μπορεί να αναλάβει την πρωτοβουλία να παρέχει συμβουλές σχετικά με θέματα που θεωρεί σημαντικά.

Οι Γνώμες που εκδίδει η ΟΚΕ (περίπου 275 μέχρι τον Μάρτιο 2012) αποτελούνται από τις ομόφωνες γνώμες και από εκείνες που περιλαμβάνουν τουλάχιστον δύο διαφορετικές απόψεις.

Εκπροσώπηση στο χώρο εργασίας

Σύμφωνα με το ελληνικό σύστημα εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις, υπάρχουν τρεις κύριες μορφές εκπροσώπησης σε επίπεδο χώρου εργασίας: συνδικαλιστικές οργανώσεις, συμβούλια εργαζομένων και επιτροπές ασφάλειας και υγείας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης στην Ελλάδα είναι περιορισμένες σε αριθμό, δεδομένου ότι ο νόμος 1264/1982 απαιτεί την ύπαρξη 21 μελών για την ίδρυση συνδικάτου, και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 3% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων. Η έλλειψη συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στις εταιρείες δεν αντισταθμίζεται από τη χρήση εναλλακτικών μορφών συνδικαλιστικής εκπροσώπησης μέσα σε αυτές τις επιχειρήσεις, δεδομένου ότι ο νόμος δεν έχει προβλέψει την ύπαρξη ενός εκπροσώπου του συνδικάτου - δηλαδή, ενός εργαζόμενου της επιχείρησης που ενεργεί ως μέλος συνδικάτου ή κλαδικής οργάνωσης - για να παρέχει συνδικαλιστική κάλυψη για τον εν λόγω εργασιακό χώρο.

Τα συμβούλια εργαζομένων μπορούν να συσταθούν σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει επιχειρησιακό συνδικάτο, σε εκείνες που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους.

Επιτροπές ασφάλειας και υγείας μπορούν να συσταθούν σε εταιρείες που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Ωστόσο, τέτοιες εταιρείες αντιπροσωπεύουν μόλις το 2% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων. Τόσο τα συμβούλια εργαζομένων όσο και οι επιτροπές ασφάλειας και υγείας είναι θεσμοί συμμετοχής που λειτουργούν ανεπαρκώς, δεδομένου ότι έχουν συσταθεί μόνο στο 30% των επιλέξιμων εταιρειών. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 37 του νόμου 4024/2011, οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπογράφονται από εκπροσώπους συνδικάτων στην επιχείρηση ή, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι της επιχείρησης είναι λιγότεροι από πενήντα (ο ελάχιστος αριθμός εργατικού δυναμικού που προαπαιτείται για συνδικαλιστική εκπροσώπηση), από επιτροπή των εργαζομένων. Η επιτροπή αυτή πρέπει να αποτελείται από τα τρία πέμπτα (3/5) του συνολικού εργατικού δυναμικού της εταιρείας, ανεξάρτητα από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, και η διάρκειά της δεν έχει συγκεκριμένο χρονικό όριο. Κατά συνέπεια, η εκπροσώπηση των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο είναι ανεπαρκής συνολικά.

Οι θεσμοί συμμετοχής στην Ελλάδα είναι το αποτέλεσμα νομοθετικών πρωτοβουλιών. Τα συμβούλια εργαζομένων συστήνονται σύμφωνα με το νόμο 1767/1988, ενώ οι επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας συστήνονται σύμφωνα με το νόμο 1568/1985.

Δικαιώματα εργαζομένων

Υπάρχουν δύο μέσα διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων: οι δικαστικές αρχές και η Επιθεώρηση Εργασίας. Συνολικά τρεις βαθμοί δικαιοδοσίας είναι αρμόδιοι για την εκδίκαση υποθέσεων υποκείμενων στη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών.

- Το Πρωτοδικείο αποτελείται από έναν δικαστή.
- Το Εφετείο είναι αρμόδιο να κρίνει διαφορές.
- Το Ανώτατο Δικαστήριο Αστικού και Ποινικού Δικαίου (*Άρειος Πάγος*) είναι ο ανώτατος βαθμός.

Το Δίκαιο ορίζει ότι οι μεμονωμένες εργατικές διαφορές εξετάζονται από τα αστικά δικαστήρια κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 663-676 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας). Τα διοικητικά δικαστήρια είναι αρμόδια να δικάσουν υποθέσεις σχετικές με διαφορές στις οποίες η σχέση εργασίας διέπεται από κανόνες του δημοσίου δικαίου. Τα δικαστήρια έχουν την εξουσία να απαγορεύσουν απεργίες που θεωρούν παράνομες ή καταχρηστικές. Οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να κάνουν ανταπεργία ή να αντικαθιστούν τους απεργούς εργαζόμενους.

Η Επιθεώρηση Εργασίας (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, [ΣΕΠΕ](#)) είναι μια υπηρεσία που λειτουργεί υπό τον έλεγχο του ΥΠΑΚΠ και έχει συσταθεί σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Το ΣΕΠΕ είναι αρμόδιο για: την εποπτεία και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων του εργατικού δικαίου, την έρευνα, αποκάλυψη και δίωξη των παραβιάσεων του εργατικού δικαίου και της παράνομης απασχόλησης, την έρευνα της κάλυψης κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, και την παροχή πληροφοριών και συστάσεων σχετικά με την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Οι επιθεωρητές εργασίας που εργάζονται για το ΣΕΠΕ μπορούν να εισέλθουν σε όλους τους χώρους εργασίας ελεύθερα σε εικοσιτετράωρη βάση.

(ΠΗΓΗ: EUROFOUND/EIRO, σύνδεση: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm)

Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων / Διμερής προσέγγιση

Καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 υπήρχαν εξελίξεις για τη βελτίωση των κοινωνικών συμφώνων σε εναρμόνιση με τη γενική ευρωπαϊκή τάση. Αυτές οι προσπάθειες περιλαμβάνουν την εισαγωγή νέας νομοθεσίας περί ελεύθερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη δημιουργία νέων θεσμών για να προαχθεί ο κοινωνικός διάλογος (π.χ. ΟΚΕ, ΟΜΕΔ, ΕΛΙΝΥΑΕ). Γενικά, πάντως, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εστιάζονταν από τότε στους μισθούς. Επομένως, η διμερής προσέγγιση στην Ελλάδα υπήρξε μια πιο μακροχρόνια και δύσκολη διαδικασία από ό,τι σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ λόγω των συγκεκριμένων κοινωνικών και πολιτιστικών χαρακτηριστικών της χώρας. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας έχει υπάρξει σημαντική πρόοδος από τους κοινωνικούς εταίρους προς την κατεύθυνση μίας ευρύτερης κοινωνικής συναίνεσης. Από το 1991, έχουν υπάρξει διάφορα διμερή ιδρύματα που αποτελούνται από εμπειρογνώμονες από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις συνομοσπονδίες των εργοδοτών. Οι θεσμοί αυτοί έχουν συμβάλει στην προαγωγή πνεύματος συνεργασίας και διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα οι κοινωνικοί εταίροι να συμφωνήσουν για τη δημιουργία ενός μόνιμου διμερούς οργανισμού αποκαλούμενου «ΒΗΜΑ ΔΙΑΛΟΓΟΥ» (φόρουμ των κοινωνικών εταίρων) που αποτελείται από ίσο αριθμό εκπροσώπων όλων των συμβαλλόμενων μερών που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ), με σκοπό να συνεδριάζει σε εξαμηνιαία βάση και να ερευνά τα προβλήματα της αγοράς εργασίας από κοινωνική και οικονομική άποψη και να προσπαθεί να καταλήγει ομόφωνα στην απόφαση σχετικά με τις προτεινόμενες ενέργειες.

Διμερής εμπειρία

Το πρώτιστο διμερές ίδρυμα στη χώρα είναι η **Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας** (ΟΚΕ). Η ελληνική ΟΚΕ ιδρύθηκε το 1994, με βάση το πρότυπο της ΟΚΕ της Ευρωπαϊκής Ένωσης: τριμερής διαχωρισμός των συμφερόντων που εκπροσωπούνται, ένας από τους εκπροσώπους των εργοδοτών (τέσσερις εκπρόσωποι από ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ και ένας εκπρόσωπος από τις μικρότερες ομοσπονδίες εργοδοτών, όπως η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών), ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) και ένας που εκπροσωπεί τις άλλες κατηγορίες, όπως οι αγρότες, οι αυτοαπασχολούμενοι, η τοπική αυτοδιοίκηση και οι καταναλωτές. Από τον Μάιο του 2001, η ελληνική ΟΚΕ έχει γίνει ένας συνταγματικά αναγνωρισμένος θεσμός του Ελληνικού κράτους. Ο στόχος της ΟΚΕ είναι να προωθεί τον κοινωνικό διάλογο και μέσω αυτού να διατυπώνει (ει δυνατόν) αμοιβαία αποδεκτές θέσεις σχετικά με ζητήματα που αφορούν την κοινωνία ως σύνολο ή συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Εκτός από την ΟΚΕ, άλλα διμερή/τριμερή ιδρύματα περιλαμβάνουν το **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία** (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), η ίδρυση του οποίου είναι ένα σημαντικό αποτέλεσμα συνεργασίας και συναίνεσης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων στην Ελλάδα, καθώς επίσης και το πρώτο Ελληνικό διμερές όργανο. Το δρόμο για την ίδρυση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. άνοιξε το Άρθρο 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 1988 και ολοκλήρωσε το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ των ετών 1991-92. Σύμφωνα με αυτά, συγκροτήθηκε μία μικτή επιτροπή εμπειρογνομένων από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), με βάση τα συμπεράσματα της οποίας, που υποβλήθηκαν τον Ιούλιο του 1991, συμφωνήθηκαν οι

βασικές αρχές για την ίδρυση του ΕΛΙΝΥΑΕ. Στη συνέχεια, στις 25 Ιουνίου του 1992, το καταστατικό του ΕΛΙΝΥΑΕ υποβλήθηκε στο ανώτατο δικαστήριο της Αθήνας και συστάθηκε μία μη κερδοσκοπική αστική εταιρεία. Ο σκοπός του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι: 1) Ο εντοπισμός, η καταγραφή, η επεξεργασία, η ανάλυση και η έρευνα επιβλαβών παραγόντων ή γεγονότων στο εργασιακό περιβάλλον και του αντίκτυπού τους στην Υγεία, την Υγιεινή και την Ασφάλεια των εργαζομένων. 2) Η επεξεργασία κανόνων, κανονισμών και νομοθεσίας. 3) Η παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων και εμπειριών, η προώθηση και τεκμηρίωση των ζητημάτων. 4) Η προώθηση της ενημέρωσης και εκπαίδευσης και των δύο μερών στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία. 5) Η συμβολή στην διερεύνηση και αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση της εργασίας και του ευρύτερου περιβάλλοντος και των γενικών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. 6) Η μελέτη των πιθανών επιπτώσεων στην υγεία των εργαζομένων μέσω της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών και μεθόδων για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων. 7) Η παροχή ειδικών συμβουλών ή/και βοήθειας Υγείας και Ασφάλειας εάν ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότες, εργαζόμενοι).

Επίσης, το **Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού** (ΕΙΕΑΔ), που ιδρύθηκε το 2011 και αποτελείται από εκπροσώπους του Κράτους, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο ρόλος του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας σε συστηματική βάση, η διοργάνωση, χρηματοδότηση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης, η παροχή τεχνικής υποστήριξης στις αναφερόμενες δραστηριότητες καθώς επίσης και η αξιολόγηση της πολιτικής ενσωμάτωσης της απασχόλησης στις τοπικές αγορές εργασίας σε όλη τη χώρα, και η άμεση προώθηση μέτρων περιουσιακού χαρακτήρα.

Τέλος, εκτός από τα προαναφερθέντα εθνικά ιδρύματα, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι είναι μέλη ευρύτερων Ευρωπαϊκών ιδρυμάτων που προωθούν τον κοινωνικό διάλογο όπως η ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP και UEAPME και, σε πολλές περιπτώσεις, έχουν καταλήξει σε μεγάλο αριθμό αυτόνομων συμφωνιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τις οποίες εφαρμόζουν οι ίδιοι, ενώ άλλες έχουν μετατραπεί σε δεσμευτική νομοθεσία.

ΙΤΑΛΙΑ

Το νομικό πλαίσιο αναφοράς

Η εργασία είναι μια από τις θεμελιώδεις αρχές που καθιερώνονται από το Σύνταγμα της Ιταλικής Δημοκρατίας, μία ιδρυτική αξία της Δημοκρατίας (άρθ. 1). Ως κεντρική πηγή (τουλάχιστον τυπικά) του Ιταλικού δικαίου, το κοινό δίκαιο (και πράξεις με ισχύ νόμου) είναι τα πρωταρχικά εργαλεία με τα οποία το Κράτος επιδιώκει να διατηρήσει τη λεπτή ισορροπία μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών που συμμετέχουν στις εργασιακές σχέσεις. Ο Αστικός Κώδικας του 1942 έδωσε τον ορισμό της απασχόλησης (Άρθ. 2094), τις γενικές αρχές της σύμβασης (άρθ. 2060) και κυρίως, συνολικές ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων. Αφότου το Σύνταγμα έγινε νόμος, εξελίχθηκε σε τρεις περιόδους: μια αρχική περίοδος διατήρησης του παραδοσιακού μοντέλου παρέμβασης, με την επέκταση των υφιστάμενων μέτρων προστασίας (νόμοι υπ' αρ. 741 του 1959, υπ' αρ. 1369 του 1960 και υπ' αρ. 230 του 1962). Στη δεύτερη περίοδο με το νόμο υπ' αρ. 300 του 1970 (το περίφημο «Καθεστώς των Εργαζομένων»), με ένα νομοθετικό μέτρο για τη στήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων με την καθιέρωση της διαδικασίας της αντισυνδικαλιστικής καταπίεσης. Και, τέλος, η τρίτη και τελευταία περίοδος συμφιλίωσης και προστασίας εργαζομένων υπέρ των απαιτήσεων αποδοτικότητας και παραγωγικότητας της επιχείρησης και της φιλελευθεροποίησης της αγοράς εργασίας. Ο κανονισμός της απασχόλησης μπορεί να εναποτεθεί στις τυποποιημένες πολιτικές, σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν νόμοι ή σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι πρακτικές αυτές μπορούν επίσης να υπερισχύσουν σε περίπτωση διάταξης του νόμου εάν παρέχουν πιο αποτελεσματική προστασία, αλλά δεν υπερισχύουν της σύμβασης εργασίας. Οι επιχειρηματικές πολιτικές θεωρούνται ως πηγές εργατικού δικαίου. Οι πολιτικές διαπραγμάτευσης, που εμπίπτουν στο πεδίο της ατομικής αυτονομίας, δεν μπορούν να θεωρηθούν πηγές εργατικού δικαίου.

Η δομή της σύμβασης

Η ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, Διανομή και Υπηρεσίες, διαιρείται σε διαφορετικά τμήματα και κεφάλαια: ισχύς και πεδίο εφαρμογής, συστήματα εργασιακών σχέσεων (μέσα στα οποία βρίσκεται και το ζήτημα της διμερούς προσέγγισης), υγεία και αξιοπρέπεια του προσώπου, επίλυση διαφορών, κανόνες απασχόλησης (που περιέχουν όλους τους κανόνες, ώρες εργασίας, διακοπές, τύπους συμβάσεων, επίπεδα επίβλεψης, σύμβαση πρόνοιας, άδεια μητρότητας και πατρότητας, κ.λπ.) και τέλος, αυτό σχετικά με την έναρξη και διάρκεια της συλλογικής σύμβασης.

Μοντέλο σύμβασης

Η συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) είναι μία σύμβαση μεταξύ των εργοδοτών ή των ενώσεων των εργοδοτών και των οργανώσεων των εργαζομένων, το αντικείμενο της οποίας είναι να διατηρηθούν οι συνθήκες εργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Διέπεται από τα άρθρα 356-358 του Κώδικα Ενοχών.

Το συμβαλλόμενο μέρος που εκπροσωπεί τους εργοδότες μπορεί να συνίσταται από έναν ή περισσότερους εργοδότες ή μία ή περισσότερες ενώσεις εργοδοτών. Οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται πάντα από μια ή περισσότερες ομάδες εργαζομένων (συνδικαλιστικές οργανώσεις).

Η συλλογική σύμβαση εργασίας περιέχει διατάξεις σχετικά με την παραδοσιακή σύναψη, το περιεχόμενο και τη λήξη της σύμβασης εργασίας (ρυθμιστικές απαιτήσεις), διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών έναντι αλλήλων (διατάξεις που αφορούν το ενοχικό δίκαιο) και διατάξεις σχετικές με την εφαρμογή και τον έλεγχο της εφαρμογής της ΣΣΕ.

Οι κανονιστικές διατάξεις μίας συλλογικής σύμβασης εργασίας που τίθεται σε ισχύ καθίστανται αναπόσπαστο τμήμα της σύμβασης εργασίας. Θα ισχύσουν αυτόματα για τους εργαζόμενους που είναι μέλη μιας ένωσης συμβαλλόμενων εάν ο εργοδότης συμμετάσχει στη ΣΣΕ. Οι εργοδότες που συμμετέχουν στη ΣΣΕ εφαρμόζουν γενικά τις διατάξεις της ΣΣΕ στους εργαζόμενους που δεν είναι μέλη ένωσης εργαζομένων. Οι ΣΣΕ συνάπτονται με συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος, που συνοδεύεται από την υποχρέωση των δύο συμβαλλόμενων μερών να διατηρήσουν την κοινωνική ειρήνη.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΙΤΑΛΙΚΟ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Έννοια και τύποι συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Με τη συλλογική σύμβαση εργασίας του κοινού δικαίου, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι εργοδότες υπαγορεύουν τη μεταχείριση και το υποχρεωτικό ελάχιστο περιεχόμενο που πρέπει να εφαρμόζεται στις σχέσεις εργασίας που υφίστανται μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών που είναι μέλη ενώσεων.

Οι διεπαγγελματικές συμφωνίες, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι συμβάσεις εθνικού, περιφερειακού, επαρχιακού ή άλλου γεωγραφικού επιπέδου, καθώς επίσης και οι εταιρικές συμβάσεις έχουν χαρακτήρα συλλογικού κοινού δικαίου.

Η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας - αν και δεν ισχύει άμεσα για τα μη συνδικαλιστικά μέλη που την έχουν υπογράψει - λαμβάνεται γενικά από το Δικαστήριο ως "παράμετρος" για να αξιολογηθεί η επάρκεια της αμοιβής και αυτά τα πρότυπα εφαρμόζονται στις εργασιακές σχέσεις.

Άλλοι τύποι συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Το σύστημά μας αναγνωρίζει επίσης συλλογικές συμβάσεις εργασίας που διαφέρουν από το κοινό δίκαιο, όπως:

α) Εταιρικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

β) Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να έχουν ισχύ για όλα τα μέλη του επαγγέλματος το οποίο αφορούν (να εκτείνονται «erga omnes», όπως λέγεται, δηλ. έναντι πάντων) στο πλαίσιο των κατάλληλων κατ' εξουσιοδότηση νομοθετικών διαταγμάτων (δείτε επίσης το σημείο 6).

Η συλλογική σύμβαση εργασίας στο Σύνταγμα

Το Σύνταγμα, στο Άρθ. 39 προβλέπει ότι «αντιπροσωπευτική μονάδα εγγεγραμμένων συνδικάτων κατ' αναλογία του αριθμού των μελών τους, συνάπτει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν υποχρεωτική ισχύ για όλα τα μέλη της κατηγορίας την οποία αφορά η σύμβαση.»

Ωστόσο, αυτό προϋποθέτει ένα σύστημα «εγγραφής των συνδικαλιστικών οργανώσεων» το οποίο, καθώς δεν εφαρμόστηκε ποτέ από την τακτική νομοθεσία, δεν επιτρέπει στο κράτος να κατακυρώσει μία σύμβαση αυτού του χαρακτήρα και αποτελεσματικότητας.

2. Συλλογική σύμβαση εργασίας του κοινού δικαίου

Η ελευθερία διεξαγωγής διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κοινού δικαίου αναγνωρίζεται από το Σύνταγμα (άρθ. 39 "ελεύθερη ένωση") και τα διεθνή πρότυπα ("δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση").

Μετά την κατάργηση της τιμαριθμοποίησης των μισθών (του επιδόματος ακρίβειας), υπογράφηκε το Πρωτόκολλο 23 της Ιουλίου 1993. Κάλυπτε την εισοδηματική πολιτική και την απασχόληση, τη διάρθρωση της σύμβασης, τις πολιτικές εργασίας και την υποστήριξη του συστήματος παραγωγής. Δημιούργησε μία νέα δομή βασισμένη σε δύο επίπεδα διαπραγμάτευσης: εθνική διαπραγμάτευση (ΕΣΣΕ) και διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης ή τοπικό επίπεδο (δηλ. το δεύτερο επίπεδο).

Το πρωτόκολλο αυτό αντικαταστάθηκε από ένα νέο πλαίσιο που υπογράφηκε από την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους στις 22 Ιανουαρίου 2009 και τέθηκε σε εφαρμογή σε μία μεταγενέστερη σύμβαση που υπογράφηκε στις 15 Απριλίου 2009 μεταξύ της CISL, της UIL και της UGL CONFCOMMERCIO.

Τα δύο επίπεδα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις παραμένουν - εθνικό και τοπικό - κάθε ένα διάρκειας τριών ετών, τόσο στο οικονομικό όσο και στο νομοθετικό πεδίο. Όλες οι εθνικές συμβάσεις, είτε πρώτου είτε δεύτερου επιπέδου, οι οποίες λήγουν μετά τις 15 Απριλίου του 2009, και όλες οι προηγούμενες συμβάσεις που έληγαν νωρίτερα, αλλά δεν αποτελούν ακόμη αντικείμενο ανανέωσης, θα ανανεωθούν σύμφωνα με τους κανόνες της τρέχουσας σύμβασης. Τα κύρια νέα χαρακτηριστικά γνωρίσματα περιλαμβάνουν:

- Εναρμονισμένος δείκτης τιμών καταναλωτή. Αντί του προγραμματισμένου ποσοστού πληθωρισμού, προσδιορίζεται από τον ΕνΔΤΚ (εναρμονισμένο δείκτη τιμών καταναλωτή), ο οποίος θα εκφράζει την αύξηση των τιμών καταναλωτή στην Ευρώπη σε σχέση με την Ιταλία. Η ανάπτυξη της πρόβλεψης θα ανατεθεί σε τρίτους. Ο νέος δείκτης θα εφαρμοστεί σε κάθε αξία που προσδιορίζεται με τις συγκεκριμένες συμβάσεις.
- Ανανέωση των συμβάσεων: ειδικές ρυθμίσεις θα καθορίζουν το χρονοδιάγραμμα των διαπραγματεύσεων για την ανανέωση των συμβάσεων προκειμένου να αποφεύγονται οι υπερβολικές επεκτάσεις. Κατά τη λήξη της

σύμβασης, οικονομική κάλυψη για τους εργαζόμενους θα αναγνωρίζεται σε μεμονωμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά την ημερομηνία επικύρωσης.

- Επιδόματα συνδεδεμένα με την παραγωγικότητα: μεγαλύτερη έμφαση δίνεται στη διαπραγμάτευση δευτέρου επιπέδου σχετικά με οικονομικά κίνητρα που συνδέονται με την επίτευξη στόχων παραγωγικότητας, αποδοτικότητας, ποιότητας, αποτελεσματικότητας και αποτελεσμάτων σχετικών με τη οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων.
- Ιδιαιτερότητα της διαπραγμάτευσης δευτέρου επιπέδου: ασκείται επί θεμάτων που εκχωρούνται από την εθνική σύμβαση ή από το νόμο, και θεσμών που δεν είναι ήδη αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε άλλα επίπεδα διαπραγμάτευσης. Οι ειδικές συμφωνίες μπορούν να προβλέπουν διαδικασίες και όρους για μικρές και μεσαίες βιομηχανίες λόγω του μεγέθους τους, συμβάλλοντος στη διάδοση της διαπραγμάτευσης δευτέρου επιπέδου, και μπορούν να θέτουν τους όρους και τις προϋποθέσεις για την αλλαγή μεμονωμένων οικονομικών θεσμών ή προτύπων των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Προσδιορισμός της εφαρμόσιμης συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται - εκτός αν ορίζεται διαφορετικά σχετικά με την υποκειμενική της ισχύ - σε σχέσεις εργασίας προσώπων που ανήκουν στην κατηγορία εργαζομένων και εργοδοτών στην οποία αναφέρεται. Σύμφωνα με το Άρθ. 2070, παράγραφος 1, του Αστικού Κώδικα, η κατηγορία - με εξαίρεση ειδικές περιπτώσεις (π.χ. διαχειριστές και επιστάτες κτηρίων) - προσδιορίζεται συνήθως βάσει της δραστηριότητας του εργοδότη, όχι σε σχέση με τις δραστηριότητες που ασκούνται από έναν μεμονωμένο εργαζόμενο. Εξ αυτού συνάγεται, παραδείγματος χάριν, ότι η σύμβαση ενός οδηγού φορτηγού υπεύθυνου για τη μεταφορά προϊόντων από μία εταιρεία χημικών θα διέπεται από τη συλλογική σύμβαση για τη χημική βιομηχανία και όχι για την εταιρεία μεταφορών. Εάν η επιχείρηση αναπτύσσει διαφορετικούς τύπους επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, η συλλογική σύμβαση εργασίας καθορίζεται αναφορικά με την επικρατούσα δραστηριότητα.

Ο προσδιορισμός της επικρατούσας δραστηριότητας γίνονται με το συνδυασμό διάφορων κριτηρίων:

- το κόστος και τα έσοδα που συνδέονται με την κάθε μία,
- τον όγκο του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σε σχέση με την κάθε μία.

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του προαναφερομένου άρθρου, εάν ο εργοδότης διεξάγει διαφορετικές αυτόνομες και διακριτές δραστηριότητες, μπορεί να εφαρμόσει την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας στην αντίστοιχη μεμονωμένη δραστηριότητα.

Ωστόσο, σύμφωνα με τη νομολογία, αποκλείεται η δυνατότητα αναλογικής εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε πρόσωπα απασχολούμενα σε τομείς εκτός εκείνων που καλύπτονται από τη σύμβαση.

Χρονική Εφαρμογή

Η συλλογική σύμβαση εργασίας του κοινού δικαίου ισχύει μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου για την οποία έχει συναφθεί. Η αρχή της συνεχιζόμενης δραστηριότητας που καθιερώνεται από το άρθρο 2074 του Αστικού Κώδικα ισχύει μόνο για τις εταιρικές συμβάσεις.

Ωστόσο, τα ακόλουθα εξακολουθούν να ισχύουν:

- Ο εργαζόμενος θα διατηρεί τα δικαιώματα που παρέχονται από τη σύμβαση που έληξε κατά την περίοδο μεταξύ της λήξης και της ανανέωσής της.
- Η ομάδα μπορεί, στο πλαίσιο της αυτονομίας διαπραγμάτευσης, να προβλέψει, κατά την υπογραφή της νέας σύμβασης, την αναδρομική κάλυψη για την περίοδο που είχε παραμείνει «ακάλυπτη.»

3. Επιχειρησιακή Συλλογική σύμβαση εργασίας

Η επιχειρησιακή σύμβαση είναι μια σύμβαση του κοινού δικαίου μεταξύ των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην επιχείρηση και του εργοδότη. Δεν αποτελεί συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά μάλλον μια συμφωνία που συνάπτεται με έναν αριθμό μεμονωμένων εργαζομένων αντί με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, η οποία αποτελεί μία πολυμερή σύμβαση.

Η διεπαγγελματική συμφωνία της 28ης Ιουνίου 2011 αναφέρει ότι η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας αποσκοπεί στη διασφάλιση της βεβαιότητας των οικονομικών και ρυθμιστικών μέτρων που είναι κοινά για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε όλη τη χώρα, ενώ οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης διεξάγονται για τα θέματα που εκχωρούνται από την εθνική σύμβαση ή από το νόμο.

Επομένως, οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορούν να καθορίζουν, ακόμη και σε δοκιμαστική βάση και μέσα στα όρια και τις διαδικασίες που καθορίζονται από την ΕΣΣΕ, τροποποιήσεις στις ρυθμίσεις που περιέχονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εάν δεν προβλέπεται, και εν αναμονή της ανανέωσης σύμβασης, οι επιχειρησιακές συμβάσεις με τους εκπροσώπους της επιχείρησης, κατόπιν διαβουλεύσεων με τις τοπικές οργανώσεις, μπορούν να ρυθμίσουν, τροποποιώντας συμφωνίες για την απόδοση εργασίας, τις ώρες και την οργάνωση της εργασίας, για να διαχειριστούν είτε σε καταστάσεις κρίσης είτε κατά τη διάρκεια σημαντικών επενδύσεων που στοχεύουν στην οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση.

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις ισχύουν τόσο για οικονομικά όσο και για ρυθμιστικά ζητήματα για όλο το προσωπικό, και είναι δεσμευτικές για όλα τα συμβαλλόμενα μέρη των διεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που λειτουργούν εντός της επιχείρησης, εάν εγκρίνονται:

- από την πλειοψηφία των μελών της Ενιαίας Συνδικαλιστικής Αντιπροσωπείας (RSU),
- από την Επιχειρησιακή Συνδικαλιστική Αντιπροσωπεία (RSA) που σχηματίζεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην οποία αποστέλλονται τα περισσότερα πληρεξούσια που αφορούν τις συνεισφορές υπέρ του συνδικάτου από τους εργαζόμενους κατά το έτος πριν από την επικύρωση. Οι εργαζόμενοι καλούνται να ψηφίσουν για να εγκρίνουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας εάν, μέσα σε 10 ημέρες από τη σύναψη της σύμβασης, το ζητήσουν τουλάχιστον μία οργάνωση συμβαλλόμενη στη διεπαγγελματική σύμβαση ή τουλάχιστον 30% των εργαζομένων. Η ψηφοφορία ισχύει εάν συμμετέχει το 50% συν ένα των ιδιοκτητών. Η συμφωνία απορρίπτεται με απλή πλειοψηφία.

Το νομοθετικό σώμα έχει παρέμβει επίσης υπέρ των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε τοπικό επίπεδο (των αποκαλούμενων «συμβάσεων γειτονιάς») και έχει αποφασίσει ότι, υπό τον όρο τήρησης του Συντάγματος και υπό τους περιορισμούς που απορρέουν από τη νομοθεσία της ΕΕ και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, ειδικές διευθετήσεις μπορούν να ισχύσουν παρά οποιοσδήποτε διατάξεις του νόμου και των κανονισμών που περιέχονται στις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Άρθ. 8, παράγραφος 2-β, νομοθετικό διάταγμα υπ' αρ. 138/2011).

Αυτές οι διευθετήσεις πραγματοποιούνται μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες υπογράφονται από επιχειρησιακά ή τοπικά σωματεία που είναι τα πλέον αντιπροσωπευτικά των εργαζομένων σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο ή από τους εκπροσώπους των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων που λειτουργούν υπό την υπάρχουσα νομοθεσία και τις διεπαγγελματικές συμφωνίες, συμπεριλαμβανομένης της διεπαγγελματικής συμφωνίας της 28ης Ιουνίου 2011, και καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους που ενδιαφέρονται για μία θέση η οποία προσφέρεται με βάση ένα κριτήριο σχετικό με την προαναφερθείσα πλειοψηφική συνδικαλιστική αντιπροσώπευση.

Οι συμβάσεις πρέπει επίσης να εστιάζουν στην αύξηση της απασχόλησης, την ποιότητα των συμβάσεων εργασίας, την υιοθέτηση μορφών συμμετοχής των εργαζομένων, την ανάδειξη της παράτυπης εργασίας, τις ανταγωνιστικές αυξήσεις μισθών, τη διαχείριση κρίσεων στην επιχείρηση και την απασχόληση, τις επενδύσεις και την έναρξη μιας επιχείρησης (Άρθ. 8, παράγραφος 1, Νομοθετικού διατάγματος υπ' αρ. 138/2011).

4. Κανονισμοί και επιχειρησιακές πρακτικές/πολιτικές

Σύμφωνα με τη νομολογία, οι πολιτικές επιχείρησης θεωρούνται παρόμοιες ως προς τη φύση τους με τις συλλογικές επιχειρησιακές συμβάσεις.

Η πολιτική της επιχείρησης μπορεί να εφαρμοστεί μόνο στην επιχείρηση για την οποία εκδόθηκε, δηλ. ισχύει μόνο εσωτερικά. Ο εργοδότης δεν μπορεί να επεκτείνει τις πρωτοβουλίες του σε άλλες επιχειρήσεις χωρίς τη συγκατάθεση των εργαζομένων που αυτές απασχολούν.

Πολιτικές επιχείρησης

Η πολιτική της επιχείρησης συνίσταται σε μία πρακτική που υιοθετείται από τον εργοδότη με συμπεριφορές επαναλαμβανόμενες διαχρονικά μέσα στην επιχείρηση. Η ρήτρα που απορρέει από την εταιρική πολιτική, σε αντιδιαστολή με τον εταιρικό κανονισμό, δεν έχει συλλογικό χαρακτήρα αλλά είναι ατομική, σύμφωνα με το Άρθ. 1340 του Αστικού Κώδικα, όπως εντάσσεται σε κάθε ατομική σύμβαση εργασίας. Συνεπώς, δεν μπορεί να τροποποιηθεί ή να ακυρωθεί από μεταγενέστερους όρους συλλογικών συμβάσεων, αλλά μόνο με μεμονωμένες συμβάσεις μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

5. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας εκτεινόμενες "erga omnes" (έναντι πάντων)

Με το νόμο υπ' αρ. 741 του 1959, το Κοινοβούλιο εξουσιοδότησε την κυβέρνηση να θεσπίσει νομικούς κανόνες με ισχύ νόμου για τη διασφάλιση υποχρεωτικών ελάχιστων αμοιβών και όρων για όλους όσοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία εργασίας.

Μέσω της έκδοσης αυτών των κανόνων, η Κυβέρνηση θα έπρεπε να συμμορφώνεται με όλες τις διατάξεις των ατομικών συμβάσεων και συλλογικών οικονομικών συμφωνιών, συμπεριλαμβανομένων των δια-βιομηχανικών, που είχαν συναφθεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις πριν τεθεί σε ισχύ ο νόμος της 3ης Οκτωβρίου 1959.

Με τον επόμενο νόμο της 1ης Οκτωβρίου 1960, υπ' αρ. 1027, Άρθ. 1, η εξουσιοδότηση επεκτάθηκε και συμπεριέλαβε συλλογικές συμβάσεις που συνάφθηκαν εντός 10 μηνών από την ημερομηνία που ο Νόμος υπ' αρ. 741 τέθηκε σε ισχύ.

Με κρίση επί του Νόμου υπ' αρ. 156, στις 6 Ιουλίου 1971, το Συνταγματικό Δικαστήριο, το οποίο ασχολήθηκε με το ζήτημα της νομιμότητας του «συστήματος» που προκύπτει από τη νομοθεσία αυτή, αναγνώρισε τη συνταγματική νομιμότητα του νόμου 741 του 1959. Κήρυξε, ωστόσο, την αντισυνταγματικότητα του Άρθ. 1 του νόμου υπ' αρ. 1027/60. Συνάγεται ότι, ως επακόλουθο της παρέμβασης του Συνταγματικού Δικαστηρίου, η επέκταση «erga omnes» των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάφθηκαν πριν από τις 3 Οκτωβρίου 1959, σύμφωνα με τις εξουσίες που περιέχονται στο νόμο 741, εξακολουθεί να ισχύει.

Φύση και ερμηνεία

Παρόλο που οι συμβάσεις αυτές έχουν ενσωματωθεί από νομοθεσία (όπως Προεδρικά Διατάγματα), ο νόμος αναγνωρίζει το χαρακτήρα τους ως πράξεων διαπραγμάτευσης. Έτσι, η ερμηνεία μίας σύμβασης που ισχύει «erga omnes» μπορεί να βασιστεί στους κανόνες ερμηνείας που παρέχονται για την ερμηνεία από τα άρθρα 1362 και επόμενα του Αστικού Κώδικα.

7. Σχέσεις μεταξύ του νόμου, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ατομικών συμβάσεων

Οι ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κοινού δικαίου και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εκτείνονται «erga omnes» δεν μπορούν να υπαγορεύσουν δυσμενή μεταχείριση σε σύγκριση με εκείνες που έχουν θεσπισθεί με νόμο.

Σχέση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαφορετικής φύσης

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ισχύουν «erga omnes» μπορούν νόμιμα να μην παραμεριστούν από συλλογικό κοινό δίκαιο μόνο προς κατεύθυνση ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

Για να διαπιστώσει εάν η συλλογική σύμβαση εργασίας του κοινού δικαίου θα μπορούσε να θεωρηθεί ευνοϊκή ή δυσμενής για τον εργαζόμενο, ο νόμος:

- σε ορισμένες περιπτώσεις συνέκρινε τα δύο οικονομικά και ρυθμιστικά μέτρα ως σύνολο,
- σε άλλες περιπτώσεις συνέκρινε τους κανόνες του εν λόγω θεσμού (π.χ. διάρκεια της υπηρεσίας και σχετικές αυξήσεις, ή δικαιώματα διατήρησης της θέσης σε περίπτωση ασθένειας) που υπαγορεύονται από τις δύο συμβάσεις.

Σχέση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κοινού δικαίου

Σύμφωνα με τη νομολογία, η μεταγενέστερη συλλογική σύμβαση εργασίας που συνάπτεται στο ίδιο επίπεδο αντικαθιστά πλήρως την προηγούμενη, ακόμα κι αν περιέχει διατάξεις λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους, δεδομένου ότι η εξαίρεση «μείωση της προστασίας» λειτουργεί μόνο στη σχέση μεταξύ συλλογικών και ατομικών συμβάσεων.

Στην περίπτωση, ωστόσο, διαδοχής συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται σε διαφορετικά επίπεδα, η νέα σύμβαση αντικαθιστά την πρώτη, ακόμα κι αν είναι λιγότερο ευνοϊκή για τους εργαζόμενους, υπό τον όρο ότι δεν περιορίζουν τη βούληση της εθνικής ομάδας, ή την παροχή ειδικών και υποχρεωτικών τομέων αρμοδιότητας μεταξύ συνδικάτων διαφορετικού επιπέδου (εθνικού, επαρχιακού, εταιρικού).

Επομένως, παρουσία των ανωτέρω όρων, η συλλογική επιχειρησιακή σύμβαση - καθώς επίσης η επαρχιακή - μπορεί να περιέχει εξαιρέσεις λιγότερο ευνοϊκές για τον εργαζόμενο σε σχέση με την εθνική σύμβαση. Εν προκειμένω, είναι ορθή πρακτική να λαμβάνουμε τα ανωτέρω υπ' όψη όταν γίνεται λόγος για:

- Συλλογικές διαπραγματεύσεις όταν η χαμηλότερου επιπέδου συλλογική σύμβαση επεμβαίνει για να ρυθμίσει ένα ζήτημα που διέπεται ήδη από τη σύμβαση σε υψηλότερο επίπεδο.
- Διαπραγμάτευση όταν η χαμηλότερου επιπέδου συλλογική σύμβαση επεμβαίνει στους τομείς που η υψηλότερου επιπέδου συλλογική σύμβαση έχει αφήσει σκόπιμα αρρύθμιστους.

Σχέση μεταξύ συλλογικών και ατομικών συμβάσεων

Όπως αποδεικνύεται από το Άρθ. 2077, παράγραφος 2, του Αστικού Κώδικα, εάν η ατομική σύμβαση περιέχει διατάξεις που διαφέρουν από εκείνες της συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι πρώτες αντικαθίστανται από τη δεύτερη εκ του νόμου, εκτός αν είναι ευνοϊκότερες προς τον εργαζόμενο.

Στη σύγκριση μεταξύ των ατομικών και συλλογικών συμβάσεων, πρέπει κανείς να αξιολογεί όχι τις μεμονωμένες διατάξεις αλλά τους κανόνες του εν λόγω θεσμού που υπαγορεύονται και από τις δύο συμβάσεις.

ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η μέθοδος με την οποία μία Σύμβαση με Συνδικαλιστική Οργάνωση συνάπτεται και επικυρώνεται ειδικά από μία Συλλογική Σύμβαση Κατηγορίας ορίζεται ως εξής: πρώτα από τη νομοθεσία, έπειτα μέσω των διεπαγγελματικών συμφωνιών (η τελευταία το 2009) και τέλος όπως περιγράφεται, βήμα προς βήμα, σε κάθε μεμονωμένη εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΣΣΕ).

Για να είναι κανείς συγκεκριμένος σχετικά με το πνεύμα της ΕΣΣΕ του τριτογενούς τομέα και των τομέων διανομής και υπηρεσιών, μπορεί κανείς να διαβάσει στο γενικό προοίμιο, όπως δηλώνουν τα συμβαλλόμενα μέρη, ότι «Η παρούσα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ασπάζεται το αληθινό πνεύμα του "Μνημονίου σχετικά με την πολιτική εισοδήματος και απασχόλησης, του συμβατικού πλαισίου για τις πολιτικές εργασίας και υποστήριξης του συστήματος παραγωγής" της 23ης Ιουλίου 1993. Αυτή η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας ενσαρκώνει τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές για τις σχέσεις εργασίας. Για το σκοπό αυτό, τα Συμβαλλόμενα Μέρη συμφωνούν να διαρθρώσουν το σώμα του εγγράφου της συλλογικής σύμβασης σύμφωνα με τους όρους και τις διαδικασίες που ορίζονται στην παρούσα σύμβαση».

Η αναθεώρηση της 26ης Φεβρουαρίου 2011 επαναπροσδιορίζει σαφώς τις συμβατικές ρυθμίσεις και την πλατφόρμα μεθόδων και διαδικασιών υποβολής που πρέπει να ακολουθείται. Οι αναθεωρημένες συμβάσεις ενσωματώνουν το περιεχόμενο της διεπαγγελματικής σύμβασης ειδικά για τη μεταρρύθμιση της συμβατικής δομής της 22ας Ιανουαρίου 2009, εγκαινιάζοντας μια φάση δοκιμής των μοντέλων συμβάσεων για την περίοδο ισχύος 2011-2013.

ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Σύμφωνα με τη διεπαγγελματική συμφωνία της 22ας Ιανουαρίου 2009 για τις συμβατικές ρυθμίσεις, καθορίστηκε ένα τριετές χρονικό πλαίσιο για την εθνική σύμβαση, με την πρόβλεψη επίσης ότι η πλατφόρμα για την ανανέωση των συμβάσεων θα έπρεπε να υποβληθεί έξι μήνες πριν από τη λήξη.

Η περίοδος χάριτος για τη Συνδικαλιστική Οργάνωση είναι 7 μήνες, αρχής γενομένης από την ημερομηνία λήξης της ΕΣΣΕ ή, σε περίπτωση καθυστερημένης υποβολής, από την επομένη της ημερομηνίας καθυστερημένης υποβολής.

Περίληψη της δομής συλλογικών συμβάσεων του τριτογενούς τομέα

Σύμβαση εθνικού επιπέδου

- Διάρκεια: τριετής
- Υποβολή πλατφόρμας: 6 μήνες πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης

- «Περίοδος χάριτος της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης» = ΜΗ μονομερείς πρωτοβουλίες: 7 μήνες (από την υποβολή πλατφόρμας)
- Μηχανισμός οικονομικής κάλυψης (η αποζημίωση λόγω καθυστέρησης ανανέωσης της σύμβασης - IVC - δεν είναι πλέον διαθέσιμη): ειδική σημείωση σε κάθε ανανέωση σύμβασης.

ΤΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΕΠΙΤΥΧΙΑ Ή/ΚΑΙ ΑΠΟΤΥΧΙΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)

ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΟΠΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ

Οι κανόνες αναφορικά με το θέμα της συλλογικής σύμβασης τοπικού επιπέδου έχουν επίσης αλλάξει, όχι μόνο για να συμμορφωθούν με τις αναθεωρήσεις της προαναφερθείσας Σύμβασης του 2009, αλλά για να την επανενεργοποιήσουν, αποφεύγοντας τη δημιουργία πρόσθετων δαπανών.

Επομένως, διαχωρίζοντας την υποκατηγορία σε δύο κεφάλαια: "περιφερειακές συμβάσεις" και "επιχειρησιακές συμβάσεις", και κατανέμοντας τα συγκεκριμένα θέματα σε κάθε ένα από αυτά, οι κατευθυντήριες γραμμές που καθοδηγούν τις δραστηριότητες των συμβαλλόμενων μερών έχουν προσδιοριστεί, παρέχοντας επίσης τη δυνατότητα καθιέρωσης συμβάσεων που μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν εξαιρέσεις ή αναστολή σχετικά με ορισμένα ειδικά ζητήματα.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ, ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Εκτός από την επιβεβαίωση της αρχής *ne bis in idem* (δηλ. απαγόρευση της σύναψης συμβάσεων τοπικού επιπέδου για θέματα που έχουν συμφωνηθεί προηγουμένως σε εθνικό επίπεδο) και της αρχής της επικουρικότητας (σύμφωνα με την οποία το τοπικό επίπεδο αναπτύσσει θέματα που εκχωρούνται ρητώς από την ΕΣΣΕ), τα ακόλουθα βασικά κριτήρια κατευθυντήριων γραμμών έχουν ενισχυθεί:

- αρχή της εναλλακτικής, μη επικαλυπτόμενης, περιφερειακής έναντι της επιχειρησιακής σύμβασης: οι περιφερειακές συμβάσεις, στην πραγματικότητα, δεν μπορούν να συναφθούν με εταιρείες με τις οποίες έχουν ήδη συμφωνία, ακόμα κι αν αφορά ζητήματα άλλα εκτός από τοπικά,
- αρχή της μεταβλητότητας σχετικά με τις οικονομικές ανταμοιβές: το κριτήριο, που επιβεβαιώνεται επίσης στη διεπαγγελματική συμφωνία του 2009 περί συμβατικού πλαισίου, ότι η καταβολή επιδομάτων ή αμοιβών παρόμοιας φύσης βασίζεται στο πραγματικό όφελος ανταγωνιστικότητας / παραγωγικότητας της επιχείρησης, θα πρέπει απαραίτητα να συνδέει τις προαναφερθείσες εκταμιεύσεις με δείκτες παραγωγικότητας και δεν θα είναι δυνατό να παρέχει σταθερά επιδόματα, ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα (το λεγόμενο "γενικό επίδομα").

Η σύμβαση ανανέωσης, που αφορά επίσης την τυπολογία της σύμβασης τοπικού επιπέδου που εφαρμόζεται για κάθε εταιρεία, επαναδιατυπώνοντας τη διαφορά που συνδέεται με το μέγεθος της εταιρείας (επιχειρήσεις με έως 30 εργαζόμενους και επιχειρήσεις με πάνω από 30 εργαζόμενους), εισάγει μία νέα πολιτική που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να επιλέξουν είτε να εφαρμόσουν την τοπική σύμβαση είτε να χρησιμοποιήσουν μόνο το οικονομικό στοιχείο της εγγύησης.

Συγκεκριμένα:

- εταιρείες που απασχολούν μέχρι 30 εργαζόμενους μπορούν να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν τη τοπική σύμβαση ή το οικονομικό στοιχείο της εγγύησης,
- εταιρείες που απασχολούν περισσότερους από 30 εργαζόμενους μπορούν να επιλέξουν είτε να χρησιμοποιήσουν την επιχειρησιακή σύμβαση είτε, εάν δεν υπάρχει σύμβαση, να χρησιμοποιήσουν την τοπική σύμβαση ή το οικονομικό στοιχείο της εγγύησης,
- εταιρείες με μονάδες παραγωγής καταμεμημένες σε πολλές επαρχίες, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων, μπορούν να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν την επιχειρησιακή σύμβαση ή, εάν δεν υπάρχει σύμβαση, να χρησιμοποιήσουν τις μεμονωμένες τοπικές συμβάσεις που αφορούν τις διάφορες επαρχίες ή τη σύμβαση που επικυρώνεται στην επαρχία όπου η επιχείρηση έχει καταχωρηθεί νομίμως ή, εναλλακτικά, να χρησιμοποιήσουν το οικονομικό στοιχείο της εγγύησης.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, η συμφωνία αναφέρει ότι μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει τη σύμβαση τοπικού επιπέδου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- για θέματα που ρητώς εκχωρούνται στο τοπικό επίπεδο σύναψης της σύμβασης από την ΕΣΣΕ,
- ρυθμίσεις για εξαιρέσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση των επιπέδων παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας και αποδοτικότητας των επιχειρήσεων στους ακόλουθους τομείς όπως προσδιορίζεται στο Τμήμα 4 της ΕΣΣΕ:
 - ο αγορά εργασίας (εξαιρούμενου το Κεφαλαίου II - μαθητεία),
 - ο Σχέση εργασίας,
 - ο Πορεία της απασχόλησης (σύμφωνα με τα κεφάλαια I έως VII, εξαιρουμένων των διατάξεων των άρθρων 118, 132 και 146, πρώτη παράγραφος, 147, 149 έως 153)
- για τη βελτίωση / επαναδιαπραγμάτευση των υφιστάμενων συμβάσεων.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

Οι αρχές για την υποβολή της πλατφόρμας των συμβάσεων τοπικού επιπέδου προσαρμόστηκαν στις μεταρρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων του 2009.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι οι τοπικές πλατφόρμες υποβάλλονται δύο μήνες πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης, εάν υπάρχει, και ότι ακολουθεί περίοδος χάριτος δύο μηνών για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις. Στην πρώτη φάση, η συνολική περίοδος 4 μηνών αρχίζει με την υποβολή πλατφόρμας.

Δεδομένης της καινότητας του προγράμματος, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν ότι η προθεσμία για την υποβολή πλατφόρμας θα είναι 18 μήνες από την υπογραφή της συμφωνίας για την ανανέωση (26 Φεβρουαρίου 2011).

ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ

Προκειμένου να αποτραπεί η υποβολή πλατφορμών ή η επικύρωση των συμφωνιών τοπικού επιπέδου (περιφερειακών ή επιχειρησιακών) που δεν συμβαδίζουν με τις επιταγές της ΕΣΣΕ, έχουν εισαχθεί οι ακόλουθες διαδικασίες:

- πλατφόρμες: ξεχωριστός έλεγχος επαλήθευσης από τους υπογράφοντες την ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, ο οποίος πρέπει να πραγματοποιείται εντός προθεσμίας 15 ημερών από την παραλαβή της πλατφόρμας,
- για τις συμβάσεις τοπικού επιπέδου (περιφερειακές / επιχειρησιακές): Η Confcommercio ή οι εθνικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις που έχουν εγκρίνει την ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα μπορούν να απευθυνθούν στην εθνική Μεικτή Επιτροπή, η οποία πρέπει γνωμοδοτήσει εντός προθεσμίας 30 ημερών όσον αφορά τη δυνατότητα εφαρμογής της συμφωνίας.

ΚΡΙΣΗ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΝΟΤΙΑ ΙΤΑΛΙΑ

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της σύμβασης τοπικού επιπέδου είναι η δυνατότητα, σύμφωνα με τις διατάξεις της σύμβασης του Ιανουαρίου 2009 περί συμβατικών ρυθμίσεων, να συναφθούν συμφωνίες κατά παρέκκλιση από ή αναστολή των θεσμών της ΕΣΣΕ όπως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- αντιμετώπιση καταστάσεων κρίσης,
- ανάπτυξη της οικονομίας και της απασχόλησης,
- έναρξη, επέκταση, αναδιάρθρωση και αναζωογόνηση νέων επιχειρήσεων,
- αντιμετώπιση οποιωνδήποτε καταστάσεων που προκύπτουν από την αδήλωτη εργασία παρουσία κατάλληλων νομοθετικών μέτρων.

Ωστόσο, εξαιρούνται από τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις κατώτατου μισθού τα εξής: διακοπές / προηγούμενη αργία (32 ώρες) - το δικαίωμα στην ενημέρωση / πλεονεκτήματα και κανόνες των συμβάσεων / κοινά / διμερή εργαλεία - υγειονομική περίθαλψη - συμβιβασμός διαφορών - μετοχές των παρακάτω εθνικών ταμείων: EST / FOR.TE. / Qu.AS / QUADRIFOR, και οι κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας (40 ώρες) και οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των ανηλίκων.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΗΣ ΕΓΓΥΗΣΗΣ

Κατά την εφαρμογή της συμφωνίας της 22ας Ιανουαρίου 2009 για τη μεταρρύθμιση των συμβατικών διευθετήσεων, προγραμματίστηκε μία δοκιμή αυτής της ανανέωσης, με τη χρησιμοποίηση ενός οικονομικού στοιχείου εγγύησης που ενεργεί ως εναλλακτική λύση στον προσδιορισμό ενός επιδόματος απόδοσης μέσα στη σύμβαση τοπικού επιπέδου (επιχειρησιακή ή περιφερειακή).

Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει να χρησιμοποιήσει τη σύμβαση τοπικού επιπέδου ή να καταβάλει το προαναφερθέν οικονομικό στοιχείο.

Στις τελευταίες περιπτώσεις, αυτή η αμοιβή θα καταβάλλεται σε όλους τους μόνιμους εργαζόμενους, τους μαθητευόμενους και τους νεοπροσλαμβανόμενους με μισθούς Νοεμβρίου 2013, υπό τον όρο ότι ανήκουν στο εργατικό δυναμικό στις 31 Οκτωβρίου 2013 και ότι έχουν εγγραφεί στο LUL (μητρώο εργαζομένων/ημερολόγιο) για τουλάχιστον έξι μήνες.

Το ποσό αυτό περιλαμβάνεται, μέχρι το καθορισμένο όριο, σε κάθε μεμονωμένη ή συλλογική αμοιβή επιπροσθέτως αυτής που επιτάσσει η ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, η οποία καταβάλλεται μετά την 1η Ιανουαρίου 2011.

Ορισμός του Διμερούς Φορέα ή Διμερούς Προσέγγισης

Ο ορισμός των διμερών οργάνων δίνεται στο Νομοθετικό Διάταγμα υπ' αρ. 10 του Σεπτεμβρίου 2003, Νόμος υπ' αρ. 276 ή "Νόμος Biagi". Πρόκειται για φορείς που ιδρύονται με πρωτοβουλία μιας ή περισσότερων ενώσεων εργοδοτών και παρόχων αντιπροσωπευτικών εργασιών. Με άλλα λόγια, οι διμερείς οργανισμοί είναι προνομιακές περιοχές για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας μέσω δραστηριοτήτων όπως:

- **προώθηση της κανονικής ποιότητας εργασίας,**
- **διαμεσολάβηση** στην αλληλεπίδραση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας,

- σχεδιασμός **δραστηριοτήτων κατάρτισης** και προσδιορισμός της εφαρμογής της επαγγελματικής κατάρτισης εντός της εταιρείας,
- προώθηση των βέλτιστων πρακτικών **κατά των διακρίσεων** και για την ένταξη των μειονεκτούντων,
- διαχείριση **κεφαλαίων** προς όφελος της κατάρτισης και του συμπληρωματικού εισοδήματος,
- **πιστοποίηση των συμβάσεων** εργασίας και της τακτικής και ισότιμης συνεισφοράς,
- ανάπτυξη δράσεων που σχετίζονται με την **υγεία και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο**,
- οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα ή λειτουργία που εκχωρείται από το νόμο **ή με τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναφοράς**.

Διμερής Εμπειρία

Η διμερής προσέγγιση τον τριτογενή τομέα, τη διανομή και τις υπηρεσίες, που καθιερώνεται και ρυθμίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, προβλέπει το διμερή χαρακτήρα υπό την αυστηρότερη έννοια και το αποκαλούμενο συμβόλαιο πρόνοιας.

Διμερής προσέγγιση

EBINTER (εθνικός φορέας): 1

Τρέχουσες ευθύνες:

- α. Η μελέτη και η έρευνα θα διεξάγεται από το Εθνικό Κέντρο ή μέσω της εφαρμογής ειδικών προγραμμάτων, δηλαδή δραστηριοτήτων μη επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα, με πρωτοβουλία του EBINTER για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή την ανάπτυξη των νέων «υπηρεσιών» για λογαριασμό του Διοικητικού Συμβουλίου και της Προεδρίας, σύμφωνα με τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί από το καταστατικό.
- β. Λειτουργία της συγκεντρωτικής είσπραξης των συνεισφορών μέσω F24,
- γ. Δραστηριότητες υποστήριξης, συντονισμός και παρακολούθηση των δραστηριοτήτων Διμερών Περιφερειακών φορέων,
- δ. Δραστηριότητες/υπηρεσίες για επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε περισσότερες περιοχές,
- ε. Δραστηριότητες υποστήριξης, ενημέρωση και μετάβαση στη Μικτή Επιτροπή για τη διμερή προσέγγιση στον τριτογενή τομέα.

Διμερή Περιφερειακά Όργανα (ΕΒΤ), που ανέρχονται σε 103:

Τρέχουσες ευθύνες:

- α. Ίδρυση και διαχείριση του Επαρχιακού Παρατηρητηρίου,
- β. Προώθηση και διαχείριση των τοπικών πρωτοβουλιών για την κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση σε συνεργασία με τις Περιφέρειες και άλλα αρμόδια όργανα, με την αξιοποίηση πόρων που παρέχονται από τους κανονισμούς.
- γ. Εκτέλεσε κατάλληλων δράσεων ώστε να διασφαλίζεται ότι τα αρμόδια όργανα παρέχουν προγράμματα σπουδών τα οποία, με σκοπό τη συμβολή στην πολιτιστική και επαγγελματική βελτίωση των εργαζομένων, διευκολύνουν την απόκτηση υψηλότερων επαγγελματικών αξιών και αρμόζουν στα χαρακτηριστικά των πόρων του τομέα.
- δ. Λήψη από τις τοπικές ενώσεις επιχειρήσεων και τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις συμφωνιών σχετικών με συμβάσεις εφαρμογής ένταξης/επανεκπαίδευσης, καθώς επίσης και των ανακοινώσεων προσλήψεων από τους εργοδότες.
- ε. Λήψη συμβάσεων που συνάπτονται σε τοπικό επίπεδο οι οποίες καθορίζουν, για συγκεκριμένους επαγγελματίες, περιόδους μαθητείας μεγαλύτερες από εκείνες που ορίζονται από την ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα ή, στην περίπτωση μαθητείας εντός της επιχείρησης, ρυθμίσεις που μπορεί να αφορούν τη συμπερίληψη προφίλ κατάρτισης που δεν περιλαμβάνονται στη συγκεκριμένη ΕΣΣΕ.
- ζ. Έκδοση δεσμευτικών γνωμοδοτήσεων σχετικά με τη συμμόρφωση αιτήσεων από εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν μαθητευόμενους σύμφωνα με τα πρότυπα που θέτει η ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα σε αυτό το πεδίο, εξετάζοντας τους αντικειμενικούς όρους που αφορούν στο ποσοστό μαθητευόμενων που αναφέρεται στο άρθρο 47 της ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα της 18ης Ιουλίου 2008, όπως μεταγενέστερα τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε.
- η. Εκτέλεση λειτουργιών που σχετίζονται με την ανάδειξη και την προσαρμογή μισθών που της έχουν ανατεθεί από τις σχετικές περιφερειακές συμβάσεις σύμφωνα με τους κανονισμούς.
- θ. Εκτέλεση υποστηρικτικών λειτουργιών σχετικών με συμβιβασμό και διαιτησία, όπως απαιτείται από την ισχύουσα ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα.
- ι. Εκτέλεση καθηκόντων που προβλέπονται ειδικά στην ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, στις διεπαγγελματικές συμβάσεις και τις συλλογικές συμβάσεις, εθνικές και τοπικές, όπως καθορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους νόμους.

Το Συμβόλαιο Πρόνοιας

Ορισμός τον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι επιθυμούσαν να δώσουν στην εθνική νομοθεσία που ενσωματώνει την κοινωνική κατάσταση της χώρας υπέρ των εργαζομένων του τομέα.

Συστάθηκαν κατάλληλα ταμεία ή φορείς που παρέχουν προγράμματα υγειονομικής περίθαλψης, συνεχούς επιμόρφωσης και επικουρικές συντάξεις. Παρακάτω απαριθμούνται τα κεφάλαια που χορηγούνται από την ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, διανομή και υπηρεσίες, και ΕΣΣΕ των Διευθυντικών Στελεχών του Τριτογενούς τομέα:

TAMEIA EPΓAZOMENΩN (ΕΣΣΕ του Τριτογενούς Τομέα, Διανομή και Υπηρεσίες)

EST Προγράμματα υγειονομικής περίθαλψης για εργαζόμενους Επιχειρήσεις μέλη: 176.041 Εγγεγραμμένοι εργαζόμενοι: 1.435.560	FORTE Συνεχής Κατάρτιση Επιχειρήσεις μέλη: 117.414 Εργαζόμενοι: περίπου 1.147.480	FON.ΤΕ. Επικουρική Σύνταξη Επιχειρήσεις μέλη: 30.000 περίπου Εργαζόμενοι: 195.021	QUADRIFOR Κατάρτιση Διευθυντών Επιχειρήσεις μέλη: 10.500 Εργαζόμενοι: 46.000	QUAS Συμπληρωματική υγειονομική περίθαλψη για διευθυντικά στελέχη Επιχειρήσεις μέλη: 16.248 Εργαζόμενοι: 70.000
---	--	--	---	--

TAMEIA ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (ΕΣΣΕ των Διευθυντικών Στελεχών του Τριτογενούς Τομέα)

FONDIR Κοινό Διεπαγγελματικό Ταμείο για Συνεχή Κατάρτιση Επιχειρήσεις μέλη: 5.053 Διευθυντικά στελέχη: 24.128	FASDAC (η πρώτη που ιδρύθηκε το 1946) Κεφάλαια βοήθειας υγειονομικής περίθαλψης Επιχειρήσεις μέλη: 8.341 Διευθυντικά στελέχη: 32.000 περίπου	MARIO NEGRI Ταμείο επικουρικής σύνταξης Διευθυντικά στελέχη: 33.549	CFMT Κέντρο κατάρτισης για διευθυντικά στελέχη του τριτογενούς τομέα Διευθυντικά στελέχη: 21.650
--	---	---	--

ΔΙΜΕΡΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ: 'ΕΝΑ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΙΤΑΛΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Η εμπειρία του Διμερούς Τριτοβάθμιου Οργάνου της Επαρχίας της Περούτζια

Οι διμερείς οντότητες εμφανίστηκαν περίπου το 1900 στον τομέα των κατασκευών και αργότερα στον τομέα της χειροτεχνίας. Αντανακλούν την επιτυχή κατανόηση των κοινωνικών θεσμών (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες), με επίγνωση των ωφελειών της κοινής διαχείρισης μίας κρίσιμης αγοράς εργασίας που χαρακτηρίζεται από αστάθεια των εργασιακών σχέσεων και, το πιο σημαντικό, τη διάδοση πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων.

Από τη δεκαετία του '80 το εργαλείο της διμερούς προσέγγισης έχει επεκταθεί σε άλλους τομείς του συστήματος παραγωγής, όπως το εμπόριο, τα επαγγέλματα, ο τουρισμός και οι υπηρεσίες.

Οι τομείς αυτοί χαρακτηρίζονταν από αυξανόμενη διαφοροποίηση της επιχείρησης, αποδυνάμωση της επιχειρησιακής δομής, αστάθεια της απασχόλησης, έντονη εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας και τη διάδοση άτυπων ή ανώμαλων εργασιακών πρακτικών.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, και μέσω της συνεργασίας των συμβαλλόμενων μερών, η διμερής προσέγγιση καθιερώθηκε και περιλήφθηκε στην ΕΣΣΕ. Το νομοθετικό σώμα απένειμε στη συνέχεια στα διμερή όργανα νέες και εκτεταμένες λειτουργίες και εξουσίες επάνω και πέρα από τους αρχικούς συμβατικούς περιορισμούς.

Η διμερής προσέγγιση, επομένως, αντιπροσωπεύει μια αποτελεσματική συμβολή και μια πρόσφορη απάντηση στην ανάγκη για παγίωση μιας πλουραλιστικής δημοκρατίας, στην οποία η εκτέλεση των κοινωνικών λειτουργιών (με την ευρεία έννοια) δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο στο δημόσιο τομέα και τη δημόσια διοίκηση - κεντρική ή περιφερειακή - αλλά πρέπει επίσης να περιλαμβάνει την κοινωνική εκπροσώπηση, πρώτιστα από (αλλά χωρίς περιορισμό) τις μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Αυτό βέβαια ισχύει ιδιαίτερα σε θέματα σχετικά με την οικονομική και κοινωνική εργασία, τα κοινωνικά δικαιώματα και τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων. Δεν πρέπει να περιορίζει το ελεύθερο εμπόριο, το οποίο στην πραγματικότητα θα αναπτυχθεί, δεδομένου ότι τα διμερή όργανα και οι αρμοδιότητές τους απορρέουν από τη συμβατική δράση μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών.

Τα τελευταία χρόνια, η επέκταση του ρόλου της διμερούς προσέγγισης έχει οδηγήσει στην ανανέωση και την καινοτομία στις εργασιακές σχέσεις στην Ιταλία, με τα διμερή θεσμικά όργανα να γίνονται χώροι σταθερής αλληλεπίδρασης μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Τα όργανα αυτά έχουν διαρθρώσει ειδικές υπηρεσίες πρόνοιας για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις εντός του τομέα.

Στον τομέα των υπηρεσιών, ο Εθνικός Οργανισμός αναφοράς ιδρύθηκε **το 1995 από τις εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών που ανήκουν στην CONFCOMMERCIO και εκείνες των εργαζομένων από τη FILCAMS-Cgil, τη FISASCAT-Cisl και την UILTuCS-Uil**. Ιδρύθηκε με βάση τους κανόνες που καθορίζονται από την ΕΣΣΕ στους τομείς των Υπηρεσιών και της Διανομής. Δεν αναγνωρίζεται νομικά και είναι μη κερδοσκοπικός.

Μέχρι σήμερα, σε εθνικό επίπεδο, έχουν αναπτυχθεί πάνω από ογδόντα φορείς με ευθύνες σε επαρχιακό επίπεδο.

ΕΣΣΕ: εξέχουσα θέση και χώρος για διμερή προσέγγιση

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διμερή προσέγγιση από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως φαίνεται στο:

Κεφάλαιο III "ΚΟΙΝΑ ΕΘΝΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ", το οποίο καθορίζει τα κριτήρια λειτουργιών, διακυβέρνησης και τους ρόλους εκ του νόμου. Τα άρθρα 11 ως 16 εισάγουν και ορίζουν τα κοινά εθνικά όργανα.

- 1) Εθνική Επιτροπή για την ανάπτυξη των κοινωνικών ζητημάτων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
- 2) Μεικτή Μόνιμη Επιτροπή για τις ίσες ευκαιρίες.
- 3) Εθνικό Παρατηρητήριο
- 4) Μικτή Εθνική Επιτροπή.

Κεφάλαιο IV – **Διμερής προσέγγιση**: τα άρθρα 17 ως 21 της σύμβασης περιγράφουν τις δραστηριότητες και τις μεθόδους χρηματοδότησης του οργανισμού.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ: de facto αναγνώριση του διμερούς χαρακτήρα

Το νομοθετικό σώμα χαρακτηρίζει τους διμερείς οργανισμούς ως "τα καλύτερα φόρουμ" για θέματα όπως:

- Μεσολάβηση όσον αφορά τις διαπραγματεύσεις μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας (Νόμος 276/2003 και μεταγενέστερες τροποποιήσεις)
- Προστασία εισοδήματος σε περίπτωση θέσης σε διαθεσιμότητα των μαθητευόμενων, που περιγράφεται στο νόμο 2/2008, σύμφωνα με τον οποίο εργαζόμενοι που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω οικονομικής κρίσης της εταιρείας δικαιούνται αποζημίωση που παρέχεται εν μέρει από το INPS (κρατική υπηρεσία) και εν μέρει από το διμερή οργανισμό
- Ασφάλεια στον εργασιακό χώρο (νόμος 81/2008)
- Καθορισμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τις μαθητείες (Εθνικός Νόμος υπ' αρ. 276/2003)

Με βάση αυτό το τελευταίο στοιχείο και ελλείψει κατευθυντήριων γραμμών περιφερειακού χαρακτήρα, ο διμερής φορέας της Περούτζια, με τη συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, προσδιόρισε τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τις συμβάσεις μαθητείας το 2005.

Η εκχώρηση αρμοδιοτήτων σε θέματα όπως η ασφάλεια στον εργασιακό χώρο είναι εξαιρετικά σημαντική: το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2008, άρθ. 48, ορίζει έναν Αντιπρόσωπο για την Ασφάλεια των Εργαζομένων, ο οποίος μπορεί να διοριστεί σε έναν εξωτερικό φορέα διοικούμενο από διμερείς αντιπροσωπείες.

Τόσο η εθνική νομοθεσία όσο και η ΕΣΣΕ απονέμουν στα όργανα τη δυνατότητα να πιστοποιούν τις συμβάσεις εργασίας κάτι το οποίο, μέχρι σήμερα, αποτελεί αιτία έντονων πολιτικών συζητήσεων.

Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΠΕΡΟΥΤΖΙΑ

Η συμβατική πρόβλεψη αποτελεί στην πραγματικότητα το θεμέλιο της διμερούς προσέγγισης. Η συμβατική σχέση ιδρύεται μόνο μεταξύ προσώπων προσκείμενων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ή εργοδότες που υπογράφουν τις εθνικές συμβάσεις, οι προβλέψεις των οποίων (ειδικά οι οικονομικές) στη συνέχεια επεκτείνονται σε όλους.

Με βάση αυτή την προϋπόθεση, η πίστη στο Διμερή Οργανισμό δεν μπορεί να θεωρηθεί ως υποχρέωση, δεδομένου ότι η ιδιότητα του μέλους των αντιπροσωπευτικών ενώσεων αποκτάται μόνο σε εθελοντική βάση.

Το 1996, η Filcams Cgil, η Fisasciat Cisl, η Uiltucs Uil και η Confcommercio της Περούτζια συνέστησαν το Διμερές Όργανο του Τριτογενούς Τομέα: διανομή και υπηρεσίες της επαρχίας της Περούτζια, το πεδίο δράσης του οποίου καθορίζεται από τις διατάξεις των ΕΣΣΕ, αλλά και από τις συμφωνίες τις οποίες οι κοινωνικοί εταίροι συνάπτουν σε περιφερειακό επίπεδο μαζί με τις περιφερειακές νομοθετικές διατάξεις.

Με την ανανέωση της σύμβασης για το 2011, η εναλλακτική λύση της προσχώρησης στο όργανο και της πληρωμής ενός e.d.r. (διακριτικό στοιχείο της αμοιβής) ενισχύθηκε. Το e.d.r. είναι πληρωτέο στον εργαζόμενο για 14 μήνες, παρέχοντας

ποσό τριπλάσιο το ποσού που επιμερίζεται σε κάθε εργαζόμενο (,3%) και συμπεριλαμβάνοντας το e.d.r. μέσα στο βασικό μισθό και το επίδομα ακρίβειας.

Από το 2000 ως το 2011, οι επιχειρήσεις μέλη της επαρχίας μας αυξήθηκαν από 300 σε 2800. Με την πάροδο του χρόνου, η Υπηρεσία έχει αναπτύξει μία σειρά υπηρεσιών σε διάφορους τομείς εφαρμογής:

Διαπραγμάτευση

- Έκδοση ειδοποίησης συμμόρφωσης για την πρόσληψη μαθητευόμενων,
- Συμβιβασμός εργατικών διαφορών,
- Εκπρόσωπος των εργαζομένων για την Περιφερειακή Ασφάλεια,
- Επικύρωση των συμβάσεων εργασίας, υπηρεσία που έχει εγκριθεί αλλά δεν είναι ακόμα σε λειτουργία.

Παρακολούθηση:

- Σύνταξη επαγγελματικών ανακοινώσεων σχετικά με τις ενεργές συμβάσεις που παρέχονται από την ΕΣΣΕ.

Πρόνοια:

- Δημιουργία κεφαλαίων προστασίας:
 - ο Κάλυψη των εργαζομένων για δαπάνες τοκετού, ορθοδοντικές δαπάνες, υποτροφίες, θάνατο, δαπάνες ημερήσιας φροντίδας και καλοκαιρινές κατασκηνώσεις, ανικανότητα,
 - ο Για εταιρίες σε περίπτωση σταθεροποίησης της απασχόλησης, δαπάνες για τη βελτίωση της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και για την επαγγελματική κατάρτιση.

Κατάρτιση:

- Παρουσιαστής των προγραμμάτων κατάρτισης μέσω των Ισχυρών Ταμείων
- Ευρωπαϊκά προγράμματα

ΛΕΤΟΝΙΑ

Το νομικό πλαίσιο αναφοράς

Σύνταγμα

Εργατικό δίκαιο, μέρος Β, «Συλλογική Σύμβαση Εργασίας»

Νόμος περί Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Κανονισμός Υπουργικού Συμβουλίου, 30.10.1998: «Κανονισμοί του Εθνικού Τριμερούς Συμβουλίου Συνεργασίας»

Κανονισμός Υπουργικού Συμβουλίου υπ' αρ. 390, 17.05.2011: «Κανονισμοί σχετικά με τη διαδικασία προσδιορισμού και αναθεώρησης του κατώτατου μηνιαίου μισθού» ("Minimālās mēnešas darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtība")

Η δομή της σύμβασης

Δεν απαντάται

Μοντέλο σύμβασης

Η παράγραφος 18 του Εργατικού Νόμου ορίζει ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά έναν κλάδο βιομηχανίας ή μια περιοχή συνάπτεται από έναν εργοδότη, ομάδα εργοδοτών, εργοδοτική οργάνωση ή ένωση εργοδοτικών οργανώσεων με το συνδικάτο των εργαζομένων ή την ένωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, εάν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη της γενικής σύμβασης διαθέτουν τις αντίστοιχες εξουσιοδοτήσεις ή εάν το δικαίωμα σύναψης γενικής σύμβασης αναφέρεται στα καταστατικά των ενώσεων αυτών.

Η γενική σύμβαση που υπογράφεται από την οργάνωση των εργοδοτών ή την ένωση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι δεσμευτική για όλα τα μέλη της οργάνωσης αυτής ή της ένωσης οργανώσεων.

Εάν τα μέλη της εργοδοτικής οργάνωσης ή της ένωσης εργοδοτικών οργανώσεων στην αντίστοιχη βιομηχανία απασχολούν πάνω από το 50 τοις εκατό των εργαζομένων ή εάν ο εμπορικός κύκλος εργασιών τους ή το ποσό υπηρεσιών υπερβαίνει το 60 τοις εκατό του κύκλου εργασιών ή του ποσού υπηρεσιών στη βιομηχανία, η γενική σύμβαση που υπογράφεται από την εργοδοτική οργάνωση ή την ένωση εργοδοτικών οργανώσεων και το συνδικάτο των εργαζομένων ή την ένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων είναι δεσμευτική για όλους τους εργοδότες της βιομηχανίας και αφορά όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται από τους εργοδότες αυτούς.

Επί του παρόντος υπάρχει μόνο μια γενική σύμβαση μεταξύ εργοδοτικής οργάνωσης και συνδικάτου εργαζομένων στη Λετονία, δηλαδή, μεταξύ της Οργάνωσης Εργοδοτών του Τομέα των Λετονικών Σιδηροδρόμων και του Λετονικού Συνδικάτου του Τομέα Σιδηροδρόμων και Μεταφορών.

Εργατικό Δίκαιο

Δίκαιο περί Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Δίκαιο Επίλυσης Εργατικών Διαφορών

Δίκαιο Απεργίας

Δίκαιο Κρατικής Κοινωνικής Ασφάλισης

Δίκαιο Φορολογίας Ατομικού Εισοδήματος

Δίκαιο Πολιτικής Δικονομίας, Κεφάλαιο 72, "που διέπει την Αποκατάσταση έναντι Αμοιβής για εργασία, Ισοδύναμες Πληρωμές και λοιπά Χρηματικά Ποσά"

Νόμος περί ασφάλισης Μητρότητας και Ασθένειας

Υπουργικό Συμβούλιο, 03.04.2001., κανονισμός υπ' αριθ. 152 «Διαδικασίες Έκδοσης Πιστοποιητικών Άδειας λόγω Ασθένειας»

Δίκαιο Προστασίας της Εργασίας

- Σταθερή κατάσταση, δεν αυξάνεται

Γενική περιγραφή

Η δήλωσή μας γίνεται περισσότερο από την άποψη των εργοδοτών σχετικά με ερωτήσεις για το πού παρατηρούνται οι περισσότερες συγκρούσεις συμφερόντων, ειδικά κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών κρίσης.

Το εργατικό δίκαιο της Λετονίας έγινε δεκτό το 2001, πριν από 10 χρόνια, και δεν έχει υποστεί πολλές τροποποιήσεις. Οι Κανονισμοί του Υπουργικού Συμβουλίου, που πηγάζουν από το νόμο, επίσης δεν αλλάζουν συχνά. Οι νομοθετικές αυτές πράξεις συμμορφώνονται γενικά με τη θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κοινωνική σφαίρα.

Νέες τροποποιήσεις είναι ευπρόσδεκτες και από τους εργοδότες και από τους εργαζόμενους, αλλά είναι δύσκολο να επιτευχθούν, δεδομένου ότι πρέπει πρώτα να περάσουν από το Εθνικό συμβούλιο τριμερούς συνεργασίας που αποτελείται από: α) κρατική αρχή (κυβέρνηση) β) εργοδοτική οργάνωση - Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Λετονίας (συμπεριλαμβανομένης της Λετονικής Ένωσης Εμπόρων), γ) συνδικαλιστικές οργανώσεις εργατών - Ελεύθερη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας.

Το περιεχόμενο του Εργατικού δικαίου είναι ανακόλουθο, υπάρχουν αμοιβαία αποκλειόμενοι κανόνες, επειδή το κύριο κείμενο εγκρίνεται κατά τη διάρκεια συζητήσεων και μεταφοράς του κειμένου, επομένως έχει χάσει τη μορφή της ορθής κανονιστικής πράξης.

Παρ' όλο που τα δικαστήρια είναι ανεξάρτητα και τα μάτια της Θέμιδας είναι κλειστά, οι δικαστές, που είναι και αυτοί άνθρωποι, επηρεάζονται από τα χρόνια της κρίσης και σε περίπτωση που υπάρχει η παραμικρή αμφιβολία, κάθε υπόθεση κρίνεται υπέρ του εργαζόμενου.

Διευθυντές επιχειρήσεων διαμαρτύρονται: "Έχω κάνει τουλάχιστον πέντε αναδιαρθρώσεις στη σταδιοδρομία μου, αλλά δεν υπάρχουν συνέπειες», τώρα είναι σχεδόν αδύνατο να τιμωρηθεί ή να απολυθεί ένας εργαζόμενος, επειδή η υπόθεση θα οδηγηθεί στα δικαστήρια, όπου ο εργοδότης δεν έχει πιθανότητες να νικήσει και θα πρέπει να αποζημιώσει τον εργαζόμενο με ένα μισθό για αναγκαστική απουσία από την εργασία - μόνο χάνει.

Το δικονομικό δίκαιο μόνο υποθάλλει αυτήν την κατάσταση, επειδή δεν προβλέπεται αμοιβή για να υποβάλει κανείς την αξίωσή του στο δικαστήριο. Μόνο αφού χάσει κανείς την υπόθεση πρέπει να πληρώσει, αλλά η πιθανότητα είναι πολύ μικρή.

Στον τομέα του εμπορίου είναι σύνηθες να απολυθεί ένας εργαζόμενος εάν ενήργησε παράνομα ή έχασε την εμπιστοσύνη του εργοδότη. Στις περισσότερες περιπτώσεις είναι η έλλειψη αγαθών, χρημάτων στο κατάστημα. Εάν οι αρχές δεν έχουν εγκρίνει την παραβίαση, τότε σε τέτοια περίπτωση αυτό δεν αποτελεί λόγο να απολυθεί ένας εργαζόμενος. Συχνά, όταν διαπιστώνεται η έλλειψη, ο εργαζόμενος έχει εξαφανιστεί, αργότερα ο εργοδότης ανακαλύπτει ότι ο εργαζόμενος έφυγε για άλλα κράτη της ΕΕ, για καλύτερες επαγγελματικές επιλογές. Δεν είναι καν δυνατό να επιστραφεί το βιβλίο φορολογουμένου.

Λόγω της δημοσιονομικής εξυγίανσης που ζητήθηκε από τους διεθνείς πιστωτές, οι υπάλληλοι στον δημόσιο και τον δημοτικό τομέα επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό. Οργανισμοί έκλεισαν, περιορίστηκαν σε μέγεθος ή συγχωνεύθηκαν, οι μισθοί μειώθηκαν. Το ίδιο συνέβη και στον ιδιωτικό τομέα.

Το εργατικό δίκαιο περιλαμβάνει κανόνες για τη συλλογική σύμβαση εργασίας, με σκοπό να παρέχονται στους εργαζόμενους ευρύτερες κοινωνικές εγγυήσεις από ό, τι αναφέρεται στο νόμο. Είναι όμως σε ισχύ μόνο όταν η επιχείρηση λειτουργεί· όταν εκκαθαρίζεται ή αλλάζει (αναδιοργανώνεται), οι επιπτώσεις είναι ελάχιστες.

Η επιρροή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη Λετονία είναι μικρή, αλλά συχνά χρησιμοποιούνται ως νομικός διακόπτης, δεδομένου ότι η παρουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρεται στο νόμο. Συχνά η διοίκηση συνάπτει συλλογικές συμβάσεις εργασίας όχι με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους κανόνες ασφάλειας της εργασίας, οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν επιτρόπους, οι οποίοι ενεργούν αντί των συνδικαλιστικών οργανώσεων και συνάπτουν επίσης συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι εργοδότες χάνουν υποθέσεις στα δικαστήρια, επειδή δεν έχουν «κατανοήσει» την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παραδείγματος χάριν, για να απολυθεί ένα μέλος συνδικάτου, είναι αναγκαία η έγκριση του συνδικάτου, αλλά το συνδικάτο μπορεί να προέρχεται από άλλο τομέα ή εκτός του εργασιακού χώρου. Ο εργοδότης πρέπει να διαπιστώσει εάν ο εργαζόμενος είναι μέλος συνδικάτου και κατόπιν πρέπει να απευθυνθεί στο συνδικάτο υποβάλλοντας αίτημα. Στην πραγματικότητα, το συνδικάτο δεν κάνει τίποτα, απλά η ιδιότητα του μέλους είναι μια πρόσθετη εγγύηση.

Κατά τη γνώμη μας, ένας εργαζόμενος πρέπει να είναι μέλος συνδικάτου, το οποίο δρα στον αντίστοιχο τομέα και αντιλαμβάνεται την όλη κατάσταση.

Ένας ευρέως χρησιμοποιούμενος όρος είναι η απαγόρευση της διαφορετικής συμπεριφοράς, προκειμένου να αποφεύγεται η διάκριση κατά φύλο, ηλικία κ.λπ., ειδικά σε περιπτώσεις αποκατάστασης στη θέση εργασίας, όπου είναι εύκολο να διαπιστωθεί κάποιου είδους διάκριση. Παραδείγματος χάριν, ο επαγγελματίας εργαζόμενος είναι συνήθως μεγαλύτερος, αλλά τα πιο νεαρά άτομα θεωρούν ότι υφίστανται διακρίσεις λόγω της ηλικίας τους. Αν στο δικαστήριο τεθεί το ζήτημα ότι ένα νεαρό άτομο θα μάθει με το χρόνο, η επιχείρηση πρέπει να το φροντίσει, να το στείλει σε διάφορα μαθήματα, αλλά ποτέ να μην το απολύσει.

Το εργατικό δίκαιο περιλαμβάνει κατάλογο προνομίων για τη συνέχιση των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μείωσης των εργαζομένων, σε συνολικά δέκα άρθρα, αλλά κανένα προνόμιο δεν είναι σημαντικότερο από τα άλλα, παραδείγματος χάριν, για τους εργαζόμενους που έχουν εργαστεί για περισσότερο χρόνο ή μαθαίνουν το επάγγελμα. Σε περιόδους κρίσης κατά τη διάρκεια αναδιοργανώσεων και μείωσης, αυτό είναι ένα "ατυχές" άρθρο. Η κατάσταση έφτασε μάλιστα σε τέτοιο σημείο, ώστε με τη θέσπιση ενός ειδικού νόμου προσπάθησαν να ορίσουν πρόσθετους λόγους (δικαιολογίες) για την απόλυση από την εργασία.

Όσον αφορά τις ώρες εργασίας στον τομέα του εμπορίου. Στις δυτικές χώρες γεννιέται το κίνημα για το κλείσιμο των καταστημάτων τις Κυριακές. Οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται για εργασία αργότερα από τις 20:00, δεδομένου ότι θεωρούνται νυκτερινές ώρες και ο μισθός είναι 50% επιπλέον του βασικού μισθού και, επίσης, απαγορεύεται η πώληση οινόπνευματων ποτών μετά τις 20:00. Η πίεση του παράνομου αλκοόλ είναι τεράστια, αλλά οι εργοδότες δεν επιμένουν για περισσότερες ώρες εργασίας, δεδομένου ότι κοστίζουν περισσότερο.

Επομένως, βλέπουμε ότι το επίπεδο κοινωνικής προστασίας εξαρτάται από τη γενική οικονομική κατάσταση - τα "καλά" χρόνια είναι υψηλότερο, και αντιθέτως, όταν είναι απαραίτητη η προστασία, δεν υπάρχει, παρά το γεγονός ότι αναφέρεται στους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά θεσπίζονται πρόσθετοι ειδικοί νόμοι προκειμένου να μειωθεί η προστασία αυτή.

Το Συνταγματικό το Δικαστήριο (Satversme), απαντώντας σε πολλούς ισχυρισμούς σχετικά με την καταπάτηση των δικαιωμάτων πολιτών στον κοινωνικό τομέα, παραδείγματος χάριν, τη μείωση συντάξεων ή της υποστήριξης για τις νέες μητέρες, έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα ανθρώπινα αυτά δικαιώματα παρέχονται από το κράτος σύμφωνα με τις οικονομικές δυνατότητές του. Διατείνεται ότι τα προγενέστερα επιδόματα και εγγυήσεις προς τους εργαζόμενους στη Λετονία και τα παλαιά κράτη της ΕΕ δεν θα ανανεωθούν ποτέ λόγω του υψηλού ανταγωνισμού στην παγκόσμια αγορά και της αυξανόμενης γήρανσης της κοινωνίας.

Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων / Διμερής προσέγγιση

Έχει συσταθεί το Συμβούλιο Κοινωνικού Διαλόγου του Τομέα του Εμπορίου, που αποτελείται από 3 εκπροσώπους της Λετονικής Ένωσης Εμπόρων και 3 εκπροσώπους του Λετονικού Συνδικάτου Εργαζομένων στο Εμπόριο (Latvijas Tirdzniecības darbinieku asociācija).

Διμερής εμπειρία

Δεν υπάρχουν επιδοτήσεις από την εθνική κυβέρνηση ή το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΙΣΠΑΝΙΑ

Το νομικό πλαίσιο αναφοράς

Οι βασικοί νόμοι που προσδιορίζουν το νομοθετικό πλαίσιο για τις Συλλογικές Συμβάσεις είναι:

- ✓ Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1 της 24ης Μαρτίου 1995, που εγκρίνει το αναθεωρημένο κείμενο του Δικαίου των Εργαζομένων.
- ✓ Βασιλικό διάταγμα 713/210 της 28ης Μαΐου, περί καταχώρησης και κατάθεσης των συμβολαίων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- ✓ Διάταγμα 352 της 7ης Ιουνίου 2011 περί αναδιάρθρωσης του Υπουργείου Επιχειρήσεων και Απασχόλησης.
- ✓ Νόμος 26 της 3ης Αυγούστου 2010, περί του νομικού συστήματος διακυβέρνησης της Καταλονίας.
- ✓ Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 3 της 10ης Φεβρουαρίου 2012, για επείγουσα δράση για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Η δομή της σύμβασης

Το πρώτο κεφάλαιο της συλλογικής σύμβασης ορίζει τα διαπραγματευόμενα μέρη, το πεδίο της εφαρμογής και τις διαδικασίες επίτευξης συμφωνίας μέσω μιας μικτής επιτροπής.

Το δεύτερο κεφάλαιο εξετάζει το ζήτημα των συνθηκών εργασίας σε όλη την πολυπλοκότητά του. Περιλαμβάνει κεφάλαια και τμήματα για: την οργάνωση της εργασίας, την κατηγοριοποίηση της εργασίας, τις επαγγελματικές ομάδες, το εισόδημα, τη δοκιμαστική υπηρεσία, την απόλυση, την προαγωγή, την καταγγελία, τη συνταξιοδότηση, την αποζημίωση λόγω καταγγελίας, την πρόσληψη και τις ώρες εργασίας, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τις διακοπές, το πρόγραμμα εργασίας, την προστασία της μητρότητας και της πατρότητας, τους μισθούς και τα επιδόματα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και αντιπροσώπευση, τις παραβάσεις και τις ποινές, την κοινωνική ασφάλιση και την πρόληψη κινδύνων, την επαγγελματική κατάρτιση και την περιβαλλοντική διαχείριση.

Οι τελικές διατάξεις καθιερώνουν τις αρχές της ισότητας, της μη διάκρισης και της προστασίας των εργαζομένων που είναι θύματα βίας με βάση το φύλο.

Τέλος, η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει παραρτήματα με πίνακες αμοιβών και τη κατανομή των επαγγελματικών κατηγοριών σε επίπεδα εισοδήματος.

Μοντέλο σύμβασης

Λειτουργικό πεδίο εφαρμογής: αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας διέπει τις συνθήκες εργασίας του προσωπικού που παρέχει υπηρεσίες σε επιχειρήσεις δραστηριοποιούμενες στο εμπόριο, χονδρικό και λιανικό, το οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται στο λειτουργικό πεδίο καμίας άλλης σύμβασης που δημοσιεύεται στο ενημερωτικό δελτίο ή την αντίστοιχη Επίσημη Εφημερίδα, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας συμφωνίας.

Προσωπικό πεδίο εφαρμογής: αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που συγκροτούν το προσωπικό των επιχειρήσεων οι οποίες περιλαμβάνονται στο λειτουργικό και εδαφικό πεδίο που καθιερώνεται στα Άρθρα 2 και 3, με εξαίρεση εκείνες που υπάγονται στο Άρθρο 2.1.α) του Βασιλικού Νομοθετικού Διατάγματος 1 της 24ης Μαρτίου 1995.

Εδαφικό πεδίο εφαρμογής: αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας αφορά επιχειρήσεις και εργασιακούς χώρους οι οποίοι, έχοντας συμπεριληφθεί στο λειτουργικό πεδίο που καθορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο, βρίσκονται στο έδαφος της Καταλονίας.

- a) Κρατική νομοθεσία που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυβέρνησης (BOE).
 - Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1 της 24ης Μαρτίου 1995, που εγκρίνει το αναθεωρημένο κείμενο του Δικαίου των Εργαζομένων.
 - Βασιλικό διάταγμα 713/210 της 28ης Μαΐου, περί καταχώρησης και κατάθεσης των συμβολαίων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
 - Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 3 της 10ης Φεβρουαρίου 2012, για επείγουσα δράση για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας.
- b) Κανονισμοί των Αυτόνομων Κοινοτήτων (περιφερειών), που απεικονίζονται στις αντίστοιχες Επίσημες Εφημερίδες.
 - Διάταγμα 352 της 7ης Ιουνίου 2011 περί αναδιάρθρωσης του Υπουργείου Επιχειρήσεων και Απασχόλησης (Αυτόνομη Κυβέρνηση της Καταλονίας).
 - Νόμος 26 της 3ης Αυγούστου 2010, περί του νομικού συστήματος διακυβέρνησης της Καταλονίας
- c) Ορισμένοι από τους κανονισμούς της ΕΕ, που δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.
 - Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας
 - Οδηγία του Συμβουλίου 91/533/ΕΟΚ της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζόμενους αναφορικά με τους όρους που ισχύουν στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας
 - Οδηγία-πλαίσιο για την Υγεία και την Ασφάλεια 89/391/ΕΚ
 - Οδηγία 2006/54/ΕΚ περί Ίσης Μεταχείρισης
 - Και άλλοι.

Το κυρίαρχο μοντέλο συλλογικής σύμβασης είναι η επαρχιακή συλλογική σύμβαση του κάθε τομέα. Παραδείγματος χάριν, στο εμπόριο υπάρχει η Επαρχιακή Σύμβαση για το εμπόριο κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, η Επαρχιακή σύμβαση για το Εμπόριο Μετάλλων, και ούτω καθεξής.

Ορισμένοι τομείς έχουν μια εθνική σύμβαση-πλαίσιο, αλλά η διαπραγμάτευση των μισθολογικών κλιμάκων γίνεται σε επίπεδο επαρχίας. Οι μεγάλες επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των εμπορικών, ή οι αλυσίδες ξενοδοχείων, έχουν επιχειρησιακές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο.

Το νέο νομοθετικό διάταγμα σχετικά με την εργασιακή μεταρρύθμιση δίνει προτεραιότητα στην επιχειρησιακή σύμβαση και, λόγω της τρέχουσας οικονομικής κατάστασης, επιτρέπει στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα να εφαρμόσουν ρήτρες εξαιρέσεως από τη σύμβαση.

ΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ Η/ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ)

Όπως εξηγούμε στο επόμενο τμήμα, η Δεύτερη Συμφωνία για την Απασχόληση και τη Συλλογική Διαπραγμάτευση (25 Ιανουαρίου 2012) προβλέπει μία σειρά μέτρων που στοχεύουν στη δημιουργία μιας πιο ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας μέσα στις επιχειρήσεις, η οποία επιτρέπει βελτιώσεις της ανταγωνιστικότητας και, συγχρόνως, προωθεί τη σταθερότητα απασχόλησης. Με στόχο την αποτροπή της απόλυσης ως ανεπιθύμητης λύσης για την προσαρμογή των επιχειρήσεων στη σημερινή οικονομική κατάσταση, η Δεύτερη Συμφωνία θεσπίζει μέτρα για την επιχειρησιακή ευελιξία σχετικά με τα προγράμματα εργασίας, τη λειτουργική κινητικότητα και τους μεταβλητούς μισθούς.

Ορισμός των Διμερών Ιδρυμάτων/Διμερής προσέγγιση

Υπάρχουν διμερή όργανα που σχηματίζονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις εργοδοτών, αλλά στην Ισπανία τείνουν να γίνουν τριμερή όργανα, με τη συμμετοχή κυβερνητικών οργάνων σε δημοτικό, περιφερειακό ή κρατικό επίπεδο.

Διμερής εμπειρία

Κάποια από τα διμερή όργανα είναι:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Τριμερές Ίδρυμα για την Κατάρτιση στην Απασχόληση)
- Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (Κοινοπραξία της Καταλονίας για τη Δια Βίου Μάθηση)
- Consejo Económico y Social (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή)
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων της Καταλονίας)

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα συμβάσεων:

- Σύμβαση για την απασχόληση και τη συλλογική διαπραγμάτευση
- Συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση για την απασχόληση
- Συμφωνία για την αυτόνομη επίλυση των εργατικών διαφορών

Συνοπτικά έγγραφα

ΥΠΟΓΡΑΦΟΝΤΕΣ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Βέλγιο	<input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργοδοτών (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): <ul style="list-style-type: none">- Buurtsuper.be (Φλαμανδικές Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις)- Comeos (Αλυσίδες Λιανικής Πώλησης)- UCM (Βαλλωνικές Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις) <input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργαζομένων (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): <ul style="list-style-type: none">- LBC (Φλαμανδική χριστιανική οργάνωση εργαζομένων),- CNE (Βαλλωνική χριστιανική οργάνωση εργαζομένων),- BBTK/Secta (σοσιαλιστική οργάνωση εργαζομένων) και ACLVB (φιλελεύθερη οργάνωση εργαζομένων)
Ελλάδα	<input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργοδοτών (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): <ul style="list-style-type: none">- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ),- Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ),- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Λιανικής Πωλήσεως Ελλάδος (ΣΕΛΠΕ) <input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργαζομένων (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): <ul style="list-style-type: none">- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος,- Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος (ΟΥΙΕ)¹ <p>¹ όσον αφορά συλλογικές συμβάσεις εργασίας στον τομέα του εμπορίου</p>

Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργοδοτών (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): - Confcommercio – Imprese per l'Italia <input type="checkbox"/> Εκπρόσωποι των εργαζομένων (αναφέρατε το όνομα των συμβαλλόμενων οργανώσεων): - Filcams- CGIL, - Fisascat – CISL, - Uiltucs - UIL
Λετονία	Ο προαναφερθείς κανονισμός του Υπουργικού Συμβουλίου "Κανονισμοί Εθνικού Τριμερούς Συμβουλίου Συνεργασίας", της 30.10.1998 μπορεί να θεωρηθεί τέτοια συμφωνία, αναφέροντας ότι εντός του συμβουλίου γίνονται συνεχείς διαβουλεύσεις μεταξύ του Υπουργικού Συμβουλίου, της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών της Λετονίας και της Ελεύθερης Συνομοσπονδίας Συνδικάτων της Λετονίας, καθώς επίσης και η Σύμβαση για τη συνεργασία μεταξύ της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών της Λετονίας και της Ελεύθερης Συνομοσπονδίας Συνδικάτων της Λετονίας της 01.08.2011.
Ισπανία	<p>Εκπρόσωποι των εργοδοτών:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Συνομοσπονδία Εμπορίου της Καταλονίας (CCC) <p>Εκπρόσωποι των εργαζομένων:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Καταλανική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, Εμπορίου, Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων, Τουρισμού και Τυχρών Παιχνιδιών (Federación de Cataluña de Trabajadores, Comercio, Hostelería, Turismo y Juego, FCTCHTJ-UGT); - Ομοσπονδία Εμπορίου, Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων και Τουρισμού της Καταλονίας (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña, FECOHT-CCOO)

ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Βέλγιο	2 έτη
Ελλάδα	οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα δεν μπορούν να ισχύουν για αόριστο χρόνο. Η μέγιστη περίοδος ισχύος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι τρία έτη.
Ιταλία	3 έτη
Λετονία	Η συλλογική σύμβαση είναι αορίστου χρόνου
Ισπανία	2 έτη

ΕΔΑΦΙΚΗ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Βέλγιο	Εθνικό επίπεδο (Φλάνδρα και Βαλλωνία)
Ελλάδα	Μπορεί να είναι είτε Εθνική είτε Τοπική
Ιταλία	Εθνική
Λετονία	Δεν απαντάται
Ισπανία	Περιφερειακή: αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας αφορά επιχειρήσεις και εργασιακούς χώρους που βρίσκονται στο έδαφος της Καταλονίας (Αυτόνομη Περιφέρεια).

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Βέλγιο	Κλάδος λιανικού εμπορίου
Ελλάδα	<p>Η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ισχύει για τους εργαζόμενους όλης της χώρας που απασχολούνται σε επιχειρήσεις (είτε χονδρικού είτε λιανικού εμπορίου), σουπερμάρκετ και καταστήματα τροφίμων, επιχειρήσεις ειδών ζαχαροπλαστικής και σε καταστήματα που συνδέονται με εμπορικές δραστηριότητες αρτοποιίας, καθώς επίσης και σε επιχειρήσεις (είτε λιανικού είτε χονδρικού εμπορίου) που ασχολούνται με τα τσιγάρα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει τους εργαζόμενους με τις ακόλουθες ειδικότητες: πωλητές (στην περίπτωση του προσωπικού σουπερμάρκετ, περιλαμβάνονται οι πωλητές τροφίμων, όπως κρέας, πουλερικά, τυριά, λουκάνικα, λαχανικά, ιχθυοπωλεία, καθώς επίσης και οι πωλητές ενδυμάτων, οικιακών ειδών, ειδών κάμπινγκ, κ.λπ.), προϊστάμενοι γραμματείας, προσωπικό γραφείων (υπάλληλοι γραφείων, αποθηκάριοι, εισπράκτορες, κλητήρες), λογιστές και βοηθοί λογιστές, καθαριστές, φύλακες ασφάλειας - νυχτοφύλακες - θυρωροί, οδηγοί φορτηγών και προσωπικό του τομέα οδικών μεταφορών, ειδικοί υπολογιστών (προγραμματιστές, αναλυτές, χειριστές). Περαιτέρω, υπάρχουν διάφορες άλλες κατηγορίες εργαζομένων που επίσης προσχωρούν στη συλλογική σύμβαση, όπως οι βιοτέχνες, με τους γενικούς όρους που καθορίζονται στη διευκρίνιση της ΕΓΣΣΕ που τους προσέφερε τις μεμονωμένες αυξήσεις και επιδόματα της ρύθμισης αυτής, διακοσμητές, όπως ορίζονται στους όρους του Π.Δ. 21/96 και προσωπικό ηλεκτρονικού - τεχνικού υλικού (είτε τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είτε αναγνωρισμένων δημόσιων και ιδιωτικών σχολών).</p>
Ιταλία	Τριτογενής τομέας, διανομή και υπηρεσίες
Λετονία	Δεν παρέχονται στοιχεία
Ισπανία	<p>Λειτουργικό πεδίο εφαρμογής: Αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας διέπει τις συνθήκες εργασίας προσωπικού που παρέχει υπηρεσίες σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο εμπόριο, χονδρικό και λιανικό, οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στο λειτουργικό πεδίο εφαρμογής καμίας άλλης σύμβασης που δημοσιεύεται στο ενημερωτικό δελτίο ή την αντίστοιχη Επίσημη Εφημερίδα, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας συμφωνίας.</p> <p>Προσωπικό πεδίο εφαρμογής: αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που συγκροτούν το προσωπικό των επιχειρήσεων οι οποίες περιλαμβάνονται στο λειτουργικό και εδαφικό πεδίο εφαρμογής που καθιερώνεται στα Άρθρα 2 και 3, με εξαίρεση εκείνες που υπάγονται στο Άρθρο 2.1.α) του Βασιλικού Νομοθετικού Διατάγματος 1 της 24ης Μαρτίου 1995.</p>

ΜΠΟΡΕΙ Η ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΣΕΙ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ;

Βέλγιο	ΝΑΙ
Greek	<p>Δεν υπάρχει δυνατότητα για τοπική διαφοροποίηση, π.χ. για περιοχές με υψηλή ανεργία. Αντίθετα, η ΕΓΣΣΕ ορίζει το πλαίσιο για τις ΣΣΕ.</p> <p>Όσον αφορά τις κλαδικές ΣΣΕ, δεν μπορούν να υπάρξουν διαφοροποιήσεις σε τοπικό επίπεδο. Υπάρχει μόνο η δυνατότητα, στα πλαίσια κλαδικής ΣΣΕ, και αυτή είναι είτε η βελτίωση των υφιστάμενων συνθηκών, είτε η επιδείνωση των όρων για εκείνους που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Επομένως, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν χάσει το συντονιστικό ρόλο τους, ειδικά μετά από τις πρόσφατες αλλαγές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.</p>
Ιταλία	Ναι
Λετονία	Δεν απαντάται
Ισπανία	ΝΑΙ. Η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας λειτουργεί ως ένα ελάχιστο πλαίσιο που πρέπει να γίνεται σεβαστό από τις τοπικές συμβάσεις