



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

1^ο ΒΑΛΚΑΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ
ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ
& Η ΑΡΣΗ ΤΩΝ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΑΔΙΕΞΟΔΩΝ

Π Ρ Ο Γ Ρ Α Μ Μ Α & Ε Ι Σ Η Γ Η Σ Ε Ι Σ

11-13 Νοεμβρίου 2005

Θεσσαλονίκη, Ξενοδοχείο Electra Palace



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

1^ο ΒΑΛΚΑΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

**Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ
ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ
& Η ΑΡΣΗ ΤΩΝ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΑΔΙΕΞΟΔΩΝ**

π ρ ό γ ρ α μ μ α

11-13 Νοεμβρίου 2005 » Θεσσαλονίκη

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

Αγαπητοί Σύεδροι,

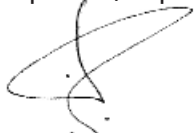
Ο κάπως μακρόσυρτος τίτλος του Συνεδρίου στοχοθετεί με κάθε δυνατή ακρίβεια μερικά από τα ζητούμενα των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων όπως αυτές εξελίσσονται εντός ενός συνεχώς μετατοπιζόμενου κοινωνικο-οικονομικού περιβάλλοντος.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας με τη μακρά θητεία του στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, θεώρησε ότι θα ήταν χρήσιμη και ενδιαφέρουσα η θετική εμπειρία του να παρουσιαστεί στους Βαλκάνιους γείτονές του όχι όμως ως ένα άκαμπτο κανονιστικό σύστημα αλλά ως δυναμική κοινωνική πρακτική όπου οι κοινωνικοί εταίροι, ανάλογα με τη συγκυρία, μπορούν να νομοθετούν.

Η μονοδρομική όμως παρουσίαση του έργου του Ο.ΜΕ.Δ. θα είχε ένα πολύ περιορισμένο ενδιαφέρον αν δεν δοκιμαζόταν και με τα αντίστοιχα συστήματα των βαλκάνιων γειτόνων του. Γι' αυτό λοιπόν το λόγο προσκλήθηκαν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, εκπρόσωποι ανάλογων θεσμών ή υπηρεσιών και ακαδημαϊκοί ώστε να καταστεί δυνατή μια υπεύθυνα ανταλλαγή απόψεων, πληροφοριών και εμπειριών.

Η συγκριτική λοιπόν επισκόπηση των κατ' ιδίαν συστημάτων και η προσπάθεια κατανόησης του γιατί των διαφορών, θα δημιουργήσει γέφυρες επικοινωνίας με θετικές επιπτώσεις στις μεταξύ μας μελλοντικές συνεργασίες. Άλλωστε δεν είναι τυχαία η επιλογή της Θεσσαλονίκης ως τόπου διεξαγωγής του Συνεδρίου εφόσον ο κατά παράδοση κοσμοπολιτισμός της πόλης ενσωματώνει την κεντρική ιδέα αυτής της συνάντησης.

Με φιλικούς χαιρετισμούς



Γ. Φ. Κούκουλης
Καθηγητής

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.ΜΕ.Δ.)

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, που συστάθηκε με το Ν. 1876/1990 «**περί ελευθέρων διαπραγματεύσεων**».

Διοικείται από τριμερές Διοικητικό Συμβούλιο (τρεις εκπρόσωποι εργοδοτών: Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Ε.Β.), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), τρεις εκπρόσωποι εργαζομένων, ένας εκπρόσωπος Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δύο καθηγητές Α.Ε.Ι., Οικονομικού και Νομικού Τμήματος των Εργασιακών Σχέσεων, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και ένας επιστήμονας έμπειρος σε θέματα εργασιακών σχέσεων).

Οι δραστηριότητες του Ο.ΜΕ.Δ. στοχεύουν στη **διευκόλυνση των ελευθέρων**

συλλογικών διαπραγματεύσεων των Μερών (εργατική και εργοδοτική πλευρά) για την επίλυση των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση διαφωνίας τους με **την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας**.

Οι υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και στις οργανώσεις των εργοδοτών καθώς και τους μεμονωμένους εργοδότες σε επίπεδο επιχείρησης, που επιθυμούν να προσφύγουν σ' αυτόν. Μεταξύ των εργοδοτών συγκαταλέγεται και το ελληνικό δημόσιο για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις Δημόσιες Υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.

Ειδικότερα, **στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών Μεσολάβησης** για την επίτευξη συλλογικών ρυθμίσεων περιλαμβάνονται:

ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

- » Θέματα εργασιακών σχέσεων, που μπορούν να ρυθμισθούν με όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας
- » Κατάρτιση κανονισμών εργασίας
- » Καθορισμός «προσωπικού ασφαλείας» σε περίπτωση απεργίας
- » Διεξαγωγή «δημοσίου διαλόγου» για θέματα που αποτελούν αντικείμενο απεργίας.

Η παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας για την επίτευξη συλλογικής ρύθμισης με την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης αναφέρεται σε:

- » Θέματα εργασιακών σχέσεων, που μπορούν να ρυθμισθούν με όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας
- » Κατάρτιση κανονισμών εργασίας

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας παρέχονται από το **Σώμα Μεσολαβητών-Διαιτητών** το οποίο σήμερα αριθμεί 21 μέλη από τα οποία τα 13 έχουν τη διπλή ιδιότητα του Μεσολαβητή - Διαιτητή. Οι Μεσολαβητές - Διαιτητές είναι νομικοί, οικονομολόγοι ή επιστήμονες συναφών ειδικοτήτων, με ιδιαίτερη εξειδίκευση και εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Στο πλαίσιο του ευρύτερου σκοπού του Ο.ΜΕ.Δ. εντάσσονται η ενημέρωση και εκπαίδευση εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα εργασιακών σχέσεων, η έκδοση μελετών και η διεξαγωγή ερευνών για θέματα εργασιακών σχέσεων σε εθνικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο.

Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη σταδιακή ένταξη των Βαλκανικών κρατών, απαιτεί πληροφόρηση, συγκριτικές εκτιμήσεις και προσαρμογή των συστημάτων που εφαρμόζονται σε κάθε χώρα, στον τομέα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Επίσης, η συστηματική συνεργασία, η αξιοποίηση της υπάρχουσας εμπειρίας και η σύσφιξη των δεσμών μεταξύ θεσμικών φορέων και εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων θα αποβεί προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων χωρών.

Το 1^ο Βαλκανικό Συνέδριο προσφέρει μοναδική ευκαιρία για συζήτηση θεμάτων που αφορούν τις Εργασιακές Σχέσεις, τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και τον Κοινωνικό Διάλογο καθώς και τα συστήματα που ισχύουν και τους μηχανισμούς που εφαρμόζονται σε κάθε μια από τις συμμετέχουσες χώρες, ενώ παράλληλα θα παρουσιαστούν οι άξονες που διέπουν την ευρωπαϊκή πραγματικότητα στο πεδίο αυτό, μια πραγματικότητα η σύγκλιση με την οποία αποτελεί κοινή επιδίωξη.

Έγκριτοι ομιλητές, ακαδημαϊκοί από τις Βαλκανικές χώρες και την Ελλάδα θα συμβάλουν με τις ανακοινώσεις και τις παρεμβάσεις τους σε καλύτερη κατανόηση του χρόνου και του τρόπου που απαιτούνται για την αποτελεσματική μετάβαση στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην Ευρώπη.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας - Ο.ΜΕ.Δ. - διοργανώνει το Συνέδριο αυτό και παροτρύνει όλους τους Συνέδρους να επωφεληθούν από την ευκαιρία που παρέχεται, θέτει δε την εμπειρία και τεχνογνωσία του στη διάθεση όσων θελήσουν να την αξιοποιήσουν.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 11 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2005

17.30

Προσέλευση Συνέδρων - Εγγραφές

18.00

Ο Πρόεδρος Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. Γεώργιος Φ. Κουκουλές,
Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών,
κηρύσσει την Έναρξη του Συνεδρίου

18.10

Χαιρετισμοί

- » Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Πάνος Παναγιωτόπουλος
- » Υπουργός Μακεδονίας - Θράκης
Νικόλαος Τσαρτσιώνης
- » Εκπρόσωποι Κομμάτων
- » Εκπρόσωποι Κοινωνικών Εταίρων
- » Πρόεδρος Οικονομικής & Κοινωνικής Επιτροπής Ελλάδας (Ο.Κ.Ε.)
Νικόλαος Αναλυτής
- » Πρόεδρος Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Anne - Marie Sigmund

19.20 >> Διάλειμμα

19.40

“Η Ευρωπαϊκή διάσταση των Εργασιακών Σχέσεων - Εξελίξεις και Προοπτικές”

Εισηγητής: Ιωάννης Κουκιάδης

Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

20.10

Συζήτηση

20.45

Λήξη εργασιών 1ης ημέρας

21.30

Δεξίωση στο ξενοδοχείο Electra Palace

ΣΑΒΒΑΤΟ 12 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2005

09.30

Έναρξη εργασιών

Συντονιστής: Ο Πρόεδρος Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. Γεώργιος Φ. Κουκουλές,
Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών

09.40

“Οι δραστηριότητες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας - Ο.ΜΕ.Δ.”

Εισηγητής: Γεώργιος Φ. Κουκουλές
Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών

10.15

Συζήτηση

11.00 >> Διάλειμμα

11.30

“Οι θεσμοί μεσολάβησης και διαιτησίας κατά τον νόμο 1876/90”

Εισηγητής: Γεώργιος Λεβέντης
Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

12.15

Συζήτηση

13.00

Γεύμα

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΣΑΒΒΑΤΟ 12 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2005

14.30- 16.20

**“Συλλογικές Διαπραγματεύσεις - Κοινωνικός Διάλογος:
Θεσμοί, Νομικό πλαίσιο, Μηχανισμοί επίλυσης διαφορών.
Η εμπειρία των Βαλκανικών χωρών”**

Ανακοινώσεις (10 λεπτών) ομιλητών από τις Βαλκανικές χώρες:

14.30

Prenga Alexander

Διευθυντής Διεθνών Σχέσεων, Τμήμα Διατησίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΑΛΒΑΝΙΑ

Dr. Gradascevic-Sijercic Jasminka

Καθηγητής, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο του Σεράγιεβου, ΒΟΣΝΙΑ & ΕΡΖΕΓΟΒΙΝΗ

Kamenova Tsvetana

Διευθύντρια, Ινστιτούτο Νομικών Σπουδών, Ακαδημία Επιστημών, ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Mihnjuk Natasa

Ειδικός Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων και Κοινωνικής Πολιτικής,

Ειδικό Γραφείο Κοινωνικής Συνεργασίας, Ζάγκρεπ, ΚΡΟΑΤΙΑ

Dr. Romandas Nicolae

Καθηγητής, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Μολδαβίας, ΜΟΛΔΑΒΙΑ

15.20 >> Διάλειμμα

15.40

Dr. Belicanec Tito

Καθηγητής, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, Π.Γ.Δ.Μ.

Dima Luminita

Λέκτορας, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Βουκουρεστίου, ΡΟΥΜΑΝΙΑ

Dr. Lubarda Branko

Καθηγητής, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Βελιγραδίου, ΣΕΡΒΙΑ & ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ

Dr. Ergin Berin

Καθηγήτρια, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κωνσταντινούπολης

Διευθύντρια, Κέντρο Εργασίας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Κωνσταντινούπολη, ΤΟΥΡΚΙΑ

16.20 >> Διάλειμμα

16.40

“Συγκριτική παρουσίαση των εθνικών συστημάτων και πρακτικών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και τον Κοινωνικό Διάλογο”

Εισηγητής: Γεώργιος Σπυρόπουλος

τέως Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

17.30 >> Διάλειμμα

18.00

Συζήτηση Στρογγυλής Τραπέζης

Συντονιστές: Γεώργιος Σπυρόπουλος,
Γεώργιος Κουκουλές

Συζητούν: Οι ομιλητές

Συμμετέχουν: Οι σύνεδροι

19.30

Συμπεράσματα: Οι συντονιστές

20.00

Λήξη εργασιών Συνεδρίου

22.00

Επίσημο Δείπνο - Μουσική εκδήλωση

ΚΥΡΙΑΚΗ 13 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2005

10.30

Αναχώρηση για την επίσκεψη στη Βεργίνα

14.30

Γεύμα στο Οινοποιείο Μπουτάρη

17.00

Άφιξη στη Θεσσαλονίκη



ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

» για να γνωρίσετε τη Θεσσαλονίκη

Η Θεσσαλονίκη ιδρύθηκε από τον Βασιλιά της Μακεδονίας **Κάσσανδρο**, το **315 π.Χ.**, ο οποίος της έδωσε το όνομα της συζύγου του και αδελφής του Μεγάλου Αλεξάνδρου. Από τότε γεννήθηκε η Θεσσαλονίκη, πόλη χτισμένη στην καρδιά των μεγάλων κέντρων του αρχαίου ελληνικού πολιτισμού το Δίον, τη Βεργίνα, την Πέλλα, το Άγιο Όρος.

Η Θεσσαλονίκη είναι η Πρώτη των Μακεδόνων έδρα της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας, Συμβασιλεύουσα του Βυζαντίου, ξακουστό Κέντρο μεταξύ Ανατολής και Δύσης, κόμβος στην Εγνατία οδό, μητροπολιτικό Κέντρο της Βαλκανικής, κοσμοπολίτσα των αρχών του αιώνα.

Γνώρισε κατακτητές και καταστροφές και αναγιενιόταν πάντα σαν το μυθικό Φοίνικα, πιο λαμπρή, πιο δραστήρια από πριν, με την ικανότητα να ενσωματώνει λαούς και πολιτισμούς, θρησκείες, συνήθειες και παραδόσεις, εμπλουτίζοντας την αίγλη και το πολυπολιτισμικό της πρόσωπο.

Την ονομάζουν **νύμφη του Θερμαϊκού** και **πόλη του Αγίου Δημητρίου**. Η λαμπρή και μακραίωνη ιστορία της αποδεικνύεται σήμερα από τους ανεκτίμητους

αρχαιολογικούς, βυζαντινούς και μεταβυζαντινούς της θησαυρούς, που την καθιέρωσαν ως πόλη μουσείο, ακριβό κομμάτι της παγκόσμιας πολιτιστικής κληρονομιάς.

Το **λιμάνι** της κατασκευάζεται το 42 π.Χ. και αποτελεί σήμερα το δεύτερο μεγαλύτερο λιμάνι της χώρας, τη μοναδική έξοδο στο Αιγαίο, όλων των γειτονικών Βαλκανικών κρατών.

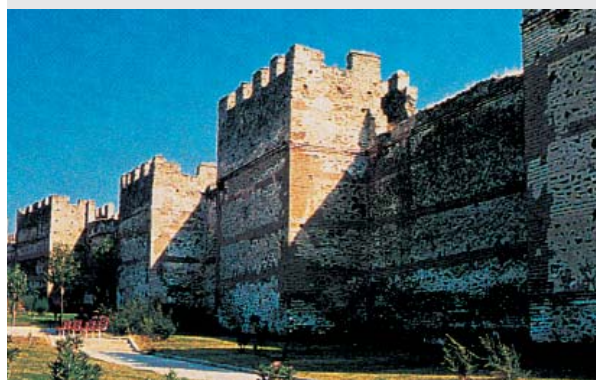
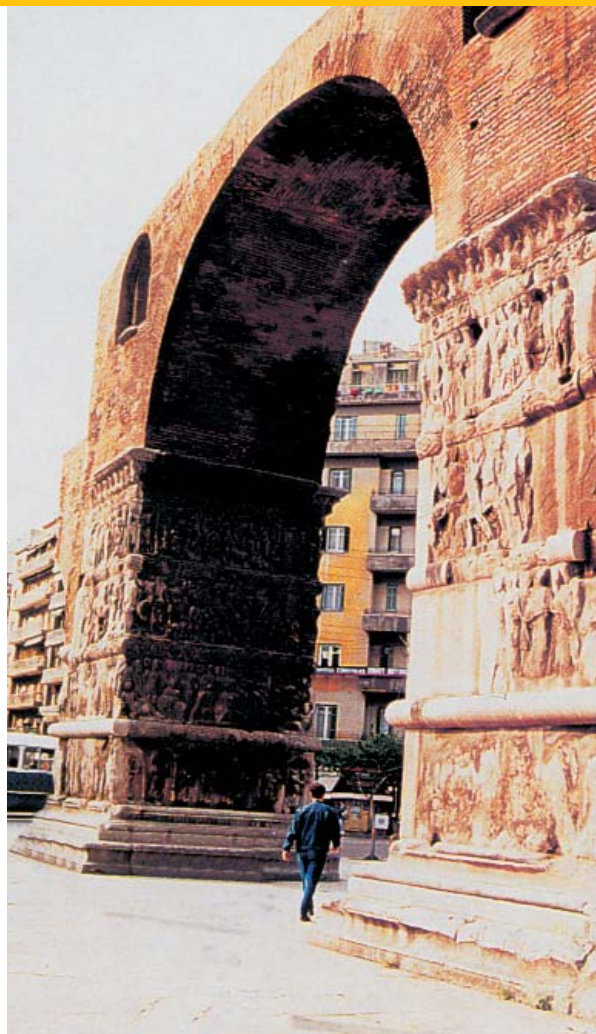
Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα η Θεσσαλονίκη συνδέεται σιδηροδρομικά με τα Σκόπια και από εκεί με την Ευρώπη, προς ανατολάς δε με την Κωνσταντινούπολη.

Στις 26/10/1912, την ημέρα της γιορτής του προστάτη της Αγίου Δημητρίου, η Θεσσαλονίκη ελευθερώνεται και ενώνεται ξανά με την Ελλάδα, μετά από πέντε αιώνες τουρκικής κατοχής.

Το 1922 η Θεσσαλονίκη υποδέχεται πολύ μεγάλο αριθμό προσφύγων, οι οποίοι προσαρμόζονται γρήγορα στο ελεύθερο και αναπτυξιακό πνεύμα της πόλης και δίνουν νέα πνοή στην οικονομική και πνευματική ζωή της.

Η Θεσσαλονίκη υπήρξε **κέντρο των μεγάλων εργατικών κινημάτων** της χώρας, εμπνέοντας ποιητές, λογοτέχνες και ζωγράφους, ακριβώς όπως συμβαίνει με τους καλλιτέχνες που με διάφορους τρόπους ύμνησαν την ερωτική και μοναδική Θεσσαλονίκη σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Σήμερα η ακμαία και δραστήρια Θεσσαλονίκη, με τα αναρίθμητα μουσεία της και τις ασύγκριτες φυσικές ομορφιές, ζει στους ρυθμούς της εποχής της, διασκεδάζει με το μοναδικό της τρόπο, τροφοδοτεί την Ελλάδα με επιστήμονες και πολιτικούς, κερδίζει την καρδιά όλων όσων την επισκέπτονται.



ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ



Ξενοδοχείο Electra Palace

» **τόπος διεξαγωγής του συνεδρίου**

Ξενοδοχείο Electra Palace

Πλατεία Αριστοτέλους 9

546 24 Θεσσαλονίκη

Τηλ.: 2310 294000

Fax: 2310 294001

Email: saleskg@electrahotels.gr

Το Electra Palace, με το μοναδικό αρχιτεκτονικού ύφους κτίριο που παραπέμπει στην πλούσια βυζαντινή ιστορία της πόλης, δεσπόζει στην πλατεία Αριστοτέλους, εκεί όπου χτυπάει ο οικονομικός, πολιτιστικός και εμπορικό παλμός της Θεσσαλονίκης.

» **επίσημη γλώσσα του συνεδρίου**

Οι επίσημες γλώσσες του Συνεδρίου είναι η ελληνική, η αγγλική και η γαλλική. Προβλέπεται ταυτόχρονη μετάφραση των ξένων ομιλιών.

» **πιστοποιητικό**

Τα πιστοποιητικά του Συνεδρίου θα παραλαμβάνονται από την Γραμματεία, **το Σάββατο 12 Νοεμβρίου 2005, από ώρα 12.00 μέχρι τη λήξη του.**

» **τεχνική γραμματεία**

Τεχνική γραμματεία επανδρωμένη με έμπειρο προσωπικό και εξοπλισμένη με όλα τα απαραίτητα οπτικοακουστικά μέσα (overhead projector, slides projector, data video projector, Η/Υ για παρουσίαση power point) θα λειτουργήσει στο χώρο του συνεδρίου για την κάλυψη όλων των αναγκών και την καλύτερη εξυπηρέτηση των εισηγητών.

» **διοργάνωση- γραμματεία συνεδρίου**

“THESIS” Δημόσιες Σχέσεις - Marketing

Γρ. Παλαμά 6, 546 22 Θεσσαλονίκη

Τηλ.: 2310 265898, 238296

Fax: 2310 240669

E-mail: thesis@thesis-pr.com

www.thesis-pr.com

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ

Παρασκευή 11 Νοεμβρίου 2005

18.00-20.45 Επίσημη τελετή έναρξης
Ξενοδοχείο Electra Palace

21.30-23.00 Cocktail Reception
Ξενοδοχείο Electra Palace

Σάββατο 12 Νοεμβρίου 2005

21.00-24.30 Επίσημο δείπνο στην Αίγλη,
ένα πολυδύναμο χώρο πολιτισμού.
Μουσική παρέμβαση με τα
«Χάλκινα της Γουμένισσας»
και τον Πέτρο Γαϊτάνο

Κυριακή 13 Νοεμβρίου 2005

10.30-17.00 Εκδρομή στον αρχαιολογικό
χώρο της Βεργίνας και στο
οινοποιείο του Μπουτάρη

Σάββατο
12
Νοεμβρίου



» Η «Αίγλη» και οι καλλιτέχνες μας

Το μουσικό μας βράδυ θα φιλοξενηθεί σε ένα από τα ιστορικά κτίρια της Θεσσαλονίκης, το **GENI - XAMAM**, με ιδιαίτερη αρχιτεκτονική της εποχής της Τουρκοκρατίας, το οποίο βρίσκεται κοντά στο Ναό του Αγίου Δημητρίου. Με σεβασμό στη φυσιογνωμία του, το κτίριο των παλιών λουτρών ανακαινίσθηκε και λειτουργεί σήμερα ως κέντρο διασκέδασης με το όνομα «Αίγλη».

Το Σάββατο 12/11/2005, το βράδυ, θα μας ψυχαγωγήσουν ονομαστοί καλλιτέχνες, πιστοί στη δική τους μουσική παιδεία και ιστορία, που με τους ήχους τους έρχονται να συνδέσουν το παρελθόν με το παρόν της μουσικής και παράδοσης.

Τα «Χάλκινα της Γουμένισσας» είναι μπάντα με χάλκινα όπως πολλές από αυτές που συναντάμε στην Κεντρική & Δυτική Μακεδονία, αλλά και στον ευρύτερο βαλκανικό χώρο, από τις αρχές του 20ού αιώνα. Με το ιδιαίτερο μουσικό τους χρώμα και τον εκρηκτικό ήχο, ενσωματώ-

νουν παλαιότερα όργανα όπως ο ζουρνάς, η γκάιντα και η φλογέρα. Τα «Χάλκινα της Γουμένισσας» καθιερώθηκαν στα μέσα της δεκαετίας του '90, με μουσικούς, κυρίως, μέλη της οικογενείας του Αλεξάνδρου Ζώρα. Έχουν συνεργασθεί με σπουδαίους καλλιτέχνες και έχουν λάβει μέρος σε σημαντικές μουσικές εκδηλώσεις, διεκδικώντας μάλιστα το βραβείο «Αρίων» για την κατηγορία της παραδοσιακής μουσικής, με θεματολογία από Μακεδονίτικη, Βαλκανική και Θρακική μουσική.

Ο **Πέτρος Γαϊτάνος** είναι καλλιτέχνης με πολυετείς μουσικές σπουδές, πτυχίο στη Βυζαντινή και Ευρωπαϊκή μουσική από το Ελληνικό Ωδείο Αθηνών. Έχει διατελέσει καλλιτεχνικός διευθυντής του ιδρύματος «Καρίπειου Μέλαθρου» και έχει συνεργασθεί με σπουδαίους Έλληνες συνθέτες, κάνοντας μεγάλες επιτυχίες με τα τραγούδια που θα έχουμε την τύχη να ακούσουμε από τον ίδιο και να τα απολαύσουμε ζωντανά.

» Επίσκεψη στη Βεργίνα

Η **Βεργίνα** είναι σήμερα ένα μικρό όμορφο χωριό κοντά στη Βέροια, είναι ένας από τους σημαντικότερους αρχαιολογικούς χώρους της Ελλάδας. Η αρχαία πόλη βρίσκεται στους πρόποδες των Πιερίων, εκεί που βρισκόταν η αρχαία πρωτεύουσα του Βασιλείου της κάτω Μακεδονίας οι Αιγές, που ταυτίζονται ιστορικά με την πόλη Βεργίνα.

Η Βεργίνα έχει πάρει το όνομα της από το λαϊκό θρύλο που μας μιλάει για τη Βασίλισσα Βεργίνα που ζούσε στο παλάτι της στην περιοχή, περιοχή πυκνοκατοικημένη και πλούσια ήδη από τις εποχές του χαλκού (3.000 π.Χ.) και του σιδήρου. Τον 7^ο και 6^ο αιώνα π.Χ., καθώς και στα κλασσικά χρόνια (5^{ος} και 4^{ος} αιώνας π.Χ.), οι Αιγές γνώριζαν μεγάλη ακμή, ήταν το σημαντικότερο αστικό κέντρο και έδρα των Μακεδόνων Βασιλέων. Οι ανασκαφές στην περιοχή άρχισαν τον 19^ο αιώνα από τον Γάλλο αρχαιολόγο **L. Heuzey**, συνεχίσθηκαν από τον Καθηγητή **Κωνσταντίνο Ρωμαιο** και μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο από τον Καθηγητή **Μανόλη Ανδρόνικο**.

Από τις δεκαετίες του '50 και '60 βρέθηκαν τάφοι αρχόντων, με κορωνίδα τους βασιλικούς τάφους της μεγάλης Τούμπας που είδαν το φως το 1977. Θα έχουμε την ευκαιρία να δούμε την περιοχή των ανασκαφών, την εκτεταμένη νεκρόπολη, τους θαυμαστούς Μακεδονικούς τάφους και μεταξύ αυτών τον πιο σημαντικό, τον ασύλητο **τάφο του Βασιλιά Φιλίππου Β'** (336 π.Χ.). Πολύ κοντά βρίσκεται και ο βασιλικός **τάφος του Αλέξανδρου Δ'** (310 π.Χ.). Οι τάφοι κοσμούνται με λαμπρές τοιχογραφίες, τα ευρήματα δε φυλάσσονται και εκτίθενται στο θαυμασμό των επισκεπτών του Μουσείου της Βεργίνας, αλλά και του Αρχαιολογικού Μουσείου της Θεσσαλονίκης.

Εκτός από τους βασιλικούς τάφους θα δούμε το **ανάκτορο** και το **θέατρο**, τον **Ναό της Εύκλειας** με αναθήματα της Βασίλισσας Ευριδικής, γιαγιάς του Μεγάλου Αλεξάνδρου, την **Ακρόπολη** και το **τείχος της πόλης**.

Κυριακή
13
Νοεμβρίου



» Το Οινοποιείο Μπουτάρη

Πλούσιοι σε εμπειρίες, θαυμαστές από την επίσκεψή μας στη Βεργίνα, θα πάρουμε το δρόμο προς την όμορφη **Νάουσα**, φημισμένη για την παραγωγή του βαθυκόκκινου «μπρούσκου» κρασιού της, που η φήμη του έχει ξεπεράσει τα όρια της Ελλάδας.

Εδώ λειτουργεί το **Οινοποιείο του Μπουτάρη**, το οποίο έχει παίξει σημαντικό ρόλο στην αμπελοοινική, πολιτιστική και κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της περιοχής.

Η δυνατότητα ετήσιας παραγωγής του οινοποιείου είναι 14.000.000 λίτρα, διαθέτει 2 γραμμές εμφιάλωσης και 2.200 τ.μ. κάβες παλαίωσης με 3.000 δρύινα βαρέλια.

Το οινοποιείο ξέρει να φιλοξενεί τους επισκέπτες του και να προσφέρει εκλεκτά εδέσματα και οίνο. Εκεί θα πάρουμε όλοι μαζί το τελευταίο γεύμα, πριν γυρίσουμε στη Θεσσαλονίκη.





ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

1^ο ΒΑΛΚΑΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

**Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ
ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ
& Η ΑΡΣΗ ΤΩΝ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΑΔΙΕΞΟΔΩΝ**

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

11-13 Νοεμβρίου 2005 » Θεσσαλονίκη

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΩΣ ΕΙΔΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ- ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΗ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Kamenova Tsvetana

Διευθύντρια, Ινστιτούτο Νομικών Σπουδών, Ακαδημία Επιστημών, ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Α. Διοικητικές διατάξεις περί του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποσκοπούν στη βελτίωση των όρων ως προς τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας από τους όρους που περιλαμβάνονται στη βουλγαρική νομοθεσία.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να οριστούν ως διαδικασία, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ο σκοπός και το τελικό αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας. Οι προηγούμενες ρυθμίσεις του εργατικού κώδικα που θεσπίστηκαν ήδη το 1986 και χαρακτηρίζονταν από αναγκαστικούς κανόνες, αναμορφώθηκαν συνολικά μετά τη διαδικασία αλλαγής που άρχισε να συντελείται στη Βουλγαρία. Επιπλέον τροποποιήσεις επήλθαν στον εργατικό κώδικα το 1995, το 2001 και το 2002. Επί του παρόντος, οι κανόνες περί των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να βρεθούν στο κεφάλαιο τέσσερα, άρθρα 50 έως 60 του εργατικού κώδικα.

Υπάρχει μια πληθώρα ρυθμίσεων στα λοιπά μέρη του εργατικού κώδικα περί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η διεθνής προστασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων προβλέπεται ήδη από δύο συμβάσεις του ΔΟΕ, τη σύμβαση 98 ΔΟΕ σχετικά με την εφαρμογή των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης του 1949, η οποία επικυρώθηκε από τη Βουλγαρία σύμφωνα με το βουλγαρικό σύνταγμα και τις βουλγαρικές πηγές δικαίου, και τη σύμβαση 154 ΔΟΕ σχετικά με την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η Βουλγαρία δεν έχει επικυρώσει ακόμη τη δεύτερη αυτή σύμβαση.

Σύμφωνα με το άρθρο 50 του εργατικού κώδικα:

- (1) Η συλλογική σύμβαση ρυθμίζει θέματα εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης εργαζομένων τα οποία δεν ρυθμίζονται από αναγκαστικούς κανόνες δικαίου.
- (2) (Τροποπ., ΦΕΚ, αριθ. 100/1992, αριθ. 2/1996; τευχ., ΦΕΚ 25/2001) Η συλλογική σύμβαση δεν περιέχει ρυθμίσεις δυσμενέστερες προς τους εργαζομένους από τις

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

ρυθμίσεις του νόμου ή από συλλογική σύμβαση εργασίας από την οποία δεσμεύεται ο εργοδότης.

Τα θέματα που ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαδραματίζουν τον ρόλο των ελαχίστων κεκτημένων στη βουλγαρική εργατική νομοθεσία. Εάν οι όροι που περιλαμβάνονται σε ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυσμενέστεροι από τους όρους που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες καταρτίστηκαν μεταγενέστερα, οι όροι αυτοί αντικαθίστανται αυτομάτως από τους ευμενέστερους όρους που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία ρυθμίσθηκαν με αναγκαστικούς κανόνες δικαίου στον κώδικα δεν μπορούν να ρυθμιστούν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν ρυθμίζουν θέματα κατά τρόπο δυσμενέστερο προς τους εργαζομένους από τις ρυθμίσεις του νόμου. Εάν τέτοιες ρυθμίσεις υπάρχουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αυτές αντικαθίστανται αυτομάτως από τις σχετικές ρυθμίσεις που προβλέπονται από τον νόμο.

Το άρθρο 51 του εργατικού κώδικα ρυθμίζει τα διαφορετικά επίπεδα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

(1) Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από επιχειρήσεις, βιομηχανίες, υποκαταστήματα και δημοτικές αρχές.

(2) Μία μόνον συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να υπογραφεί σε επίπεδο επιχείρησης, βιομηχανίας και υποκαταστήματος.

Τα διαφορετικά αυτά επίπεδα καταδεικνύουν όχι μόνον το γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής, παρά εισάγουν τον σημαντικό κανόνα της σύναψης μίας μόνον συλλογικής σύμβασης εργασίας σε ένα επίπεδο. Ο μεγαλύτερος αριθμός συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνάπτεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, καθότι στις επιχειρήσεις εντοπίζεται διαφορετικό εύρος συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων

Μια συλλογική σύμβαση εργασίας στο επίπεδο επιχείρησης συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και της εργατικής ένωσης κατά το άρθρο 51α του εργατικού κώδικα.

Ο εργοδότης μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο. Η εργατική ένωση απαιτείται να βρίσκεται εντός της επιχείρησης στην οποία οι εργαζόμενοι σύναψαν τις ατομικές συμβάσεις τους με τον εν λόγω εργοδότη.

Οι εργατικές ενώσεις λαμβάνουν την πρωτοβουλία για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με το άρθρο 51, παράγραφοι 2 και 3:

Το προσχέδιο συλλογικής σύμβασης εργασίας συντάσσεται και κατατίθεται από την εργατική ένωση. Όταν υπάρχουν περισσότερες της μίας εργατικές ενώσεις, παρουσιάζουν κοινό προσχέδιο.

Όταν οι εργατικές ενώσεις δεν δύνανται να παρουσιάσουν κοινό προσχέδιο ο εργοδότης καταρτίζει συλλογική σύμβαση εργασίας με την εργατική ένωση της οποίας το προσχέδιο εγκρίθηκε από τη γενική συνέλευση των εργατών και των εργαζομένων (συνάντηση εκπροσώπων) με πλειοψηφία μεγαλύτερη του ήμισυ των μελών της.

Κατά τη διαπραγμάτευση οι αντιπρόσωποι των εργατικών ενώσεων δικαιούνται να έχουν στη διάθεσή τους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες. Όπως ορίζει ο εργατικός κώδικας, αυτές είναι

«επίκαιρες, αξιόπιστες και περιεκτικές πληροφορίες για τα οικονομικά στοιχεία, απαραίτητες για την σύναψη της συλλογικής σύμβασης· η υποβολή πληροφοριών των οποίων η διάχυση μπορεί να βλάψει τον εργοδότη είναι δυνατόν να απαγορευθεί ή να επιτραπεί η κατάθεσή τους έπειτα από αίτηση τήρησης εμπιστευτικότητας».

Η υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει τις απαιτούμενες πληροφορίες πηγάζει από το άρθρο 52 παράγραφος 1 του εργατικού κώδικα.

Κατά τον εργατικό κώδικα:

Μεμονωμένος εργοδότης, ομάδα εργοδοτών και οι ενώσεις τους υποχρεούνται:

1. *Να διαπραγματεύονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό σύναψης συλλογικής σύμβασης.*

Αυτό συνεπάγεται ότι μαζί με το διοικητικό συμβούλιο της σχετικής εργατικής ένωσης ο εργοδότης πρέπει να συμφωνήσει στον τόπο και στο χρόνο της διαπραγμάτευσης. Οι εργαζόμενοι δεν δύνανται να αρνηθούν τη διαπραγμάτευση, ακόμη και αν οι όροι που τους παρέχονται τους φαντάζουν απαράδεκτοι. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να διαπραγματευτεί, όπως και δεν υποχρεούται να συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Μια άλλη σημαντική υποχρέωση του εργοδότη είναι το

2. *Να διαθέτει στους εκπροσώπους των εργαζομένων:*

α) *τις συλλογικές συμβάσεις που συνήφθησαν και που δεσμεύουν τα μέρη σε επίπεδο τομέα, περιφέρειας ή οργάνωσης.*

β) *(τροπ., ΦΕΚ 25/2001) επίκαιρες, αξιόπιστες και περιεκτικές πληροφορίες για την οικονομική θέση, απαραίτητες για τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης· η υποβολή πληροφοριών των οποίων η διάχυση μπορεί να βλάψει τον εργοδότη είναι δυνατόν να απαγορευθεί ή να επιτραπεί η κατάθεσή τους έπειτα από αίτηση τήρησης εμπιστευτικότητας.*

Ο νομοθέτης λαμβάνει υπόψη του τις πληροφορίες τις σχετικές με το πρόγραμμα μελλοντικής ανάπτυξης της επιχείρησης, της εμπορικής της στρατηγικής, την οργάνωση του τρόπου εργασίας, το εισόδημά της κλπ.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης είναι ασυνεπής στις υποχρεώσεις του κατά την ανωτέρω παράγραφο, υποχρεούται σε αποζημίωση για τις ζημιές τις οποίες προκάλεσε.

Ο εργοδότης τεκμαίρεται ότι παραβίασε την προθεσμία εφόσον δεν τηρήσει τις υποχρεώσεις του όπως προβλέπονται στην παράγραφο 1, εδάφιο 1 εντός ενός μηνός, και στην παράγραφο 1 εδάφιο 2 εντός 15 ημερών από την ειδοποίηση.

Έπειτα από αίτημα του εργοδότη, κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων για την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι εργατικές ενώσεις της επιχείρησης υπο-

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

βάλλουν πληροφορίες για τον ακριβή αριθμό των μελών τους.

Αναφορικά με τις απαιτούμενες πληροφορίες, οι οποίες οφείλουν να είναι «επίκαιρες», δεν πρέπει να ξεχνούμε τη δυνατότητα που παρέχεται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (άρθρο 21 του πρωτοκόλλου του 1985) για την κατάθεση συλλογικής αγωγής σε περίπτωση παραβίασης όρων της σύμβασης.

Έπειτα από αίτημα του εργοδότη κατά την εκκίνηση της διαπραγμάτευσης για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι εργατικές ενώσεις της επιχείρησης υποχρεούνται να παράσχουν ακριβείς πληροφορίες ως προς τον αριθμό των μελών τους.

Σύναψη και καταχώρηση

Η συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται εγγράφως σε τρία αντίγραφα, ένα για κάθε μέρος και ένα για τη σχετική επιθεώρηση εργασίας, και υπογράφεται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Ο έγγραφος τύπος απαιτείται για την εγκυρότητα της συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι μόνο για την απόδειξη κατάρτισής της. Αυτό συνεπάγεται ότι μια τέτοια σύμβαση, εάν δεν περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο και δεν έχει υπογραφεί από τα μέρη δεν είναι έγκυρη, δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν επιφέρει δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας πρέπει να καταχωρηθεί σε ειδικό μητρώο στην επιθεώρηση εργασίας του τόπου της έδρας της εταιρίας. Σε περίπτωση ύπαρξης έδρας σε περισσότερους του ενός τόπου, η καταχώρηση γίνεται σε μία από τις επιθεωρήσεις. Συλλογικές συμβάσεις με πεδίο εφαρμογής το σύνολο κλάδου ή ολόκληρη την επικράτεια καταχωρίζονται στη γενική διεύθυνση εργασίας. Η καταχώρηση είναι υποχρεωτική και δεν εξαρτάται από την καλή βούληση των μερών. Διαφορές ως προς το ποια διεύθυνση εργασίας είναι αρμόδια επιλύονται από το υπουργείο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής.

Η καταχώρηση γίνεται μετά από έγγραφη αίτηση έκαστου από τα μέρη εντός ενός μηνός από την παραλαβή της αίτησης. Η καταχώρηση αυτή έχει τον χαρακτήρα δημόσιας ανακοίνωσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η εμπιστοσύνη του κοινού ως προς το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η καταχώρηση δεν είναι συστατικό στοιχείο, και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται συνηφθείσες από τη στιγμή της υπογραφής τους από τα μέρη.

Στην αίτηση των μερών επισυνάπτεται αντίγραφο της συμφωνίας όπως υπογράφηκε από τα μέρη.

Σε περίπτωση διαφοράς ως προς το κείμενο της συμφωνίας, αυθεντικό κείμενο θεωρείται το καταχωρημένο.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία κατάρτισής της, εκτός κι αν προβλέπει άλλως.

Η συλλογική σύμβαση θεωρείται ότι ισχύει για περίοδο ενός έτους, εκτός κι αν προ-

βλέπει άλλως, όχι όμως περισσότερο από δύο έτη. Τα μέρη δύνανται να συμφωνήσουν για μικρότερη περίοδο ισχύος συγκεκριμένων διατάξεών της.

Οι διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ξεκινούν το αργότερο τρεις μήνες πριν από τη λήξη της τρέχουσας συλλογικής σύμβασης.

Αποτελέσματα ως προς τα πρόσωπα: Η συλλογική σύμβαση επιφέρει αποτελέσματα ως προς τους εργαζομένους που είναι μέλη της εργατικής ένωσης που υπέγραψε τη συμφωνία.

Οι εργάτες και οι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη εργατικής ένωσης μέρους της συμφωνίας δύνανται να προσχωρήσουν στη συμφωνία που συνάφθηκε από τον εργοδότη τους υποβάλλοντας έγγραφη αίτηση είτε σε αυτόν είτε στην ηγεσία της εργατικής ένωσης που σύναψε τη συμφωνία, υπό όρους και τρόπο που καθορίζονται από τα μέρη της συμφωνίας, ώστε αυτά να μην αντικρούουν στον νόμο ούτε να τον αποφύγουν ούτε να βλάψουν τα χρηστά ήθη

Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζομένους ως προς τους όρους που συμπεριλαμβάνονται στην συλλογική σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 58, «ο εργοδότης διαθέτει το κείμενο της συλλογικής σύμβασης στους εργαζομένους».

1. Θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου

Ένας από τους κύριους κανόνες του εργατικού κώδικα βρίσκεται στο άρθρο 2 που ρυθμίζει τον κοινωνικό διάλογο. Πρόκειται περί υποχρέωσης του κράτους να ρυθμίζει την εργασία και τις άμεσα εμπλεκόμενες σχέσεις, τις ασφαλιστικές σχέσεις και τα ζητήματα της ποιότητας ζωής με διαβούλευση και διάλογο με τους εργάτες, τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τις ενώσεις τους υπό το πνεύμα συνεργασίας, αμοιβαίων υποχωρήσεων και σεβασμό για τα συμφέροντα εκάστου των μερών.

Ο βουλγαρικός νόμος θεσπίζει τριμερή συνεργασία.

Το κράτος υποχρεούται να ρυθμίσει την εργασία και τις άμεσα εμπλεκόμενες σχέσεις, τις ασφαλιστικές σχέσεις και τα ζητήματα της ποιότητας ζωής σε συνεργασίας κι έπειτα από διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Το αντικείμενο της ποιότητας ζωής, το οποίο υπόκειται σε διαβουλεύσεις, καθορίζεται από πράξη του υπουργικού συμβουλίου έπειτα από πρόταση του εθνικού συμβουλίου για την τριμερή συνεργασία.

Η συνεργασία και οι διαβουλεύσεις σε εθνικό επίπεδο συντελούνται από το εθνικό συμβούλιο τριμερούς συνεργασίας.

Αυτό αποτελείται από δύο αντιπροσώπους εκάστου του υπουργικού συμβουλίου, των αντιπροσωπευτικών ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτών. Ο πρόεδρος του εθνικού συμβουλίου τριμερούς συνεργασίας είναι ένας εκ των αντιπροέδρων της κυβέρνησης.

Η συνεργασία και οι διαβουλεύσεις σε τομείς, υποκαταστήματα και δημοτικές αρχές συντελείται σε επίπεδο συμβουλίων τομέων, υποκαταστημάτων και δημοτικών αρχών

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

τριμερούς συνεργασίας.

Στα συμβούλια τομέων, υποκαταστημάτων και δημοτικών αρχών τριμερούς συνεργασίας συμμετέχουν δύο αντιπρόσωποι εκάστου του σχετικού υπουργείου, άλλου διοικητικού σώματος ή δημοτικής αρχής, των αντιπροσωπευτικών ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτών.

Οι αντιπρόσωποι των υπουργείων, άλλων διοικητικών σωμάτων και δημοτικών αρχών διορίζονται από τον αρμόδιο υπουργό, τον αρμόδιο πρόεδρο του διοικητικού σώματος ή τον αρμόδιο πρόεδρο της δημοτικής αρχής, ενώ αυτοί των αντιπροσωπευτικών ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτών από τα διοικητικά συμβούλια κατά τους κανόνες λειτουργίας τους.

Οι πρόεδροι των συμβουλίων τομέων, υποκαταστημάτων και δημοτικών αρχών τριμερούς συνεργασίας διορίζονται από τον αρμόδιο υπουργό, τον αρμόδιο πρόεδρο του διοικητικού σώματος ή τον αρμόδιο πρόεδρο της δημοτικής αρχής έπειτα από διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές ενώσεις των εργατών και των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτών στα σχετικά συμβούλια τριμερούς συνεργασίας.

Λειτουργίες συμβουλίων τριμερούς συνεργασίας

Το εθνικό συμβούλιο τριμερούς συνεργασίας μελετά και εκφέρει άποψη επί προσχεδίων νόμων, προσχεδίων παραγώγων πράξεων και αποφάσεων του υπουργικού συμβουλίου κατά το άρθρο 3.

Δήλωση του εθνικού συμβουλίου τριμερούς συνεργασίας μπορεί να αιτηθεί

1. ο πρόεδρος της δημοκρατίας,
2. ο πρόεδρος του κοινοβουλίου και οι πρόεδροι των διαρκών επιτροπών του κοινοβουλίου,
3. ο πρωθυπουργός.

Τα συμβούλια τομέα, υποκαταστήματος και δημοτικών αρχών μελετούν και αποφαινόμενοι επί της ρύθμισης συγκεκριμένων θεμάτων του σχετικού τομέα, υποκαταστήματος ή δημοτικής αρχής.

Ο εργατικός κώδικας περιλαμβάνει λεπτομερείς κανόνες για τη σύγκληση των συμβουλίων τριμερούς συνεργασίας.

Περιλαμβάνει επίσης λεπτομερείς ρυθμίσεις ως προς την οργάνωση της δραστηριότητας και τη λήψη αποφάσεων στα συμβούλια τριμερούς συνεργασίας.

Είναι σημαντικό ότι τα συμβούλια λαμβάνουν τις αποφάσεις τους με γενική συναίνεση.

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται στα συμβούλια τριμερούς συνεργασίας κατατίθενται στο σχετικό σώμα ως ακολούθως:

1. οι αποφάσεις του εθνικού συμβουλίου τριμερούς συνεργασίας κατατίθενται στον πρωθυπουργό ή στον αρμόδιο υπουργό ή τον πρόεδρο άλλου διοικητικού σώματος,
2. οι αποφάσεις των συμβουλίων τριμερούς συνεργασίας τομέων και υποκαταστημάτων κατατίθενται στον αρμόδιο υπουργό ή τον πρόεδρο άλλου διοικητικού σώματος,
3. οι αποφάσεις των συμβουλίων τριμερούς συνεργασίας των δημοτικών αρχών κατα-

τίθενται στον πρόεδρο της δημοτικής αρχής ή στον πρόεδρο του δημοτικού συμβουλίου, αναλόγως του ποιος έχει την αρμοδιότητα έκδοσης τελικής πράξης επί των θεμάτων υπό συζήτηση.

Το κράτος και τα δημοτικά συμβούλια στα οποία κατατίθεται η άποψη συμβουλίου τριμερούς συνεργασίας υποχρεούνται να τη συζητήσουν κατά την λήψη αποφάσεων εντός του πλαισίου της αρμοδιότητάς τους.

Είναι σημαντικό ότι το κεφάλαιο του εργατικού κώδικα που ρυθμίζει τα περί των θεσμικών οργάνων του κοινωνικού διαλόγου διακηρύσσει επίσης την ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες.

Πολλά άρθρα του εργατικού κώδικα ρυθμίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της εταιρίας, τις γενικές συνελεύσεις τους και την αποστολή των γενικών συνελεύσεων.

Είναι σημαντικό και πρέπει να τονιστεί ότι το κεφάλαιο περί συμβάσεων εργασίας στον εργατικό κώδικα προβλέπει ρητώς ότι

«Σύμβαση εργασίας που αντίκειται στο νόμο ή σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή παρακάμπτει αυτούς, κηρύσσεται άκυρη (άρθρο 74, παράγραφος 1).

Κατά την απαρίθμηση των καθηκόντων των εργαζομένων, ο εργατικός κώδικας περιλαμβάνει με νέο του κανόνα που θεσπίστηκε το 2003 την υποχρέωση των εργαζομένων να εκπληρώνουν καθήκοντα που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 126, σημείο 13).

2. Το νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, η αντιπροσώπευση των ενώσεων των εργοδοτών και των εργατικών ενώσεων, θέματα προς ρύθμιση, τύπος, δεσμευτικό αποτέλεσμα και διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων).

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω μόνον ενώσεις εργατών και εργοδοτών έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε συλλογική διαπραγμάτευση.

Από νομοτεχνικής άποψης οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνήθως περιλαμβάνουν στην αρχή τους προοίμιο. Η ύπαρξη προοιμίου δεν είναι υποχρεωτική, ωστόσο αποτελεί σημαντικό μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς καταδεικνύει τις θέσεις των μερών, την τοποθέτησή τους ως προς τον διμερή διάλογο και τα πραγματικά ζητήματα στα οποία αναζητείται συναίνεση. Στο αρχικό μέρος της σύμβασης συνήθως δηλώνονται οι στόχοι της σύμβασης και οι αιτίες που οδήγησαν σε αυτήν.

Έπειτα από τους στόχους των μερών στο προοίμιο παρατίθενται οι στόχοι της συλλογικής σύμβασης εργασίας, δηλαδή ζητήματα εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης και λοιπών εργασιακών σχέσεων για τα οποία δεν υπάρχουν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου στον εργατικό κώδικα. Αυτό εξηγεί τη συχνή ύπαρξη κεφαλαίου στο εισαγωγικό μέρος συλλογικής σύμβασης εργασίας που φαντάζει με μίξη μεταξύ προοιμίου και γενικών διατάξεων. Στο εισαγωγικό μέρος είναι επίσης δυνατόν να εισαχθούν ζητήματα αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής της. Τα μέρη συνήθως δηλώνουν ότι οι συλλογικές

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

συμβάσεις εργασίας είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και αντιπροσωπεύουν τη λογική ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων των εργαζομένων και των δυνατοτήτων της επιχείρησης.

Τα θέματα τα οποία οφείλουν να ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Επαγγελματική κατάρτιση και προσόντα, καθώς και μηχανισμοί για την πραγμάτωση της πολιτικής της επιχείρησης,
- Ώρες εργασίας και άδειες,
- Υγειονομικοί κανονισμοί και κανονισμοί ασφαλείας,
- Οι πληρωμές και οι διαφορετικές δυνατότητες,
- Οι σχέσεις κοινωνικής ασφάλισης,
- Οι όροι λειτουργίας των εργατικών ενώσεων,
- Η επίλυση των εργατικών διαφορών,
- Η δυνατότητα προσχώρησης σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3. Η επίδραση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον κατώτατο μισθό, στις ώρες εργασίας (ανά ημέρα και ανά εβδομάδα) και τις λοιπές συνθήκες εργασίας.

α) Επίδραση στον κατώτατο μισθό

Τα μέρη συλλογικών συμβάσεων εργασίας δύνανται να συμφωνήσουν για τον κατώτατο μισθό επίπεδο διαφορετικό από αυτό που ισχύει στην επικράτεια. Δυο άρθρα στον εργατικό κώδικα ρυθμίζουν, το κάθε ένα μεμονωμένα, τα ζητήματα απολαβών και τη σχέση τους με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα άρθρα αυτά είναι το 247 και το 269. Το άρθρο 247 παράγραφος 3 προβλέπει:

Το επίπεδο του μισθού ανά μονάδα προϊόντος (μέτρο εργασίας) συμφωνείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο και δεν δύναται να είναι μικρότερο από αυτό που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση.

Στο άρθρο 269, αμέσως μετά τη διακήρυξη της αρχής περί πληρωμής της εργασίας τοις μετρητοίς, ο νόμος ορίζει:

Επιπλέον αμοιβή εργασίας ή μέρος αυτής μπορεί να πληρωθεί σε είδος αν αυτό προβλέπεται σε πράξη του υπουργικού συμβουλίου ή σε συλλογική σύμβαση ή στην αγορά εργασίας.

β) Επίδραση στις ώρες εργασίας

Αναφορικά με τις ώρες εργασίας ο βουλγαρικός νόμος ορίζει στο άρθρο 136α παράγραφος 1 ότι για εμπορικούς λόγους ο εργοδότης δύναται να παρατείνει με γραπτή δήλωσή του τον χρόνο εργασίας κάποιων εργασίων ημερών και να αντισταθμίσει την αύξηση αυτή με αντίστοιχη μείωση άλλων, έπειτα από προκαταρκτικές διαβουλεύσεις με τους αντιπροσώπους των εργατών και των εργαζομένων, εκτός αν συλλογική σύμβαση προβλέπει διαφορετικά.

Το άρθρο 139α παράγραφος 4 προβλέπει ότι για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων, λόγω της ειδικής φύσης της εργασίας τους, ο εργοδότης, έπειτα από διαβουλεύσεις με τους αντιπροσώπους των εργατών και των εργαζομένων και εφόσον συλλογική

σύμβαση δεν προβλέπει διαφορετικά, δύναται να καθιερώσει ώρες εργασίας ανοιχτές σε διευθετήσεις. Οι εργαζόμενοι σε τέτοιο ωράριο εργασίας ασκούν τα καθήκοντά τους και μετά τη λήξη του κανονικού ωραρίου. Οι υπερωρίες κατά τις εργάσιμες ημέρες αμείβονται με επιπλέον ετήσια άδεια μετά αποδοχών, ενώ η εργασία σε θεσμοθετημένες αργίες με αυξημένη αμοιβή υπερωριών.

Η τρίτη ρύθμιση του εργατικού κώδικα που επιδρά στις ώρες εργασίας τιτλοφορείται «άρνηση εργασίας σε υπερωρία» και βρίσκεται στο άρθρο 148. Αυτό προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί να δουλέψει υπερωρίες σε περίπτωση που δεν τηρούνται οι διατάξεις αυτού του κώδικα, άλλης κανονιστικής πράξης ή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

γ) Άδειες

Τα μέρη της συλλογικής σύμβασης εργασίας δύναται να προβλέπουν κανόνες αναφορικά με τις άδειες οι οποίοι είναι ευμενέστεροι για τους εργαζομένους. Για παράδειγμα το άρθρο 157 που ρυθμίζει τις άδειες για την εκτέλεση δημοσίων και λοιπών καθηκόντων ορίζει ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι άδειες πληρώνονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Το άρθρο 161 ρυθμίζει τις άδειες για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων. Το άρθρο προβλέπει ότι ένας εργαζόμενος δύναται να απολάβει νόμιμη ή συμφωνηθείσας αδειάς μετά αποδοχών ή άνευ αποδοχών υπό τους όρους και κατά τον τρόπο που ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας ή με συμφωνία μεταξύ των μερών κατά τους όρους της σύμβασης εργασίας.

Απουσία άλλης διάταξης στη συλλογική σύμβαση, οι έμμισθοι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι της εργατικής ένωσης θεωρούνται ότι βρίσκονται σε άδεια άνευ αποδοχών την περίοδο κατά την οποία κατέχουν τη σχετική θέση στην εργατική ένωση.

Σημαντικότερο ωστόσο είναι το προνόμιο του οποίου απολαμβάνουν οι εργαζόμενες μητέρες με δύο παιδιά ηλικίας κάτω των 18 ετών με δύο ημέρες άδειας μετά αποδοχών ανά ημερολογιακό έτος, ενώ αυτές με τρία ή περισσότερα παιδιά με τέσσερις ημέρες. Η άδεια αυτή παρέχεται μόνον εάν η συλλογική σύμβαση εργασίας ούτως ορίζει.

δ) Εργασιακή πειθαρχία

Αφού απαριθμούνται οι περιπτώσεις διατάραξης της εργασιακής πειθαρχίας στο άρθρο 187, ο εργατικός κώδικας ορίζει ότι η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση εργασίας θεωρούνται ως παραβίαση της εργασιακής πειθαρχίας.

ε) Απόλυση

Σε περίπτωση απόλυσης λόγω τερματισμού λειτουργίας της επιχείρησης ή μέρους αυτής, μείωσης προσωπικού, μείωσης του όγκου εργασίας και ανάσχεση εργασίας για περισσότερες των 15 ημερών, οι εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωση από τον εργοδότη τους. Κατά το άρθρο 222 του εργατικού κώδικα αποζημίωση για μακρύτερες περιόδους μπορεί να προβλέπεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα ποσά των

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

δυνητικών αποζημιώσεων ορίζονται επίσης σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατά το άρθρο 228.

στ) Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης παρέχει στους εργαζομένους ρουχισμό και στολές υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που θεσπίζονται από το υπουργικό συμβούλιο ή περιλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση.

Ως προς τις κοινωνικές και πολιτιστικές δράσεις της επιχείρησης, το κεφάλαιο 14 του εργατικού κώδικα προβλέπει ότι οι οικίες που παρέχονται από τον εργοδότη κατανέμονται σύμφωνα με κριτήρια που καταγράφονται στη συλλογική σύμβαση (άρθρο 297) ενώ τα κοινωνικά κεφάλαια και οι μορφές των κοινωνικών υπηρεσιών χρησιμοποιούνται μόνον από τις οικογένειες των εργαζομένων έπειτα από απόφαση της γενικής συνέλευσης (συνέλευσης των αντιπροσώπων) και σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση (άρθρο 299).

ζ) Τερματισμός της σύμβασης εργασίας

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να τερματίσουν τις ατομικές τους συμβάσεις εργασίας:

Εάν ο εργοδότης μεταβάλλει τον τόπο ή τη φύση της εργασίας ή την συμπεφωνημένη αμοιβή, εκτός από τις περιπτώσεις όπου έχει δικαίωμα τέτοιας μεταβολής, και εφόσον δεν κατορθώσει να ανταποκριθεί σε λοιπές υποχρεώσεις όπως ορίζονται στη σύμβαση εργασίας ή στη συλλογική σύμβαση ή θεσπίστηκαν από κανονιστική πράξη (άρθρο 327).

Επίσης σε περιπτώσεις απόλυσης:

Όταν προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση, εργοδότης μπορεί να απολύσει εργαζόμενο λόγω μειώσεων προσωπικού ή μείωσης του όγκου εργασίας εφόσον αποκτήσει προηγουμένως τη συναίνεση της σχετικής εργατικής ένωσης της επιχείρησης (άρθρο 333 παράγραφος 4).

Β. Διοικητικά και όλα όργανα για την αποφυγή τελεμάτωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Το 1990 θεσπίστηκε ειδικός νόμος για τη ρύθμιση διαφορών επί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ο οποίος και τροποποιήθηκε το 2001 (ΦΕΚ 21/13 Μαρτίου 1990, τροπ. ΦΕΚ 27/5 Απριλίου 1991, τροπ. ΦΕΚ 57/14 Ιουλίου 2000, τροπ. ΦΕΚ 25/16 Μαρτίου 2001).

Ο νόμος ρυθμίζει τον τρόπο ρύθμισης των διαφορών επί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων επί ζητημάτων απασχόλησης, ασφαλιστικών σχέσεων και ποιότητας ζωής.

Κατά τον νόμο οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται κατά τις διαφορές επί των συλλογικών συμβάσεων από τα σώματα των επαγγελματικών τους ενώσεων ενώ οι εργοδότες από τους σχετικούς προέδρους, εκτός κι αν τα μέρη εξουσιοδοτήσουν άλλα σώματα ή πρόσωπα.

Ο νόμος αυτός ισχύει επίσης για τη ρύθμιση διαφορών επί συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλοδαπές επιχειρήσεις ή μεικτές επιχειρήσεις στη βουλγαρική επικράτεια.

Οι διαφορές επί συλλογικής διαπραγμάτευσης ρυθμίζονται με άμεσες διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ των αντιπροσώπων τους σύμφωνα με τη διαδικασία που ελεύθερα ορίζεται από τους ίδιους.

Οι εργαζόμενοι δηλώνουν εγγράφως τα αιτήματά τους και τα ονόματα των αντιπροσώπων τους.

Το άρθρο 4 παράγραφος 1 (όπως τροποποιήθηκε το 2001, ΦΕΚ 25/01) ορίζει ότι εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία ή εάν κάποια εκ των μερών αρνηθούν να διαπραγματευτούν, έκαστο δύναται να αιτηθεί αρωγής για ρύθμιση της διαφοράς μέσω διαμεσολάβησης ή και εθελοντικής διαιτησίας από την εργατική ένωση ή τις ενώσεις των εργοδοτών ή και το εθνικό ίδρυμα συμφιλίωσης και διαιτησίας.

Οι διαπραγματεύσεις διαρκούν περίοδο έως και δεκατεσσάρων ημερών, ενώ εφόσον τα μέρη συμφωνήσουν, η περίοδος δύναται να επεκταθεί.

Το εθνικό ίδρυμα συμφιλίωσης και διαιτησίας έχει ως αποστολή την παροχή αρωγής ως προς την εθελοντική ρύθμιση των διαφορών επί συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Πρόκειται περί εταιρικού σώματος υπό τον υπουργό εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων με έδρα στη Σόφια και με καταστατικό εκτελεστικής υπηρεσίας.

Το εθνικό ίδρυμα συμφιλίωσης και διαιτησίας οφείλει να δρα σύμφωνα με το νόμο και με τους κανονισμούς που εγκρίνονται από τον Υπουργό Εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων.

Τα όργανα του ιδρύματος είναι

1. το εποπτικό συμβούλιο,
2. ο διευθυντής.

Στο εποπτικό συμβούλιο συμμετέχουν δύο εκπρόσωποι των ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων, της ένωσης των εργοδοτών και του κράτους. Οι εκπρόσωποι του κράτους διορίζονται από το υπουργείο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής. Ο διευθυντής του ιδρύματος καθίσταται δικαιωματικά μέλος του εποπτικού συμβουλίου.

Οι εκπρόσωποι των ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων και της ένωσης των εργοδοτών διορίζονται από τα εθνικά σώματα των σχετικών ενώσεων.

Τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου εκλέγουν μεταξύ τους πρόεδρο επί της αρχής ετήσιας κυλιόμενης προεδρίας.

Το εποπτικό συμβούλιο υποχρεούται:

1. να υιοθετεί κανονισμούς για την οργάνωση και τη δραστηριότητά του,
2. να εγκρίνει τα προγράμματα για τη δράση του ιδρύματος,
3. να εγκρίνει προσχέδιο ετήσιου προϋπολογισμού το οποίο εγκρίνεται από το υπουργό

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

γείο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής,

4. να υιοθετεί κανόνες για τη διεξαγωγή διαμεσολάβησης και επιδιαιτησίας,

5. να υιοθετεί κριτήρια επιλογής και να εγκρίνει τους καταλόγους των διαμεσολαβητών και των διαιτητών έπειτα από πρόταση των ενώσεων των εργατών και των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτών, καθώς και του κράτους,

6. να κοινοποιεί τους εγκεκριμένους καταλόγους που αναφέρονται στο παρόν σημείο 5 στο ΦΕΚ.

Ο διευθυντής του εθνικού ιδρύματος συμφιλίωσης και διαιτησίας διορίζεται από τον υπουργό εργασίας και κοινωνικής πολιτικής έπειτα από διαβουλεύσεις με το εποπτικό συμβούλιο.

Ο διευθυντής υποχρεούται:

1. να διεξάγει τη λειτουργική διοίκηση και να αντιπροσωπεύει το εθνικό ίδρυμα συμφιλίωσης και διαιτησίας,

2. να παρουσιάζει στο εποπτικό συμβούλιο:

α) προσχέδιο προγραμμάτων για τη δραστηριότητα του ιδρύματος,

β) προσχέδιο προϋπολογισμού και λογιστική αναφορά για την εκτέλεση του προϋπολογισμού του ιδρύματος.

Ο υπουργός εργασίας και κοινωνικής πολιτικής παρέχει τις απαραίτητες διευκολύνσεις και τους υλικούς πόρους για τη διοικητική εξυπηρέτηση της δραστηριότητας του ιδρύματος.

Οι δαπάνες που σχετίζονται με τη δραστηριότητα του ιδρύματος χρηματοδοτούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό και από άλλες οικονομικές πηγές.

Πέραν των διατάξεων του άρθρου 4 του νόμου αυτού η διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί προς επίλυση από έναν μόνον διαιτητή ή επιτροπή διαιτησίας με την έγγραφη συμφωνία μεταξύ των μερών.

Ο μόνος διαιτητής διορίζεται από τα μέρη.

Ο αριθμός των μερών της επιτροπής διαιτησίας καθορίζεται από τα μέρη. Κάθε μέρος διορίζει έναν ίσο αριθμό διαιτητών οι οποίοι εκλέγουν ως πρόεδρό τους άλλο μέρος από τον υπάρχοντα κατάλογο.

Διαιτητής ή μέλος επιτροπής διαιτησίας δύναται να είναι μόνον κάποιος που συμπεριλήφθη στον κατάλογο διαιτητών που ενέκρινε το ελεγκτικό συμβούλιο του εθνικού συμβουλίου συμφιλίωσης και διαιτησίας ο οποίος συμπληρώνεται και βελτιώνεται κατά τον τρόπο με τον οποίο θεσπίστηκε. Ο κατάλογος κοινοποιείται στο ΦΕΚ. Όταν απαιτείται, βελτιώνεται και συμπληρώνεται κατά τον τρόπο με τον οποίο θεσπίστηκε.

Η διαδικασία της διαιτησίας ξεκινά επί της βάσης έγγραφης αίτησης από τα μέρη ή τους αντιπροσώπους τους.

Η διαφορά συζητείται σε ανοικτή συνεδρίαση με τα κλητευμένα μέρη. Είναι δυνατόν να ζητηθούν εξηγήσεις από πλευράς των μερών, των αντιπροσώπων τους, έγγραφα προς παρουσίαση και άλλα στοιχεία, δηλώσεις τρίτων καθώς και γνωματεύσεις εμπει-

ρογνωμόνων.

Η διαιτησία οργανώνει τη συνεδρίαση σε δυο ακροάσεις το μέγιστο, καθώς η απόσταση μεταξύ τους δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των επτά ημερών, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν σε διαφορετικό αριθμό συνεδριάσεων ή σε διαφορετική περίοδο μεταξύ τους.

Η απόφαση της διαιτησίας παρουσιάζεται εγγράφως εντός τριών ημερών από την ημέρα της τελευταίας ακρόασης.

Οι αποφάσεις, οι επιφυλάξεις και οι αιτιολογικές σκέψεις αναγγέλλονται αμέσως στα μέρη.

Διαιτητής ή μέλος της επιτροπής διαιτησίας το οποίο εργάζεται με σύμβαση εργασίας δικαιούται επίσημη άδεια άνευ αποδοχών κατά τον χρόνο που συμμετέχει στην επίλυση διαφοράς συλλογικής διαπραγμάτευσης σύμφωνα με τον νόμο. Η άδεια αυτή θεωρείται δεδουλευμένος χρόνος.

Συμπέρασμα

Το εθνικό ίδρυμα ιδρύθηκε με σκοπό να εγκαθιδρύσει μια μοναδική τριμερή δομή προς αρωγή της επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Δυστυχώς, το νομικό πλαίσιο, όπως περιγράφηκε ανωτέρω, δεν είναι αρκετά ποιοτικό ώστε να απαντήσει στις ανάγκες και τις προσδοκίες. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ των διαφορετικών διαδικασιών που προβλέπονται από τον νόμο. Ορισμένες προσπάθειες για βελτίωση του κανονιστικού πλαισίου έγιναν το 2003, με σχέδιο νόμου να ετοιμάζεται από το υπουργικό συμβούλιο και να εισάγεται στο κοινοβούλιο με σκοπό την τροποποίηση του νόμου. Το σχέδιο προέβλεπε ένα ευρύτερο φάσμα εφαρμογής των διαδικασιών διαμεσολάβησης και διαιτησίας, και ο συμβιβασμός θα καθίστανταν, ένα υποχρεωτικό πρώτο βήμα προς την εθελοντική επίλυση των διαφορών. Το σχέδιο αυτό συζητήθηκε τελευταία φορά τον Νοέμβριο του 2003 (βλέπε Μράτσκοφ, Β. Εργατικό δίκαιο, Σόφια, 2004, σ. 812). Αυτό καταδεικνύει σαφώς την έλλειψη πολιτικής βούλησης για την υιοθέτηση καινούργιας προσέγγισης και καινούργιων κανόνων. Οι εμπειρογνώμονες στον τομέα του εργατικού δικαίου στη Βουλγαρία συμφωνούν ομόφωνα ότι το παρόν σύστημα επίλυσης των διαφορών δε λειτουργεί ομαλά (βλέπε Σρέντκοβα, Κ. Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών, Νομικός Κόσμος, 2004, τ. 1, σ. 169).

Για παράδειγμα, ο κανόνας του άρθρου 4 παράγραφος 1 που αναφέρθηκε παραπάνω θέτει περισσότερα ερωτήματα από αυτά που λύνει και δημιουργεί σύγχυση. Είναι εύκολο από την πρώτη κιόλας ματιά να διαπιστωθεί ότι συγχέει τις αρμόδιες αρχές που έχουν ορισμένες λειτουργίες ως προς τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία. Αναλύοντας τον κανόνα αυτόν μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι οι εργατικές ενώσεις και οι ενώσεις των εργοδοτών μπορούν να δράσουν ως αρχές με αρμοδιότητα στη διαμεσολάβηση και την επιδιαιτησία. Αυτό όμως δεν είναι πρακτικά δυνατόν. Ένα εταιρικό σχήμα δεν είναι δυνατόν να αναμιγνύεται στη διαμεσολάβηση και την διαιτησία. Οι δύο αυτοί τρόποι επίλυσης συλλογικών διαφορών προϋποθέτουν τη συμμετοχή επαγγελματιών, κι αυτό είναι ασύμβατο με την ευρεία συμμετοχή που είναι χαρακτηριστι-

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

κή σε μια εργατική ένωση ή σε μια ένωση εργοδοτών. Δεν είναι λοιπόν παράδοξο ότι το άρθρο 4 παράγραφος 1 δεν εφαρμόστηκε ποτέ μετά από τη θέσπισή του το 2001. Αυτός είναι ο λόγος που απαιτούνται επείγουσες αλλαγές στις σχετικές νομικές διατάξεις. Οι αλλαγές αυτές θα έθետαν το κανονιστικό πλαίσιο σε αρμονία με τις καλύτερες αλλοδαπές πρακτικές (βλέπε Συμφιλίωση και επιδιαιτησία σε εργατικές διαφορές: μια συγκριτική μελέτη, Γενεύη, ΔΟΕ, 1989).

Όσον αφορά τη διαδικασία διαιτησίας αξίζει να σημειωθεί ότι έπειτα από την ίδρυση του εθνικού ιδρύματος συμφιλίωσης και διαιτησίας η διαδικασία διαιτησίας θεσμοποιήθηκε. Το 2003 εγκρίθηκαν δύο πράξεις, οι κανόνες για τη λειτουργία της εργατικής διαιτησίας (δε δημοσιεύθηκε) και ένας κατάλογος 36 διαιτητών (βλέπε ΦΕΚ 30/21.03.2003).

Οι κανονισμοί του νόμου, όπως περιγράφεται ανωτέρω, είναι πολύ γενικοί και σύντομοι. Η ιδέα ήταν να δοθεί περισσότερη ελευθερία στα μέρη να τους διαιτητές όταν τείνουν να λάβουν απόφαση. Είναι προφανές ότι η απόφαση διαιτησίας πρέπει να ενισχυθεί. Αυτό συνεπάγεται με τη σειρά του ότι αφού εκδοθεί απόφαση τα μέρη θα πρέπει να συμμορφώνονται με αυτήν. Δυστυχώς, οι αποφάσεις της εργατικής διαιτησίας δεν αναφέρονται ανάμεσα στις εκτελεστές πράξεις στον βουλγαρικό κώδικα πολιτικής δικονομίας. Αυτό είναι μια σημαντική αλλαγή που πρέπει να συντελεστεί *de lege ferenda*. Τα ανωτέρω εξηγούν ευκολότερα γιατί η εργατική διαιτησία δεν βρήκε την αναμενόμενη πρακτική εφαρμογή.

Είναι γεγονός ότι η Βουλγαρία δεν έχει παράδοση στον τομέα. Αυτό καθιστά ακόμη πιο επείγουσα να αλλάξει το παρόν κανονιστικό πλαίσιο στη βουλγαρική νομοθεσία καθώς είναι πολύ γενικό και δεν παρέχει τα απαιτούμενα εκέγγυα για την επίλυση των συλλογικών εργατικών διαφορών (βλέπε Μράτσκοφ, Β. Συλλογικές εργατικές διαφορές, Σχόλιο, Σόφια, 1994, σ. 100, Μράτσκοφ, οπ. α., σ. 823).

ΘΕΣΜΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Mihnjuk Natasa

Ειδικός Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων και Κοινωνικής Πολιτικής, Ειδικό Γραφείο Κοινωνικής Συνεργασίας, Ζάγκρεπ, ΚΡΟΑΤΙΑ

Τριμερής συγκέντρωση: γενική επισκόπηση

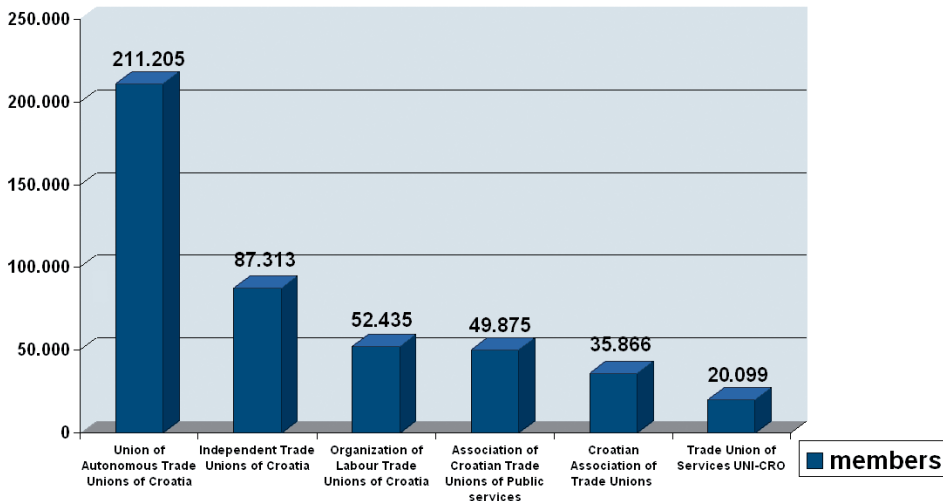
Οι κοινωνικοί εταίροι στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στην Κροατία, είναι αντιπροσωπευτικά εργατικά σωματεία, οργανώσεις εργοδοτών καθώς και η Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Κροατίας. Υπάρχουν έξι εργατικά σωματεία (ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις), μία ένωση εργοδοτών (ανώτερη οργάνωση) και, από την πλευρά της Κυβέρνησης, εκπρόσωποι από 14 υπουργεία, 4 κεντρικές κρατικές υπηρεσίες και 13 κυβερνητικές υπηρεσίες. Η αποστολή της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής είναι να συμβάλλει στην ευημερία της κοινωνίας της Κροατίας και την κοινωνική σταθερότητα, και με τη βοήθεια των εταίρων στον κοινωνικό διάλογο, να προάγει και να προστατεύσει τις οικονομικές και κοινωνικές αξίες.

Ειδικότερα, οι εταίροι στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή είναι:

I. ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ (ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ)

II. ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ (ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ) ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΡΟΑΤΙΑΣ

- Τοπικά γραφεία (Osijek, Rijeka, Split)
- Κλαδικές ενώσεις (21 ενώσεις)

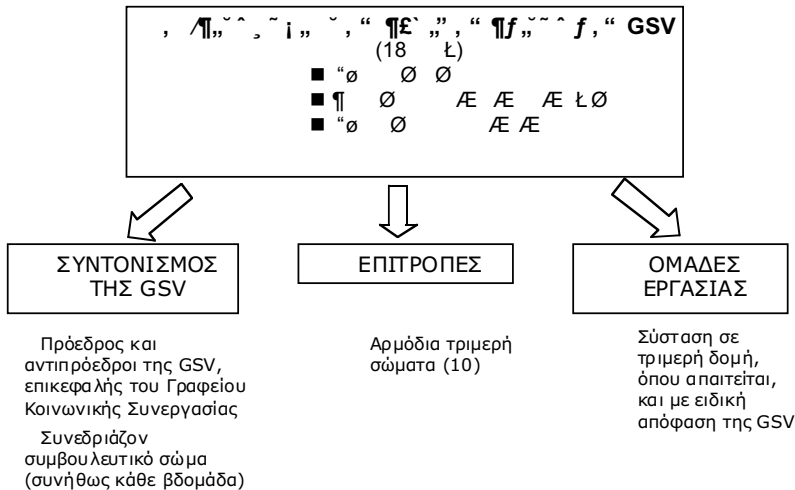


ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

III. ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΔΚ

- Υπουργεία (14)
- Κεντρικές Εθνικές Υπηρεσίες (4)
- Υπηρεσίες (13)

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έχει συσταθεί με σκοπό την επίλυση οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων, για την άσκηση εναρμονισμένης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, για την ενθάρρυνση της κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την εφαρμογή τους, καθώς και για την προαγωγή του συμβιβασμού συλλογικών διαφορών εργασίας. Η Επιτροπή έχει 18 μέλη, τα έξι από κάθε έναν κοινωνικό εταίρο. Οι αποφάσεις λαμβάνονται από την πλειοψηφία των ψήφων των κοινωνικών εταίρων (όλοι οι εκπρόσωποι ενός κοινωνικού εταίρου έχουν μία ψήφο). Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή είναι ένα συμβουλευτικό όργανο και, έτσι, οι γνωμοδοτήσεις της δεν είναι δεσμευτικές για την κυβέρνηση. Η δραστηριότητα της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής βασίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, το σεβασμό, την ικανότητα, τον πλουραλισμό, και τη συνεπή και υπεύθυνη εφαρμογή των συμπερασμάτων (αποφάσεων).



Η ισχύουσα νομοθεσία ή ρύθμιση

Το άρθρο 229 του εργατικού νόμου παρέχει τη νομική βάση για την ίδρυση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, ήτοι ένα τριμερές όργανο με εκπροσώπους από την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Κροατίας, από μεγάλα σωματεία εργαζομένων και την Ένωση Εργοδοτών της Κροατίας. Οι εκπρόσωποι αυτοί καταρτίζουν τη συμφωνία για την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τις άλλες μορφές κοινωνικής συνεργασίας και, σε αυτή τη βάση, συστήνεται η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σε εθνικό επίπεδο ως η ανώτερη μορφή τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στη Δημοκρατία της Κροατίας.

Επίπεδο τριμερούς συγκέντρωσης

Η συμφωνία για την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τις άλλες μορφές κοινωνικής συνεργασίας αποτέλεσαν την αφορμή για την ίδρυση της Οικονομικής και Κοινο-

νικής Επιτροπής σε αυτόνομες μονάδες σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Με τη δραστηριότητα της Κρατικής Υπηρεσίας κοινωνικής συνεργασίας επιδιώκουμε την εγκαθίδρυση τοπικών Επιτροπών σε όλες σχεδόν τις επαρχίες στην Κροατία (μία μόνο επαρχία δεν έχει Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή). Σε αυτές τις επαρχιακές Επιτροπές υπάρχουν εκπρόσωποι από τις τοπικές αρχές, τα μεγάλα σωματεία εργαζομένων και την Ένωση Εργοδοτών της Κροατίας.

ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Το άρθρο 194 του εργατικού νόμου καθορίζει τα συμβαλλόμενα μέρη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας τα οποία μπορεί να είναι, από την πλευρά των εργοδοτών, ένας ή περισσότεροι εργοδότες, ένωση εργοδοτών ή ανώτερη ένωση εργοδοτών και, από την πλευρά των εργαζομένων, ένα σωματείο ή ανώτερη ένωση σωματείων, τα οποία είναι έτοιμα και ικανά με το «εργαλείο» της πίεσης να υπερασπίσουν και να προάγουν τα συμφέροντα των μελών τους μέσω της διαπραγμάτευσης για τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Για να είναι μια ένωση συμβαλλόμενο μέρος στη συλλογική σύμβαση πρέπει αυτή να έχει συσταθεί και να είναι καταγεγραμμένη σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού νόμου.

Όταν το πεδίο στο οποίο αφορά η συλλογική σύμβαση δραστηριοποιείται μόνο ένα σωματείο, τότε αυτό το σωματείο μπορεί να καθορίσει ελεύθερα τη σύσταση και τον αριθμό των μελών της διαπραγματευτικής ομάδας. Πρόβλημα ανακύπτει όταν σε ένα πεδίο δραστηριοποιούνται περισσότερα σωματεία. Τότε τα σωματεία αποφασίζουν σχετικά με τη σύσταση και τον αριθμό των μελών της διαπραγματευτικής ομάδας στη βάση μιας συμφωνίας. Αν τα σωματεία δεν μπορούν να καταλήξουν σε μια απόφαση, η τελική απόφαση λαμβάνεται από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Σε αυτή την περίπτωση, η σύσταση και ο αριθμός των μελών της διαπραγματευτικής ομάδας καθορίζονται κατά τρόπο ώστε η ομάδα αυτή να έχει τουλάχιστον τρία και το πολύ εννέα μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των μελών που έχει κάθε σωματείο σε αυτό το πεδίο. Ο εργοδότης, η ένωση εργοδοτών ή ανώτερη ένωση εργοδοτών, ανάλογα με το πεδίο στο οποίο θα συναφθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας, υποχρεούνται μέσα σε 15 ημέρες από τη λήψη αιτήματος από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να παρουσιάσουν βεβαίωση σχετικά με τον αριθμό των μελών του σωματείου σε αυτό το πεδίο, έτσι ώστε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να προβεί στη λήψη της σχετικής απόφασης.

Η διαπραγματευτική ομάδα καθορίζει τις συνθήκες εργασίας και τον τρόπο λήψης των αποφάσεων.

Ο εργατικός νόμος δεν καθορίζει την αντιπροσωπευτικότητα της ένωσης ούτε και τον τρόπο καθορισμού της διαπραγματευτικής ομάδας όταν υπάρχουν περισσότεροι από ένας εργοδότες. Έτσι, η απάντηση στο ερώτημα πώς γίνεται η διαπραγμάτευση όταν από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν περισσότεροι από ένας εργοδότες, για παράδειγμα όταν η συμφωνία αφορά στην περιοχή μιας επαρχίας, δίδεται από το Υπουργείο Οικονομίας, Εργασίας και Επιχειρηματικότητας: «Δεν υπάρχει ανάγκη οι εργοδότες αυτοί να συστήσουν πρώτα την ένωσή τους σε επίπεδο επαρχίας. Τα μέλη της ένωσης εργοδοτών Κροατίας μπορούν να διαπραγματευτούν και να υπογράψουν αυτή τη συλλογική σύμβαση, όπως και οι εργοδότες που δεν είναι μέλη της ένωσης αυτής».

Υπάρχουν διάφορες φάσεις στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης:

1. Έναρξη της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η έναρξη της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης ή η έναρξη της διαδικασίας τροποποίησης ή ανανέωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι δικαίωμα όλων των μερών που έχουν εξουσιοδοτηθεί να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Είναι καλό κατά την έναρξη της διαδικασίας αυτής να δηλώνεται το αντικείμενο της διαπραγμάτευσης, έτσι ώστε το άλλο συμβαλλόμενο μέρος να πληροφορηθεί την έναρξη και να κάνει παρατηρήσεις.

2. Συλλογική διαπραγμάτευση

Στον εργατικό νόμο αναφέρεται ότι τα πρόσωπα που εκπροσωπούν τα συμβαλλόμενα μέρη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να έχουν έγγραφη πληρεξουσιότητα για τη συλλογική διαπραγμάτευση και για την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης και, συνεπώς, κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων πρέπει να παρουσιάσουν τη νομιμοποίησή τους. Αν συμβαλλόμενο μέρος στη διαπραγμάτευση είναι μια εταιρία, η νομιμοποίηση πρέπει να είναι σύμφωνη με το καταστατικό της εταιρίας αυτής. Αν το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι η ένωση εργοδοτών ή δευτεροβάθμια ένωση, τα πρόσωπα που την εκπροσωπούν, μαζί με την εξουσιοδότηση πρέπει να παρουσιάσουν στα άλλα συμβαλλόμενα μέρη και τον κατάλογο των εργοδοτών-μελών της ένωσης που εκπροσωπούν. Τούτο είναι σημαντικό για τον καθορισμό των υποκειμένων στα οποία θα εφαρμοστεί η συλλογική συμφωνία. Πριν από την έναρξη της διαπραγμάτευσης, συνήθως τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν το πρωτόκολλο των διαπραγματεύσεων, με το οποίο καθορίζονται ο τόπος των διαπραγματεύσεων, η συχνότητα των συνεδριάσεων, το χρονοδιάγραμμα, τα πρακτικά των συνεδριάσεων κλπ. Είναι πιθανό κατά τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων να διακοπεί η διαπραγμάτευση, ένα συμβαλλόμενο μέρος να ξεκινήσει το συμβιβασμό ή να οργανώσει απεργία. Η κατάσταση αυτή ρυθμίζεται από τον εργατικό νόμο που ορίζει ότι τα συμβαλλόμενα μέρη που συμμετέχουν στη συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να τηρούν την καθορισμένη διαδικασία και τις προθεσμίες.

3. Κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 200 του εργατικού νόμου, η συλλογική σύμβαση πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Δεν είναι υποχρεωτικό όλα τα συμβαλλόμενα μέρη που πήραν μέρος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις να υπογράψουν τις συλλογικές συμβάσεις. Αρκεί η συλλογική σύμβαση να υπογράφεται από έναν εκπρόσωπο από την πλευρά των εργατικών σωματείων και έναν εκπρόσωπο από την πλευρά των εργοδοτών.

4. Διαδικασία καταχώρισης, αναγγελίας και εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης

Ο εργατικός νόμος προβλέπει την υποχρέωση της καταχώρισης των καταρτισθέντων συλλογικών συμβάσεων στο αρμόδιο όργανο, καθώς και την υποχρέωση αναγγελίας.

Επίσης, και τα συμβαλλόμενα μέρη στη συλλογική σύμβαση υποχρεούνται να εφαρμόσουν τη συλλογική σύμβαση και να εκτελέσουν τη συμφωνία με καλή πίστη. Σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση, το συμβαλλόμενο μέρος που έχει υποστεί ζημία μπορεί να ζητήσει αποζημίωση. Μερικές φορές μπορεί τα συμβαλλόμενα μέρη να μην συμφωνούν σχετικά με την ερμηνεία της συλλογικής σύμβασης. Πρακτικά, αυτή η κατάσταση επιλύεται ως εξής: η συλλογική σύμβα-

ση καθορίζει το συλλογικό όργανο που είναι αρμόδιο να προβεί σε ερμηνεία, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι πιθανές αντιδικίες και να διατηρηθεί η κοινωνική ειρήνη.

Με τη συλλογική σύμβαση τα συμβαλλόμενα μέρη καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης. Επίσης, η συλλογική σύμβαση μπορεί να περιέχει νομικούς κανόνες για τη σύσταση, το περιεχόμενο και την κατάληξη των εργασιακών σχέσεων, καθώς και άλλα ζητήματα από το πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Οι νομικοί κανόνες των συλλογικών συμβάσεων εφαρμόζονται άμεσα και είναι δεσμευτικοί για όλα τα πρόσωπα που δεσμεύονται από τη σύμβαση αυτή. Επίσης, με τις συλλογικές συμφωνίες μπορεί να καθορίζεται ο τρόπος για τη φιλική επίλυση εργατικών διαφορών.

5. Χρονική ισχύς των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η έναρξη της ισχύος της συλλογικής σύμβασης προκύπτει από το περιεχόμενό της. Μπορεί να προκύπτει σε σχέση με τη συνολική σύμβαση ή για ορισμένες ρυθμίσεις που περιέχονται σε αυτήν. Επίσης είναι δυνατό η συνολική σύμβαση ή ορισμένες ρυθμίσεις της να εφαρμόζονται όχι μόνο για το μέλλον αλλά και αναδρομικά.

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτίζεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Αν έχει καταρτισθεί για ορισμένη χρονική περίοδο, αυτή δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 5 έτη. Ο εργατικός νόμος προβλέπει τη δυνατότητα ακύρωσης της συλλογικής σύμβασης αορίστου διαρκείας, αλλά οι συλλογικές συμβάσεις που καταρτίζονται για ορισμένο χρόνο μπορούν να ακυρωθούν μόνο αν αυτή η δυνατότητα προβλέπεται στη σύμβαση.

Στην Κροατία, όλες σχεδόν οι συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται για ορισμένο χρονικό διάστημα. Είναι πιθανό αυτές οι συμβάσεις να λήξουν προτού συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργατικός νόμος προβλέπει ότι μετά την πάροδο της περιόδου χρονικής ισχύος, οι νομικοί κανόνες σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις ισχύουν μέχρι να καταρτισθεί μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ (γενικά)

Η ισχύουσα νομοθεσία

Το δικαίωμα συλλογικής δράσης ρυθμίζεται στον εργατικό νόμο, στο άρθρο 213. Τα εργατικά σωματεία και οι ανώτερες οργανώσεις τους έχουν το δικαίωμα να συγκαλέσουν και να διενεργήσουν απεργία προκειμένου να προστατεύσουν και να προάγουν τα οικονομικά και κοινωνικά συμφέροντα των μελών τους ή για λόγους μη πληρωμής μισθών ή αποζημίωσης μισθού εντός 30 ημερών από την ημέρα ωρίμανσής τους. Η απεργία πρέπει να ανακοινώνεται στον εργοδότη -ή στην ένωση εργοδοτών-, κατά του οποίου στρέφεται ενώ, μια απεργία αλληλεγγύης πρέπει να αναγγέλλεται στον εργοδότη στις εγκαταστάσεις του οποίου οργανώνεται.

Μια απεργία δεν μπορεί να ξεκινήσει πριν από τη λήξη της διαδικασίας διαμεσολάβησης, όταν αυτή η διαδικασία προβλέπεται από το νόμο αυτό, ούτε πριν από την ολοκλήρωση άλλων εναλλακτικών διαδικασιών εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών οι οποίες έχουν συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Η επιστολή που αναγγέλλει την απεργία πρέπει να αναφέρει τους λόγους της απεργίας, τον τόπο, την ημερομηνία και τον χρόνο διενέργειάς της.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Επιτρεπόμενες και απαγορευμένες μορφές συλλογικής δράσης

Από το άρθρο 213 του εργατικού νόμου προκύπτει σαφώς ότι δεν υπάρχουν απαγορευμένες μορφές συλλογικής δράσης, όμως είναι απαραίτητο να προηγηθούν ορισμένα βήματα πριν από αυτήν, όπως είναι λ.χ., η υποχρέωση να ακολουθηθεί η διαδικασία διαμεσολάβησης. Επίσης, στο άρθρο 222 προβλέπεται ότι μετά από πρόταση του εργοδότη, η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και ο εργοδότης θα πρέπει να ετοιμάσουν και να αποδεχθούν, με συμφωνία, τους κανόνες που θα ισχύουν σχετικά με τα έργα διατήρησης της παραγωγής και τα θεμελιώδη έργα που δεν πρέπει να διακόπτονται κατά τη διάρκεια μιας απεργίας ή ανταπεργίας.

(Οι κανόνες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 αυτού του άρθρου περιλαμβάνουν ειδικότερα διατάξεις σχετικά με τα έργα και τον αριθμό των εργαζομένων που πρέπει να εργάζονται σε αυτά κατά τη διάρκεια μιας απεργίας ή ανταπεργίας, με στόχο την αποκατάσταση του κανονικού ρυθμού των εργασιών αμέσως μετά την απεργία («έργα διατήρησης της παραγωγής»), ή με στόχο την εκτέλεση έργων που είναι απαραίτητα για την αποτροπή κινδύνων της ζωής, της προσωπικής ασφάλειας ή της υγείας του πληθυσμού («θεμελιώδη έργα»).

Ο καθορισμός των έργων δεν πρέπει να εμποδίζει ή να περιορίζει ουσιαστικά το δικαίωμα της απεργίας. Το δικαίωμα της απεργίας απαγορεύεται μόνο αναφορικά με ορισμένες υπηρεσίες, όπως για παράδειγμα, οι ένοπλες δυνάμεις.

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Ισχύουσα νομοθεσία

Με τα άρθρα 214, 214, 216 και 216 του εργατικού νόμου (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αριθ. 137/04 - πλήρης έκδοση), καθορίσθηκε η εφαρμογή υποχρεωτικής διαμεσολάβησης στις συλλογικές εργατικές διαφορές.

Με την οικονομική υποστήριξη της USAID, επιτεύχθηκε η εισαγωγή της διαμεσολάβησης στις συλλογικές εργατικές διαφορές με την εκπαίδευση και τον ορισμό διαμεσολαβητών, την πρόβλεψη Κανονισμού για τη διαδικασία επιλογής διαμεσολαβητών και τη διαδικασία της διαμεσολάβησης (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αριθ. 170/03), την Απόφαση για κριτήρια πληρωμής μισθού και εξόδων των διαμεσολαβητών (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αριθ. 112/03), τη δημιουργία πρότυπων φορμών, την πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες σε ιστοσελίδα, καθώς και την εκπαίδευση των πιθανών χρηστών των υπηρεσιών διαμεσολάβησης, με την απαραίτητη υποστήριξη (logistics) του Γραφείου κοινωνικής συνεργασίας στη Δημοκρατία της Κροατίας και την τακτική στατιστική παρακολούθηση των εξελίξεων στον σχετικό τομέα.

Προς το τέλος του έτους 2003 ψηφίσθηκε νόμος για το συμβιβασμό (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αριθ. 163/03), ο οποίος ρυθμίζει τον συμβιβασμό στις αστικές διαφορές, περιλαμβανομένων και των εμπορικών διαφορών, όπως και εργατικών και άλλων σχετικών με ιδιοκτησία διαφορών που αφορούν σε δικαιώματα τα οποία μπορούν τα συμβαλλόμενα μέρη να διαθέσουν ελεύθερα, εκτός εάν η ειδική νομοθεσία ρυθμίζει διαφορετικά συγκεκριμένες μορφές αυτών των διαφορών. Για τον σκοπό του νόμου αυτού, ο συμβιβασμός (διαμεσολάβηση) σημαίνει κάθε διαδικασία, ανεξάρτητα από την έκφραση που χρησιμοποιείται για να την περιγράψει, όπου τα συμβαλλόμενα μέρη επιχειρούν να επιλύ-

σουν τη διαφορά με τη βοήθεια ενός ή περισσότερων διαμεσολαβητών, οι οποίοι βοηθούν τα συμβαλλόμενα μέρη να καταλήξουν σε ένα συμβιβασμό αλλά δεν διαθέτουν την εξουσία να επιβάλλουν στα συμβαλλόμενα μέρη μια ορισμένη λύση της διαφοράς.

Έννοια και τύποι

Δύο είναι οι τύποι εργατικών διαφορών: ο νομικός τύπος, για παράδειγμα επί μη πληρωμής του μισθού ή αποζημίωσης για την εργασία που ρυθμίζονται στον εργατικό νόμο, και οι διαφορές συμφερόντων, ήτοι οι διαφορές σχετικά με τη σύναψη, την τροποποίηση ή ανανέωση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλη παρόμοια διαφορά που μπορεί να καταλήξει σε μια απεργία ή άλλη μορφή εργατικής δράσης.

Εκούσιος ή υποχρεωτικός εξώδικος συμβιβασμός

Όπως είναι προφανές από τα παραπάνω, ο εξώδικος συμβιβασμός στις συλλογικές εργατικές διαφορές είναι υποχρεωτικός και αποτελεί προϋπόθεση που πρέπει να πληρούται, εφόσον το εργατικό σωματείο επιθυμεί να οδηγηθεί σε απεργία. Στην Κροατία σήμερα βρίσκεται σε εξέλιξη το πρόγραμμα για τον εξώδικο συμβιβασμό στις ατομικές εργατικές διαφορές και αυτός ο τύπος εξώδικης επίλυσης διαφορών θα είναι εκούσιος. Οι εργαζόμενοι θα μπορούν να επιλέγουν την εξώδικη επίλυση πριν να οδηγηθούν στο δικαστήριο, αλλά μόνο εάν το επιθυμούν.

Αρμόδια όργανα ή πρόσωπα

Ο διαμεσολαβητής είναι ένα ή περισσότερα πρόσωπα που διευθύνουν τη διαδικασία συμβιβασμού στη βάση μιας συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Η διαδικασία της μεσολάβησης στις συλλογικές εργατικές διαφορές ρυθμίζεται νομοθετικά σε όλη της την έκταση και στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Γραφείου κοινωνικής συνεργασίας της Δημοκρατίας της Κροατίας. Το έτος 2003 εκπαιδεύθηκαν 29 διαμεσολαβητές κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του προγράμματος διαμεσολάβησης στις συλλογικές εργατικές διαφορές. Αυτοί περιλήφθηκαν στον κατάλογο διαμεσολαβητών της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και επέδειξαν ενδιαφέρον και για συμμετοχή στην εφαρμογή του μοντέλου της διαμεσολάβησης στις ατομικές εργατικές διαφορές.

Ο κατάλογος των διαμεσολαβητών σε κάθε επαρχία καθορίζεται σε εθνικό επίπεδο από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Οι διαμεσολαβητές μπορούν να προτείνονται από τον κατάλογο διαμεσολαβητών της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, από τις ενώσεις εργατικών σωματείων ή τις ανώτερες ενώσεις τους, από τις ενώσεις εργοδοτών ή τις ανώτερες ενώσεις τους, όπως και από την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Κροατίας -τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Πριν από τον διορισμό στον κατάλογο διαμεσολαβητών, οι διαμεσολαβητές είναι υποχρεωμένοι να ακολουθήσουν την εκπαίδευση που είναι αναγκαία για τη συμμετοχή στη διαδικασία συμβιβασμού.

Διαδικασίες

Η διαδικασία συμβιβαστικής επίλυσης ξεκινά με ένα από τα αντίδικα μέρη, το οποίο γνωστοποιεί την αντιδικία στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ή σε ένα γραφείο της δημόσιας διοίκησης, σε επαρχίες με δικαιοδοσία επί εργατικών διαφορών. Η γνωστοποίηση πρέπει να περιέχει ένα έγγραφο αίτημα για την εφαρμογή της διαδικασίας εξώδικου συμβιβασμού. Τα αντίδικα μέρη πρέπει να προσπαθήσουν να καταλήξουν εκ των προτέρων σε μια συμφωνία σχετικά με το πρόσωπο του διαμεσολαβητή που θα διενεργήσει τη διαδικασία συμβιβαστικής επίλυσης. Η διαδικασία συμβιβαστικής επίλυ-

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

σης θα λάβει χώρα στην τοποθεσία που καθορίζεται με συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών. Ο διαμεσολαβητής θα πρέπει, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας συμβιβασμού, να ενθαρρύνει τα μέρη να επιλύσουν τη διαφορά με κοινή συναίνεση. Ο διαμεσολαβητής πρέπει να ακούσει τις απόψεις αμφοτέρων των πλευρών σχετικά με τα ζητήματα που διαφωνούν και τις περιστάσεις που είναι σημαντικές για την αξιολόγησή τους.

Αν τα μέρη δεν συμφωνήσουν άλλως, η διαδικασία συμβιβαστικής επίλυσης θα πρέπει να λήξει εντός πέντε ημερών από την ημέρα κατάθεσης της γνωστοποίησης της διαφοράς στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Αποτέλεσμα της συμβιβαστικής επίλυσης και διαμεσολάβησης: η νομική φύση της συμφωνίας

Ο διαμεσολαβητής θα πρέπει, με την υποστήριξη των εκπροσώπων των μερών, να προετοιμάσει την πρόταση για τον τρόπο επίλυσης των θεμάτων της διαφοράς. Αν τα αντίδικα μέρη αποδεχθούν την πρόταση ή καταλήξουν σε συμφωνία επί των ζητημάτων που διαφωνούν, θα πρέπει να καταρτισθεί μια συμφωνία προς υπογραφή από τους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους των μερών. Με την κατάληξη σε συμφωνία επί των θεμάτων της διαφοράς θα λήξει η διαδικασία συμβιβαστικής επίλυσης και ο διαμεσολαβητής πρέπει να ενημερώσει σχετικά την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Η πρόταση που έχει γίνει αποδεκτή από αμφοτέρα τα αντίδικα μέρη έχει τη νομική ισχύ και τα αποτελέσματα μιας συλλογικής σύμβασης.

Προσωπική εκτίμηση

Τα τελευταία δύο έτη, στη Δημοκρατία της Κροατίας καθιερώθηκε το μοντέλο της συμβιβαστικής επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών. Η συμβιβαστική επίλυση στις συλλογικές εργατικές διαφορές ορίζεται κανονιστικά ως μία από τις αρμοδιότητες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και η οργανωτική, προσωπική και όλη εν γένει η υποστήριξη της διασφαλίσθηκε στο πλαίσιο του Γραφείου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Με την εφαρμογή του προγράμματος για τη συμβιβαστική επίλυση στις συλλογικές εργατικές διαφορές εκπαιδεύσαμε 29 διαμεσολαβητές, οι οποίοι διορίζονται από τον κατάλογο διαμεσολαβητών της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Η διαδικασία της συμβιβαστικής επίλυσης στις συλλογικές εργατικές διαφορές είναι υποχρεωτική πριν από την έναρξη απεργίας. Το έτος 2003 είχαμε 102 διαδικασίες συμβιβαστικής επίλυσης, το 2004 είχαμε 106 διαδικασίες και κατά το έτος 2005 μέχρι σήμερα, είχαμε 20 διαδικασίες συμβιβαστικής επίλυσης επί συλλογικών εργατικών διαφορών.

Όμως, ένας αυξανόμενος αριθμός ατομικών εργατικών διαφορών καταλήγει στα δικαστήρια, πράγμα που φανερώνει ότι και στο πεδίο αυτό υπάρχει επίσης η ανάγκη για την υιοθέτηση του μοντέλου της συμβιβαστικής επίλυσης, προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός των εργατικών διαφορών που καταλήγουν στα δικαστήρια και να επιλυθούν οι διαφορές αυτές με συμβιβασμό. Κατά την περίοδο από το 1996 μέχρι το 2003 οι εργαζόμενοι είχαν αντιδικία με τους εργοδότες σε 202.812 εργατικές υποθέσεις, και σε 170 χιλιάδες υποθέσεις οι εργαζόμενοι είχαν χρηματικές απαιτήσεις κατά των εργοδοτών. Η μεγάλη αύξηση αγωγών κατά του κράτους, επιχειρήσεων και φορέων που βρίσκονται στην ιδιοκτησία του κράτους τα τελευταία χρόνια είχε ως αιτία το γεγονός

ότι το κράτος συμφωνούσε συλλογικές συμβάσεις δίχως προκαθορισμένους οικονομικούς όρους, και αργότερα οι συμβάσεις αυτές δεν τηρούνταν.

Τα καθαρά στατιστικά δεδομένα για τις εργατικές διαφορές στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα φανερώνουν ότι στις 38.720 αγωγές που ασκήθηκαν, υποβλήθηκαν 3.624 αιτήματα για φιλική επίλυση των διαφορών και τα δικαστήρια εξέδωσαν 10.016 αποφάσεις. Το συνολικό αιτηθέν ποσό από τις αγωγές, τα αιτήματα φιλικής επίλυσης διαφορών και αποφάσεις, μαζί με τους τόκους ανέρχεται στο ποσό των 376.377.065,06 κπ.

Οι περισσότερες σχεδόν αγωγές αφορούν διάφορες αποζημιώσεις που δεν καταβλήθηκαν -για υπερωριακή εργασία, εξόφληση, επίδομα Χριστουγέννων, δώρο τέκνων, αποζημίωση για ασθένεια κλπ. Το πρόβλημα στην επίλυση παρόμοιων υποθέσεων είναι ότι κάθε εργαζόμενος χρειάζεται να ασκήσει ατομικά αγωγή κατά του οφειλέτη, παρ' όλο που οι διαφορές είναι κοινές. Από το 1996, όταν εκδόθηκε ο εργατικός νόμος, ο αριθμός των διαφορών εξαιτίας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μειώθηκε, αλλά αυξήθηκε ραγδαία ο αριθμός των διαφορών που ασκούν οι εργαζόμενοι για λόγους μη καταβολής των υλικών απολαβών τους εκ μέρους των εργοδοτών. Αν δούμε την πραγματική κατάσταση και εμπειρία άλλων χωρών, η πιθανή λύση είναι η υιοθέτηση εναλλακτικών μορφών επίλυσης των ατομικών εργατικών διαφορών.

Θα πρέπει να αποφευχθεί η πολύ μεγάλη τάση αύξησης των συλλογικών διαφορών εργασίας, κατά τρόπο ώστε η υλική επανόρθωση να επιλύεται εκτός των δικαστηρίων, με άλλα λόγια, τα Δικαστήρια θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 του νόμου περί συμβιβασμού, μετά την άσκηση αγωγής ενώπιόν τους, να συστήνουν στα μέρη να ξεκινήσουν μια διαδικασία συμβιβασμού ώστε να μειώνονται τα δικαστικά έξοδα.

Λαμβάνοντας υπόψη το πρόβλημα της αύξησης του αριθμού των ατομικών εργατικών διαφορών στα Δικαστήρια και ότι στις περισσότερες περιπτώσεις το αντικείμενο των αγωγών είναι υλική επανόρθωση, η Κυβέρνηση της Κροατίας, στη σύνοδο της 12ης Μαρτίου 2004 κατέληξε στην απόφαση με την οποία εξέφρασε τη θέλησή της να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για να μειώσει τον αριθμό των εργατικών διαφορών στα Δικαστήρια, σύμφωνα με την οποία η Κρατική Υπηρεσία κοινωνικής συνεργασίας θα αναλάβει, όπως και στις συλλογικές εργατικές διαφορές, να διασφαλίσει τις θεσμικές προϋποθέσεις για εξώδικη επίλυση διαφορών στις ατομικές εργατικές διαφορές.

Τη στιγμή αυτή η Κρατική Υπηρεσία κοινωνικής συνεργασίας εργάζεται στο πρόγραμμα εξώδικης επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών. Έχουμε μια ομάδα εργασίας με εκπροσώπους από εργατικά σωματεία, ενώσεις εργοδοτών, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και, ασφαλώς, από μέλη της Υπηρεσίας μας. Θεωρούμε ότι με την οικονομική υποστήριξη από την ΕΕ θα είμαστε σε θέση να ολοκληρώσουμε το πρόγραμμα αυτό μέχρι το 2006. Η οργάνωση και το προσωπικό θα καθοριστούν από την Κρατική Υπηρεσία κοινωνικής συνεργασίας, όπως καθορίστηκαν και στις συλλογικές εργατικές διαφορές. Είναι δύσκολο να εκτιμηθεί πόσες υποθέσεις θα φύγουν από τα Δικαστήρια, διότι αυτό εξαρτάται από τις προσπάθειές μας να επιμορφώσουμε τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τα πλεονεκτήματα του εξώδικου συμβιβασμού στις ατομικές εργατικές διαφορές και, επίσης, από την εκπαίδευση των εν δυνάμει χρηστών στο θέμα των πλεονεκτημάτων του εξώδικου συμβιβασμού.

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΤΗΣ ΜΟΛΔΑΒΙΑΣ

Dr. Romandas Nicolae

Καθηγητής Νομικής Σχολής, Πανεπιστήμιο Μολδαβίας, ΜΟΛΔΑΒΙΑ

Η συλλογική σύμβαση εργασίας έχει ορισθεί με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους στην ειδική βιβλιογραφία. Θεωρούμε ότι ο πιο πλήρης ορισμός είναι αυτός που δίδεται από τη Ρουμάνα συγγραφέα, κ. Magda Volonciu, σύμφωνα με την οποία, η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι «η έγγραφη και μετά από διαπραγματεύσεις συμφωνία, την οποία συνάπτουν κοινωνικοί εταίροι από διαφορετικά επίπεδα και η οποία έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός γενικού και κοινού πλαισίου για την περαιτέρω ανάπτυξη των βιομηχανικών σχέσεων και τη ρύθμιση των όρων εργασίας, όπως και άλλων θεμάτων που συμφωνούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία έχουν είτε έμμεση είτε άμεση σχέση με τις εργασιακές σχέσεις»¹.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας επίσης ορίζεται σε διεθνή νομικά κείμενα. Συγκεκριμένα, η Σύσταση υπ' αριθμ. 91/1951 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ορίζει τη συλλογική σύμβαση εργασίας οιαδήποτε έγγραφη συμφωνία σχετικά με τους όρους εργασίας που καταρτίζεται από έναν εργοδότη, μια ομάδα ή ένωση εργοδοτών, αφενός, και από μία ή περισσότερες οργανώσεις που λειτουργούν εκ μέρους των εργαζομένων, αφετέρου. Σε αυτή την περίπτωση οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων ορίζονται επί τούτου ή εξουσιοδοτούνται από αυτούς που εκπροσωπούν, σύμφωνα με τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 30, παρ. 1 του Εργατικού Κώδικα της Δημοκρατίας της Μολδαβίας (**εφεξής ΕργΚ της ΔΜ**), η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι μια νομική πράξη που ρυθμίζει ενιαία τις βιομηχανικές και άλλες κοινωνικές σχέσεις, η οποία καταρτίζεται εγγράφως και συμφωνείται από τον εργοδότη και τους/τις εργαζομένους του από τους εκπροσώπους/πληρεξουσίου τους).

Η σύμβαση που αποτελεί το αντικείμενο της παρούσας συζήτησης είναι συλλογικής φύσεως όσον αφορά, κατ' αρχήν, τη σφαίρα των προσώπων, στην οποία επιδρά. Αυτή η επίδραση επεκτείνεται σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως του χρόνου απασχόλησής τους και του κατά πόσον είναι μέλη ή όχι ενός σωματείου της επιχείρησής. *Η επέκταση αυτή της επίδρασης της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους εργαζόμενους αποτελεί εξαίρεση από τον κανόνα της σχετικότητας των συμβάσεων.*

Στο γενικό σύστημα των πηγών του δικαίου, η συλλογική σύμβαση εργασίας ανήκει στην κατηγορία των κανονιστικών συμβάσεων, δηλ. στην κατηγορία των νομικών κειμένων που συνδυάζουν τα χαρακτηριστικά των κανονιστικών συμβάσεων και νομικών πράξεων.

¹ Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de munca* (Η διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας), Brasov, Omnia-UNI-S.A.S.D. Publishing House, 1999, σελ. 205

Για πρώτη φορά ο Εργατικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Μολδαβίας, ο οποίος άρχισε να ισχύει από την 01.10.2003, αποδέχεται και επικυρώνει τον επιμέρους θεσμό των συλλογικών συμφωνιών, ο οποίος συνιστά τη νομική πράξη που καθορίζει τις γενικές αρχές που ρυθμίζουν τις βιομηχανικές σχέσεις και τις κοινωνικοοικονομικές σχέσεις που συνδέονται άμεσα με τις πρώτες, οι οποίες (σχέσεις) παρουσιάζονται μεταξύ των εργαζομένων και των πληρεξουσίων των εργοδοτών σε εθνικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο, στην έκταση της δικαιοδοσίας τους.

Η σημασία της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της συλλογικής συμφωνίας αποδεικνύεται, κατ' αρχάς, από την επίδρασή τους στο εργατικό δίκαιο. Παρόλο που υπάρχει το κοινό εργατικό δίκαιο, η εφαρμογή του με τις συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες έχει έναν πολύ ειδικό χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, η εφαρμογή του μπορεί να διαφέρει από έναν κλάδο δραστηριότητας σε άλλο, από μια συμφωνία σε άλλη, από μια επιχείρηση σε άλλη; ενίοτε μπορεί να εφαρμόζεται διαφορετικά στην ίδια επιχείρηση κατά τη λειτουργία της στην πάροδο του χρόνου και ανάλογα με την οικονομική της κατάσταση.

Οι ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας και άλλων συλλογικών συμφωνιών έχουν κανονιστικό χαρακτήρα; οδηγούν στον σχηματισμό ενός προσωπικού «εργατικού δικαίου» για τα συμβαλλόμενα μέρη.

Πέρα από τη ρύθμιση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων μερών, η συλλογική σύμβαση εργασίας και η συλλογική συμφωνία μάς επιτρέπουν να εναρμονίσουμε ορισμένα συμφέροντα των εργαζομένων και εργοδοτών, να προάγουμε δίκαιες βιομηχανικές σχέσεις που διασφαλίζουν την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, και να αποτρέψουμε ή να εξαλείψουμε κάθε τύπο συλλογικών εργατικών διαφορών ή να αποφύγουμε τις απεργίες.

Σύμφωνα με τα άρθρα 30 έως 35 του ΕργΚ της ΔΜ, η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων, όπως και συλλογικών συμφωνιών δεν είναι υποχρεωτική, η απόφαση, δηλαδή, για τη σύναψή τους είναι προαιρετική για αμφότερους τους κοινωνικούς εταίρους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, θεωρούμε ότι ο νομοθέτης πρέπει να καταστήσει τη διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας υποχρεωτική. Ωστόσο, αυτή η δέσμευση πρέπει να αφορά μόνο τη διαπραγμάτευση και όχι την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας και η συλλογική συμφωνία καταρτίζονται, κατά κανόνα, μετά από διαπραγματεύσεις που διεξάγονται από τους κοινωνικούς εταίρους – εργοδότες, εργαζομένους και, όπου καθορίζεται από τη νομοθεσία, από τις τοπικές (ή κεντρικές) αρχές της δημόσιας διοίκησης. Τέτοιες διαπραγματεύσεις συμβάλλουν στον καθορισμό του περιεχομένου της νομικής σχέσης εργασίας και υλοποιούν στην πράξη τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών – κοινωνικών εταίρων κατά την εξέλιξη της εργασιακής διαδικασίας.

Σύμφωνα με τη Σύμβαση υπ' αριθμ. 154/1981 για την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η έννοια των *συλλογικών διαπραγματεύσεων* βρίσκει εφαρμογή σε «όλες τις διαπραγματεύσεις που διεξάγονται από έναν εργοδότη ή μια ομάδα εργο-

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

δοτών, αφενός, και μία ή περισσότερες ενώσεις εργαζομένων, αφετέρου, με σκοπό: α) τη ρύθμιση όλων των συνθηκών εργασίας και όρων απασχόλησης, β) τη ρύθμιση των σχέσεων με όσους προσλαμβάνουν εργαζομένους και γ) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων που συνασπίζονται σε μία ή περισσότερες ενώσεις εργαζομένων».

Το ζήτημα της εξειδίκευσης του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων αποτελεί το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες επεκτείνουν τα νομικά όρια που επιβάλλονται στα δικαιώματα των εργαζομένων ή δημιουργούν νέα δικαιώματα για αυτούς, λειτουργώντας, σε αυτή την περίπτωση, ως πηγή δικαίου για τη νομική σχέση εργασίας.

Η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποδεικνύεται για μία ακόμη φορά από τις λειτουργίες τους και συγκεκριμένα, ως: -εργαλείο εκδημοκρατισμού της επαγγελματικής σχέσης, καθώς η κανονιστική διαδικασία αποφάσεων παραχωρείται στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων; -μέθοδος καθορισμού του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων, ως εκ του ότι τα περισσότερα από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους καθορίζονται βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας; -μορφή εναρμόνισης των επαγγελματικών σχέσεων σύμφωνα με τις τρέχουσες τάσεις στην αγορά εργασίας και τη φάση οικονομικής ανάπτυξης της κοινωνίας; -εγγύηση προστασίας των εργαζομένων έναντι της αυθαιρεσίας εκ μέρους των εργοδοτών.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προστατευθούν τόσο βάσει του εθνικού όσο και του διεθνούς δικαίου. Συγκεκριμένα, *η Σύμβαση υπ' αριθμ. 135 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων»* αναφέρεται, γενικά, στο δικαίωμα των εργαζομένων να απολαύουν επαρκούς προστασίας μέσα στην επιχείρηση έναντι κάθε πράξης που θα μπορούσε να τους βλάψει, συμπεριλαμβανομένης και της λήξης της σύμβασης εργασίας λόγω της ιδιότητας και δραστηριότητάς τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων; οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνουν όλες τις αναγκαίες διευκολύνσεις για την ταχεία και αποτελεσματική εκτέλεση όλων των καθηκόντων τους.

Οι συμμετέχοντες στη συλλογική διαπραγμάτευση είναι ελεύθεροι να επιλέγουν τα θέματα που θα αποτελέσουν αντικείμενο ρύθμισης στο πλαίσιο της συλλογικής σύμβασης εργασίας και των συλλογικών συμφωνιών.

Προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, ο νόμος δεν εξειδικεύει τις προϋποθέσεις που διέπουν την ιδιότητα μέλους των εκπροσώπων τους που λαμβάνουν μέρος στις διαπραγματεύσεις. Ακόμα, τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν όλες τις λεπτομέρειες, όπως το κρίνουν σκόπιμο, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων και της μεθόδου επεξεργασίας των διατάξεων της σύμβασης. Η ιδέα αυτή βασίζεται στις διατάξεις του άρθρου 17 του ΕργΚ της ΔΜ, οι οποίες κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας δικαιωμάτων των μερών σε μια κοινωνική συνεργασία; σημειωτέον ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται ως μια μορφή κοινωνικής συνεργασίας.

Η πρακτική των διαπραγματεύσεων έχει δείξει ότι η επιτυχία των διαπραγματεύσεων

εξαρτάται κυρίως από τους εξής παράγοντες: -τη διοργάνωση και διεύθυνση των συναντήσεων από άτομο που διαθέτει ικανότητα, ηγετικό πνεύμα, ισορροπημένες απόψεις και διάθεση για εκατέρωθεν συμβιβασμούς; -την ύπαρξη ημερήσιας διάταξης θεμάτων και την ταξινόμηση των ζητημάτων που αποτελούν αντικείμενα συζήτησης ανάλογα με τη σημασία και την πολυπλοκότητά τους; -την πρόταση λύσεων σε πλαίσιο που καθορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους; -την αποφυγή μαξιμαλιστικών απαιτήσεων που δεν δικαιολογούνται με βάση τις κοινωνικοοικονομικές παραμέτρους; -τη συμμετοχή ενός ουδέτερου διαμεσολαβητή.

Το εργατικό δίκαιο δεν απαγορεύει τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ορισμένων αναγνωρισμένων εμπειρογνομόνων – νομικών εμπειρογνομόνων, οικονομολόγων, διευθυντών, διαμεσολαβητών κοκ. – οι οποίοι θα διευθύνουν τη διαδικασία διαπραγματεύσεων, επιπροσθέτως των εκπροσώπων των μερών.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει μια σειρά συμβατικών διατάξεων που συμφωνούνται κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των κοινωνικών σχέσεων που αφορούν τον βιομηχανικό τομέα.

Όσον αφορά το θεσμό της συλλογικής σύμβασης εργασίας στη Δημοκρατία της Μολδαβίας, πρέπει να αναφερθεί ότι *οι διατάξεις της μπορούν να διακριθούν με βάση τρεις κατηγορίες: α) κανονιστικές διατάξεις, β) διατάξεις περί ευθύνης και γ) οργανωτικές διατάξεις.*

Οι κανονιστικές διατάξεις μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι τοπικοί κανόνες του εργατικού δικαίου που συμφωνούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, οι οποίοι ισχύουν για τους εργαζόμενους της σχετικής μονάδας (επιχείρησης) ή μίας από τις υπομονάδες της. Σύμφωνα με το άρθρο 31, παρ. 4 του ΕργΚ της ΔΜ, οι κανονιστικές διατάξεις μπορούν να συμπεριλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση εργασίας, εφόσον συμφωνούν με την ισχύουσα νομοθεσία.

Οι κανονιστικές διατάξεις μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι γενικές και ισχύουν καθ' όλον τον συμβατικό χρόνο. Ορισμένα παραδείγματα κανονιστικών διατάξεων μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι τα εξής: διατάξεις που αφορούν τις μορφές και το σύστημα της αμοιβής για εργασία, διατάξεις που καθορίζουν τον βασικό μισθό με βάση το επάγγελμα και τα προσόντα των εργαζομένων κ.ά.

Οι διατάξεις μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας περί ευθύνης αφορούν ειδικές περιπτώσεις ευθύνης των συμβαλλόμενων μερών και εξειδικεύουν τους όρους για την πλήρωση της ευθύνης και τα υποκείμενα που είναι υπεύθυνα για την πραγμάτωσή της. Αυτές οι διατάξεις *εκτελούνται μονομερώς.*

Οι οργανωτικές διατάξεις μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας συνήθως αφορούν το συμβατικό χρόνο, τον έλεγχο της εκτέλεσης της σύμβασης και τη μέθοδο επιτήρησης, τη διαδικασία τροποποίησης της σύμβασης και την ευθύνη που συνεπάγεται η παράβαση των διατάξεων της σύμβασης.

Σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 2 του ΕργΚ της ΔΜ, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να εξειδικεύει τις αμοιβαίες υποχρεώσεις του εργοδότη και των εργαζομένων του σχετικά με εξής ζητήματα: -τη μορφή, τα συστήματα και το ύψος της αμοιβής

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

της εργασίας; -την πληρωμή αποζημιώσεων; -τον μηχανισμό ελέγχου της αμοιβής για την εργασία, λαμβανομένου υπόψη του ύψους του πληθωρισμού και την εκπλήρωση των δεικτών που συμφωνούνται στη συλλογική σύμβαση εργασίας; -το χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο, καθώς και τις πτυχές που αφορούν τη διαδικασία και την περίοδο των κανονικών αδειών; -τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία του μόχθου των εργαζομένων, συμπεριλαμβανόμενων των γυναικών και των νέων εργαζομένων; -την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων στην περίπτωση ιδιωτικοποίησης της επιχείρησης και της στέγασης σε αντιστάθμισμά της; -την περιβαλλοντική ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας; -τις εγγυήσεις και διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους που παρακολουθούν σπουδές, ενώ παράλληλα εκτελούν την εργασιακή τους δραστηριότητα; -τη βελτίωση της υγείας, την ανάπαυση των εργαζομένων και των οικογενειών τους; -την παρακολούθηση της εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης εργασίας, τον έλεγχο της διαδικασίας τροποποίησής της; -τη διασφάλιση κανονικών συνθηκών απασχόλησης στους εκπροσώπους των εργαζομένων; -την ευθύνη των μερών; -την παραίτηση από την απεργία στην περίπτωση της εκπλήρωσης της συλλογικής σύμβασης εργασίας; -άλλες συμφωνίες που συνάπτονται από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Τα παραρτήματα στη συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζονται από τα μέρη που υπογράφουν τη σύμβαση αποτελούν ένα ενιαίο σύνολο με αυτήν. Σε αυτά τα παραρτήματα μπορούν να περιλαμβάνονται: 1) ρυθμίσεις για συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, 2) ένας κατάλογος εργασιών, επαγγελματών και υπηρεσιών που υπόκεινται σε άσχημες, αντίξοες και επιβλαβείς συνθήκες εργασίας, 3) ρυθμίσεις για πριμ, βραβεία κοκ.

Με βάση τις διατάξεις του άρθρου 12 του ΕργΚ της ΔΜ, η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να περιλαμβάνει διατάξεις που καθιστούν δυσμενέστερη την κατάσταση των εργαζομένων σε σχέση με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Έτσι, δεν μπορεί να περιλαμβάνει πχ., διατάξεις που καθιστούν αυστηρότερο το νομικό καθεστώς της πειθαρχικής ευθύνης (επιβάλλοντας νέες κυρώσεις που δεν προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία). Κάθε τέτοια διάταξη είναι απολύτως άκυρη και δεν έχει καμία νομική ισχύ.

Ανάλογα με την οικονομική κατάσταση του εργοδότη, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να προβλέπει συγκεκριμένες διευκολύνσεις και πλεονεκτήματα στους εργαζομένους, καθώς και πιο ευνοϊκούς όρους εργασίας σε σχέση με τους προβλεπόμενους από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμφωνίες.

Θα θέλαμε να επιβεβαιώσουμε τα παραπάνω λεχθέντα, αναφέροντας ορισμένα παραδείγματα από τη συλλογική σύμβαση εργασίας της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «Moldtelecom», η οποία είναι τμήμα της Ομοσπονδίας Σωματείων Τηλεπικοινωνιών και περιλαμβάνει 31 μονάδες με έναν αριθμό πλέον των 16 χιλιάδων εργαζομένων – μελών του σωματείου.

Ειδικότερα, η συλλογική σύμβαση εργασίας της «Moldtelecom» JSC περιλαμβάνει 12 θέσεις κλειδιά που αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων όσον αφορά την κατάρτιση, την εκπλήρωση, την τροποποίηση, τη διακοπή και τη λήψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Το τμήμα που αφορά την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων έχει ειδικό ενδιαφέρον, λόγω του ότι τα συμβαλλόμενα μέρη καθορίζουν ρητά τη διαδικασία οργάνωσης της εργασίας και αμοιβής για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτόν τα μέρη ενέκριναν και συμπεριέλαβαν 5 ρυθμίσεις που αναφέρονται στο υλικό ενδιαφέρον των εργαζομένων στην εργασία τους, οι οποίες καθιερώνουν διάφορες, πιο ευνοϊκές μορφές αμοιβής και πριμ μισθού, οι οποίες είναι αντισταθμιστικές φύσης, για σύνθεση και επίπονη εργασία, λόγω αρχαιότητας, με τίτλους τιμής και κρατικές διακρίσεις. Η εν λόγω διάταξη προβλέπει επίσης δώρα μισθού για υψηλά αποτελέσματα στην εργασία και πριμ.

Ένα άλλο τμήμα περιλαμβάνει έναν κατάλογο όλων των αποζημιώσεων και κοινωνικών πλεονεκτημάτων που οφείλονται στους εργαζόμενους (υλική βοήθεια κατά τη γέννηση ενός παιδιού, για κανονική άδεια, επ' ευκαιρία της παγκόσμιας ημέρας του παιδιού, επ' ευκαιρία της συμπλήρωσης του συντάξιμου χρόνου των εργαζομένων). Η σύμβαση προβλέπει τη χορήγηση σημαντικής υλικής βοήθειας σε συνταξιούχους που ολοκλήρωσαν την εργασία τους σε συγκεκριμένες ημέρες (7 φορές ετησίως).

Κατάλογοι εργαζομένων που δικαιούνται συμπληρωματική άδεια, δωρεάν προστατευτικό εξοπλισμό, καθώς και υλικά υγιεινής και καθαριότητας παρατίθενται σε παράρτημα στη σύμβαση.

Μια τόσο λεπτομερής συλλογική σύμβαση εργασίας δημιουργεί πάντοτε ένα ευνοϊκό ψυχολογικό περιβάλλον στην ομάδα εργασίας και συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, στη δημιουργία εργασιακής πειθαρχίας και στη μείωση της εργασιακής ανασφάλειας.

Η επεξεργασία του σχεδίου της συλλογικής σύμβασης εργασίας από τους διαμεσολαβητές εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, ξεκινώντας με τις προϋποθέσεις που τίθενται από τη νομοθεσία. Παρά το ότι, κατ' ουσίαν, τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να διαπραγματευτούν και να εξειδικεύσουν όλους τους όρους σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, θα πρέπει να έχουν υπόψη ότι σύμφωνα με τη νομοθεσία, η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνει διατάξεις που καθιστούν δυσμενέστερη από τη φύση τους την κατάσταση των εργαζομένων σε σύγκριση με τις διατάξεις που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.

Αν κάποιες ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας αναγνωρισθούν ως άκυρες, το συμβαλλόμενο μέρος που αφορά η ακυρότητα πρέπει να ζητήσει την εκ νέου διαπραγμάτευσή τους.

Μέχρι να ακολουθήσει η εκ νέου διαπραγμάτευση, ωστόσο, οι ρυθμίσεις αυτές πρέπει να αντικατασταθούν από άλλες πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις, οι οποίες ορίζονται στη νομοθεσία ή στη συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίστηκε σε κάποιο από τα καθορισμένα επίπεδα.

Πριν από την κατάρτιση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας διαξάγονται, κατά κανόνα, συζητήσεις επί του προσχεδίου της στο πλαίσιο μιας συνέλευσης της ομάδας εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση η συνέλευση έχει το δικαίωμα να εγκρίνει την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας και να χορηγήσει εξουσιοδότηση στο σωματείο να υπογράψει αυτή τη σύμβαση για λογαριασμό των εργαζομένων.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Ο Εργατικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Μολδαβίας δεν περιλαμβάνει ρητή αναφορά στη διάρκεια της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, οι σχετικές ρυθμίσεις βρίσκονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα των συμβαλλόμενων μερών που υπογράφουν τη σύμβαση.

Σύμφωνα με το άρθρο 33, παρ. 6 του ΕργΚ, με τη λήξη του συμβατικού χρόνου, η συλλογική σύμβαση εργασίας συνεχίζει να ισχύει μέχρι τη στιγμή της κατάρτισης μιας νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή μέχρι τα συμβαλλόμενα μέρη να αποφασίσουν να παρατείνουν τη διάρκεια της προηγούμενης. Σε αυτή την περίπτωση, τα μέρη μπορούν να αποφασίσουν να παρατείνουν τη διάρκειά της υπό τους ίδιους όρους ή άλλως, όπως συμφωνηθεί.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι μια νομική πράξη που καταρτίζεται σε έγγραφη μορφή. Ο Η εν λόγω μορφή συνιστά μια προϋπόθεση εγκυρότητας (*ad validitatem*), ενόψει και του ειδικού ρόλου που διαδραματίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας στις εργασιακές σχέσεις.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του ΕργΚ της ΔΜ, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να καταχωρούνται στην Τοπική Επιθεώρηση Εργασίας εντός 7 ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία υπογραφής τους.

Μετά την κατάρτιση και τη θέση τους σε ισχύ, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αρχίζουν να εκτελούνται και είναι δεσμευτικές για τα μέρη που συμμετείχαν στη διαπραγμάτευση και την κατάρτισή τους. Η εκτέλεση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας συνεπάγεται την υλοποίηση των διατάξεών της και την τήρηση όλων των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που ανέλαβαν να εκπληρώσουν οι κοινωνικοί εταίροι.

Η εκπλήρωση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι υποχρεωτική για τα μέρη που την υπέγραψαν. Προκειμένου να διασφαλισθεί μια αποτελεσματική επίλυση όλων των διαφορών σχετικά με την εκπλήρωση των παραπάνω νομικών πράξεων, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να προβλέπει τη δημιουργία ενός συμβουλίου με ισότιμη συμμετοχή των μερών που θα είναι υπεύθυνο για την επίλυση κάθε τέτοιας αμφισβήτησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 41, παρ. 1 του ΕργΚ της ΔΜ, η εκτέλεση της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της συλλογικής συμφωνίας υπόκεινται σε επιτήρηση από τα μέρη της κοινωνικής συνεργασίας μέσω των εκπροσώπων τους, όπως και από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Η αποτυχία στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων που συνομολογούνται με τη συλλογική σύμβαση ή συμφωνία, θα συνεπάγεται ευθύνη όσων ευθύνονται για αυτή την αποτυχία.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να τροποποιείται, σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα; συγκεκριμένα, κάθε τέτοια τροποποίηση πραγματοποιείται αποκλειστικά με αμοιβαία συναίνεση αμφοτέρων των μερών και είναι αδύνατη εφόσον συναινεί μόνο ένα από τα μέρη.

Η διαδικασία τροποποίησης της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι ταυτόσημη με τη διαδικασία κατάρτισής της. Σε αυτή την περίπτωση οι συμμετέχοντες στην κοινωνική συνεργασία πρέπει να συμμορφωθούν με τις νομικές διατάξεις σχετικά με την

οργάνωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την τροποποίηση της συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας, την αλλαγή της συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ανασταλεί μόνο στην περίπτωση απεργίας, αν οι εργαζόμενοι που δεν συμμετέχουν στην απεργία δεν μπορούν να συνεχίσουν πλέον την εργασιακή τους δραστηριότητα.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί με κοινή συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών. Δεν μπορεί να λυθεί μονομερώς από ένα από τα δύο μέρη της κοινωνικής συνεργασίας. Η συμβατική λύση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί με τις ίδιες προϋποθέσεις που ισχύουν για την κατάρτισή της.

Αν και δεν ρυθμίζεται ρητά, η λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, θα θέλαμε να επιστήσουμε την προσοχή σας στα εξής:

- Η αλλαγή επωνυμίας της εταιρείας ή η λήξη της ατομικής σύμβασης εργασίας που καταρτίστηκε με τον διευθυντή της εταιρείας δεν είναι καθοριστική για τη συλλογική σύμβαση εργασίας
- Στην περίπτωση αναδιοργάνωσης της εταιρείας με συγχώνευση (ένωση και απορρόφηση), διαμελισμό (υποδιαίρεση και διαχωρισμό) ή μετασχηματισμό, η συλλογική σύμβαση εργασίας θα συνεχίζει να παράγει τα αποτελέσματά της καθ' όλη η διάρκεια της διαδικασίας αναδιοργάνωσης. Με τη λήξη της, ωστόσο, η συλλογική σύμβαση εργασίας θα σταματήσει να παράγει αποτελέσματα και τα συμβαλλόμενα μέρη πρέπει να ξεκινήσουν συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταρτίσουν μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας
- Σε περίπτωση εκκαθάρισης της εταιρείας, η συλλογική σύμβαση εργασίας θα συνεχίσει να παράγει τα αποτελέσματά της καθ' όλη την περίοδο της εκκαθάρισης
- Σε περίπτωση τροποποίησης της ιδιοκτησιακής μορφής της εταιρείας, η συλλογική σύμβαση εργασίας θα συνεχίσει να παράγει τα αποτελέσματά της κατά τη διάρκεια 6 μηνών μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης του δικαιώματος ιδιοκτησίας.

Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να σημειώσουμε την ανάγκη δημιουργίας ενός πιο αποτελεσματικού μηχανισμού διαπραγμάτευσης και κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σφαίρες προϋπολογισμού, όπως και την ανάγκη να καθοριστεί με νομικούς κανόνες το ελάχιστο ποσό επιδομάτων που οφείλονται στους εργαζόμενους.

Το περιεχόμενο και η δομή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας καθορίζονται με συμφωνία των εκπροσώπων των συμβαλλομένων μερών, τα οποία είναι ελεύθερα να επιλέξουν το εύρος των ζητημάτων που υποβάλλονται προς διαπραγμάτευση και πρόκειται να περιληφθούν στη συμφωνία.

Σύμφωνα με το άρθρο 35, παρ. 2 του ΕργΚ της ΔΜ, η συμφωνία μπορεί να περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τα εξής: -αμοιβή εργασίας; -συνθήκες εργασίας και προστασία εργασίας; -καθεστώς χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου; -ανάπτυξη της κοινωνικής συνεργασίας; -άλλα ζητήματα που συμφωνούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Όσον αφορά τη διάρκεια της ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, αυτή καθορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη και δεν μπορεί να είναι κατώτερη του ενός έτους.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Συνεπώς, ο νόμος προβλέπει μια ελάχιστη χρονική περίοδο και δεν καθορίζει ένα ανώτερο όριο, πράγμα που σημαίνει ότι τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να την επεκτείνουν όσο επιθυμούν (π.χ. 2 έτη).

Οι συλλογικές συμφωνίες γενικά καταρτίζονται εγγράφως. Αυτός ο τύπος συνιστά μια προϋπόθεση εγκυρότητας (*ad validitatem*). Παρόμοιες διατάξεις περιλαμβάνονται και στη νομοθεσία άλλων κρατών.

Σύμφωνα με το άρθρο 40, παρ. 2 του ΕργΚ της ΔΜ, οι συλλογικές συμφωνίες που καταρτίζονται σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο πρέπει να υποβάλλονται προς καταχώριση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μέσα σε 7 ημερολογιακές ημέρες από την ημερομηνία υπογραφής τους. *(Βάσει της Απόφασης υπ' αριθμ. 357 της 23.04.2005 της Κυβέρνησης της Μολδαβίας υπό τον τίτλο «Μέτρα αναδιοργάνωσης ορισμένων υπουργείων και κεντρικών διοικητικών αρχών της Δημοκρατίας της Μολδαβίας» (“Monitorul Oficial al Republicii Moldova”, no. 67-68, 2005), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναδιοργανώθηκε. Σήμερα, η υλοποίηση της εθνικής πολιτικής στον τομέα της ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων, η εργατική και κοινωνική πολιτική υπάγεται κυρίως στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Οικονομικών και Εμπορίου. Συνεπώς, οι τοπικές και κλαδικές συλλογικές συμφωνίες πρέπει να υποβάλλονται για καταχώριση στο Υπουργείο Οικονομικών και Εμπορίου).*

Σε αυτές τις περιπτώσεις, η καταχώριση αποκτά ζωτική σημασία, διότι οι συλλογικές συμφωνίες αποκτούν ισχύ από τον χρόνο της καταχώρισής τους.

Ωστόσο, υπάρχει μια εξαίρεση στον γενικό κανόνα: οι εθνικές (γενικές) συλλογικές συμφωνίες δεν υπόκεινται σε καταχώριση. Κάθε τέτοια συμφωνία αρχίζει να ισχύει από τη δημοσίευσή της στο “Monitorul Oficial al Republicii Moldova”.

Κάθε ένα ενδιαφερόμενο συμβαλλόμενο μέρος μπορεί να καταθέσει προσφυγή κατά οποιασδήποτε αδικαιολόγητης άρνησης για καταχώριση μιας συλλογικής συμφωνίας και να απευθύνει την προσφυγή αυτή στο διοικητική νομική υπηρεσία, σύμφωνα με το νόμο των διοικητικών νομικών υπηρεσιών.

Μέχρι σήμερα, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν υπογράψει 5 γενικές συλλογικές συμφωνίες.

Για παράδειγμα, η γενική συλλογική συμφωνία υπ' αριθμ. 1 της 03.02.2004 ρυθμίζει συγκεκριμένες πτυχές που σχετίζονται με την αμοιβή των εργαζομένων που εργάζονται με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Το άρθρο 1 της συλλογικής συμφωνίας προβλέπει την αύξηση του βασικού μισθού για εργαζόμενους της ιης κατηγορίας που εργάζονται για οικονομικά αυτόνομες επιχειρήσεις, η οποία υπολογίζεται για ένα πλήρες πρόγραμμα εργασίας 169 ωρών κατά μέσο όρο μηνιαίως (με εξαίρεση εργαζόμενους σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους, σε δημόσια ιατρικά ιδρύματα και υπηρεσίες υγιεινής που ενσωματώνονται στο υποχρεωτικό σύστημα ιατρικής ασφάλισης και το βοηθητικό προσωπικό αγροτικών επιχειρήσεων).

Τα άρθρα 2 και 3 της Γενικής συλλογικής συμφωνίας υπ' αριθμ. 1 καθορίζουν τη διαδικασία αύξησης μισθού για εργασία που παρέχεται υπό μη ευνοϊκές συνθήκες και λόγω αρχαιότητας, καθώς και άλλες αιτίες για αύξηση.

Το άρθρο 4 της Γενικής συλλογικής συμφωνίας υπ' αριθμ. 1 ορίζει ότι «αυτή η συμφωνία αφορά όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από την ιδιοκτησιακή τους μορφή και τη νομική

τους οργάνωση». Ας σημειωθεί ότι αυτή η διάταξη έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 38, παρ. 6 του ΕργΚ, σύμφωνα με το οποίο, η συλλογική συμφωνία αφορά όλα τους εργοδότες – μέλη της ένωσης εργοδοτών που κατήρτισε τη σχετική συμφωνία. Συνεπώς, η γενική συλλογική συμφωνία υπ' αριθμ. 1 είναι υποχρεωτική μόνο για αυτούς τους εργοδότες που είναι μέλη της Εθνικής Συνομοσπονδίας Εργοδοτών (συμβαλλόμενο μέρος που υπέγραψε τη συμφωνία).

Προκειμένου να αποφευχθεί το συγκεκριμένο νομοθετικό κενό, είναι καλό να αναγνωρισθούν οι γενικές συμφωνίες ως υποχρεωτικές για όλους τους εργοδότες, ανεξάρτητα από την ιδιότητα μέλους ή μη κάποιας συνομοσπονδίας.

Η γενική συλλογική συμφωνία υπ' αριθμ. 2 της 09.07/2004 έρχεται να επεκτείνει τις διατάξεις του Εργατικού Κώδικα που αφορούν το θεσμό του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης. Το άρθρο 1 αυτής συμφωνίας καθορίζει ότι οι μονάδες εργασίας (εργοδότες) που έχουν ως βάση την εβδομάδα των 40 ωρών εργασίας, ανεξάρτητα από την ιδιοκτησιακή τους μορφή, την οργάνωση και τη νομική τους μορφή, θα πρέπει να εξετάσουν την εβδομάδα των 5 ημερών με 8 εργάσιμες ώρες ημερησίως και 2 μη εργάσιμες ημέρες, μία από τις οποίες θα είναι η Κυριακή.

Η Γενική συλλογική συμφωνία υπ' αριθμ. 2 επιτρέπει τη χρήση άλλων τύπων εβδομάδων εργασίας που συνεπάγονται την εξής κατανομή ωρών εργασίας: α) εβδομάδα 6 ημερών με μία μη εργάσιμη ημέρα, με πέντε 7ωρες ημέρες εργασίας και μία 5ωρη ημέρα (την έκτη ημέρα), β) εβδομάδα 4 ημερών με 10 ώρες εργασίας ημερησίως και 3 μη εργάσιμες ημέρες, γ) εβδομάδα εργασίας 4 ημερών, με τέσσερις 9ωρες ημέρες, μία 4ωρη ημέρα (την πέμπτη ημέρα) και 2½ μη εργάσιμες ημέρες.

Ο τύπος της εβδομάδας εργασίας, ο χρόνος έναρξης και λήξης της ημέρας εργασίας, η διάρκεια βάρδιας, τα διαλείμματα, καθώς και η εναλλαγή εργάσιμων και μη εργάσιμων ημερών καθορίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό της εταιρίας και μπορούν επίσης να περιλαμβάνονται και ως διατάξεις της συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας.

Με τη Γενική συλλογική συμφωνία υπ' αριθμ. 4 της 25ης Ιουλίου 2005 εγκρίθηκε το σχέδιο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι το σχέδιο σύμβασης δεν καλύπτει πλήρως όλες τις προϋποθέσεις που αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις, τα οποία καθορίζονται από την εθνική και διεθνή νομοθεσία. Ένα τέτοιο σχέδιο σύμβασης μπορεί να μην είναι καν αναγκαίο.

Ο έλεγχος για την εκτέλεση των συλλογικών συμφωνιών πρέπει να διενεργείται από τα συμβαλλόμενα μέρη στην κοινωνική συνεργασία, μέσω των εκπροσώπων τους και από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Η μη συμμόρφωση με τις διατάξεις της συλλογικής συμφωνίας θα συνεπάγεται ευθύνη όσων είναι υπαίτιοι για τη μη συμμόρφωση.

Η γενική χρήση του όρου «ευθύνη» οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, σε σχέση με την παράνομη πράξη, η ευθύνη μπορεί να λάβει οποιαδήποτε μορφή η οποία (μορφή) καθορίζεται από το νόμο. Μπορεί να είναι ποινικής φύσεως, αν η παράνομη πράξη έχει τα στοιχεία και τα εννοιολογικά γνωρίσματα μιας συγκεκριμένης παράβασης, ή μπορεί να είναι αστικής ή ουσιαστικής φύσεως, αν έχει προκληθεί ζημία.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΦΥΡΟΜ

Dr. Belicanec Tito

Καθηγητής Νομικής Σχολής, Πανεπιστήμιο Κυρίλλου και Μεθοδίου, Σκόπια, FYROM

1. Τύποι συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτισθεί ως **Γενική συλλογική σύμβαση εργασίας** σε εθνικό επίπεδο (Γενική συλλογική σύμβαση του ιδιωτικού τομέα και Γενική συλλογική σύμβαση του δημοσίου τομέα). Η **Ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας** καταρτίζεται σε κλαδικό επίπεδο και η **Ατομική συλλογική σύμβαση εργασίας** σε επίπεδο εργοδότη (άρθρο 203 και άρθρο 204).

2. Ισχύς των συλλογικών συμβάσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 205, παράγραφος 1 του εργατικού νόμου, η συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύει άμεσα. Ωστόσο, υπάρχει διαφοροποίηση σε σχέση με το υποκείμενο για το οποίο η εφαρμογή είναι υποχρεωτική.

Η γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύουν άμεσα και **είναι αμφοτέρως δεσμευτικές για τους εργοδότες που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων και έχουν υπογράψει τη συλλογική σύμβαση ή γίνονται μέλη των οργανώσεων αυτών μεταγενέστερα. Είναι δε δεσμευτικές για όλα τα πρόσωπα που συμφώνησαν στην κατάρτιση της σύμβασης ή, κατά τη διαδικασία της κατάρτισής της, ήταν ή έγιναν αργότερα μέλη των οργανώσεων που είναι συμβαλλόμενα μέλη στη συλλογική σύμβαση** (άρθρα 205 και 208 παραγρ. 1 και 2 του εργατικού νόμου).

Η Ατομική συλλογική σύμβαση εργασίας είναι δεσμευτική και αυτό αφορά και εργαζόμενους σε εργοδότες που δεν είναι μέλη του σωματείου ή του σωματείου που είναι συμβαλλόμενο μέρος στη συλλογική σύμβαση (εργατικός νόμος, άρθρο 208, άρθρο 3).

3. Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Το άρθρο 206 του εργατικού νόμου αναφέρει ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και την ευθύνη των συμβαλλόμενων μερών της συμφωνίας, μπορεί δε να περιέχουν νομικούς κανόνες που καθορίζουν τη σύναψη, το περιεχόμενο και τη λήξη των σχέσεων εργασίας καθώς και άλλα θέματα σχετικά με τις σχέσεις εργασίας.

4. Πολλαπλότητα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων

Ο εργατικός νόμος έχει εγκαταλείψει το μονιστικό πρότυπο χάριν του πολύ-σωματείου ως εξουσιοδοτημένου συμβαλλόμενου μέρους στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων και της κατάρτισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας:

- Η γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας σε

κλαδικό επίπεδο καταρτίζονται μεταξύ της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης εργοδοτών και του αντιπροσωπευτικού σωματείου για την περιοχή της Δημοκρατίας της Μακεδονίας (άρθρο 216 και άρθρο 217).

- Η ατομική συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του αντιπροσωπευτικού σωματείου μέσα στην επιχείρηση και προσώπων με πληρεξουσιότητα του εργοδότη (άρθρο 219, παράγραφος 1).

- Η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας για δημόσιες επιχειρήσεις και δημόσιες υπηρεσίες καταρτίζεται μεταξύ του ιδρυτή ή άλλου οργάνου εξουσιοδοτημένου από τον ιδρυτή και του αντιπροσωπευτικού σωματείου (άρθρο 218, παράγραφος 1).

- Η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας για καλλιτέχνες στο πεδίο της τέχνης και του πολιτισμού (ιδιώτες καλλιτέχνες) καταρτίζεται μεταξύ του αντιπροσωπευτικού σωματείου και της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης εργοδοτών (άρθρο 218, παράγραφος 2).

- Η ατομική συλλογική σύμβαση για τις δημόσιες επιχειρήσεις και δημόσιες υπηρεσίες καταρτίζεται μεταξύ του ιδρυτή ή άλλου οργάνου εξουσιοδοτημένου από τον ιδρυτή και του αντιπροσωπευτικού σωματείου (άρθρο 220).

Ο εργατικός νόμος έχει εγκαταλείψει το μονιστικό πρότυπο, το οποίο είναι ξεκάθαρο και εφαρμόσιμο και αποδέχεται το πρότυπο με πολλαπλά σωματεία και πολλαπλές εργοδοτικές οργανώσεις: η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη ή της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης των εργοδοτών και του αντιπροσωπευτικού σωματείου.

5. Αντιπροσωπευτικότητα του σωματείου

Η αντιπροσωπευτικότητα του σωματείου καθορίζεται με βάση τα εξής κριτήρια:

- την εγγραφή σε μητρώο, σύμφωνα με το νόμο και άλλες κανονιστικές ρυθμίσεις.

- τον αριθμό των εγγεγραμμένων μελών- ως αντιπροσωπευτικό σωματείο που μπορεί να προβαίνει στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας θεωρείται αυτό στο οποίο τουλάχιστον 33% των εργαζομένων είναι μέλη του σωματείου, και μέλη του αντιπροσωπευτικού σωματείου σε ανώτερο οργανωτικό επίπεδο (άρθρο 211 και άρθρο 212).

Ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργοδοτών θεωρείται η οργάνωση που έχει μέλη τουλάχιστον 33% των εργοδοτών και το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο για τον οποίο καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 213).

Εάν κανένα από τα σωματεία δεν συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις της αντιπροσωπευτικότητας, τα σωματεία, δηλ. η εργοδοτική οργάνωση **μπορεί να παρέχει συναίνεση στην οργάνωση**, προκειμένου να συμμετέχει στην κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 214).

Σύμφωνα με το νόμο, σε περίπτωση ασυμφωνίας ως προς την αντιπροσωπευτικότητα του σωματείου, δηλ. της εργοδοτικής οργάνωσης, το αρμόδιο δικαστήριο πρέπει να αποφασίσει σχετικά μέσα σε 8 ημέρες (άρθρο 215).

6. Πώς μπορεί να διεξαχθεί η συλλογική διαπραγμάτευση;

Θεωρητικά, τα κριτήρια για αντιπροσωπευτικά σωματεία σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο πληρούνται αν υπάρχει συμμετοχή τριών σωματείων (κάθε ένα με 33%). Όμως, ας ρίξουμε μια ματιά στην περίπτωση όπου η προϋπόθεση για αντιπροσωπευτικό σωματείο ικανοποιείται με τη συμμετοχή μόνο τριών σωματείων:

- Πρώτον, τα νόμιμα σωματεία ως συμμετέχοντες στην κατάρτιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υποχρεούνται να διαπραγματευτούν με τον αντιπροσωπευτικό εργοδότη (άρθρο 210 παράγραφος 1). Οι αντιπρόσωποι των σωματείων και των εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων πρέπει να έχουν εξουσιοδότηση από τις αρμόδιες οργανώσεις (άρθρο 222). Τα πρόσωπα που αντιπροσωπεύουν τα μέρη σε μια συλλογική σύμβαση πρέπει να έχουν πληρεξουσιότητα για να διαπραγματευτούν και να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις. Σε περίπτωση που ένα συμβαλλόμενο μέρος στη συλλογική διαπραγμάτευση είναι νομικό πρόσωπο, το πληρεξούσιο πρέπει να εκδίδεται σύμφωνα με το καταστατικό του νομικού προσώπου (άρθρο 225).

- Σε περίπτωση που στη διαδικασία της κατάρτισης συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο εμπλέκονται περισσότερες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, δηλ. περισσότερες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών, καθίσταται απαραίτητη η δημιουργία ενός διαπραγματευτικού συμβουλίου, η σύνθεση του οποίου καθορίζεται από τα αντιπροσωπευτικά σωματεία, δηλ. τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών (άρθρο 221). **Στο συμβούλιο θα συμμετέχουν διάφορα σωματεία με διαφορετικά προγράμματα και στρατηγικές.**

- Εάν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει συμφωνία για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων, οι συμμετέχοντες υποχρεούνται να καταφύγουν σε διαιτησία για την επίλυση των διαφορών (άρθρο 210, παράγραφος 3).

7. Χρονική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 226 του εργατικού νόμου, η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται για καθορισμένο χρονικό διάστημα δύο ετών, με δυνατότητα ανανέωσης, μετά από έγγραφη συμφωνία των συμβαλλομένων μερών.

8. Λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 227 παράγραφος 1 του εργατικού νόμου, η συλλογική σύμβαση που συνάπτεται για ορισμένη χρονική περίοδο λήγει με την πάροδο του προβλεπόμενου χρόνου. Η δεύτερη παράγραφος προβλέπει τη δυνατότητα της κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων με συμφωνία όλων των μερών ή με καταγγελία, με τα μέσα που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις (δηλ. πριν από τη λήψη της διετούς περιόδου).

Το άρθρο 228 του εργατικού νόμου προβλέπει μια διάταξη ενδοτικού δικαίου που παρεκβαίνει από τους γενικούς κανόνες για τη λήξη, ήτοι την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων: **Εάν δεν ορίζεται άλλως στη συλλογική σύμβαση, η συλλογική σύμβαση και οι διατάξεις της θα εφαρμόζονται και μετά την περίοδο για την οποία καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση, μέχρι να καταρτισθεί μια νέα σύμβαση.**

9. Παράταση της ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να παρατείνεται μετά από συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών. Η συμφωνία μπορεί να συνάπτεται τουλάχιστον 30 ημέρες πριν από την ημερομηνία λήξης της συλλογικής σύμβασης.

10. Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης

Ο εργατικός νόμος δεν περιέχει διατάξεις σχετικά με την καταγγελία της συλλογικής σύμβασης. Το άρθρο 229, παράγραφος 1 του εργατικού νόμου προβλέπει ότι πρέπει η συλλογική σύμβαση να περιέχει διατάξεις για την προθεσμία της καταγγελίας και τη διαδικασία της καταγγελίας, καθώς και για τροποποιήσεις. Η δεύτερη παράγραφος περιέχει την ίδια υποχρέωση διατυπωμένη με διαφορετικό τρόπο: συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίστηκαν σε μια καθορισμένη χρονική περίοδο μπορούν να λήξουν με καταγγελία, αν αυτή η δυνατότητα ρυθμίζεται στη συμφωνία.

Η μονομερής καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας ρυθμίζεται με τις παραγράφους 3, 4 και 5 του άρθρου 229. Συγκεκριμένα, η καταγγελία πρέπει πρώτα να κοινοποιείται στα άλλα συμβαλλόμενα μέρη. Η συλλογική σύμβαση θα ισχύσει το πολύ για έξι μήνες μετά την κοινοποίηση της καταγγελίας (εκτός αν καθορίζεται διαφορετικά από το νόμο). Με την κοινοποίηση της καταγγελίας, οι συμμετέχοντες είναι υποχρεωμένοι να ξεκινήσουν τη διαδικασία διαπραγματεύσεων εντός διαστήματος 15 ημερών από την κοινοποίηση της καταγγελίας, το αργότερο. Σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη δεν συμφωνήσουν κατ' άλλον τρόπο, τότε η συλλογική σύμβαση θα λήξει.

11. Χρήση της καταρτισθείσας συλλογικής σύμβασης επί αλλαγών του εργασιακού καθεστώτος

Όταν επέλθουν νομοθετικές αλλαγές (καταμερισμός, συγχώνευση, διαχωρισμός) ή άλλες αλλαγές του εργασιακού καθεστώτος, οι υπάλληλοι θα χρησιμοποιήσουν τη συλλογική σύμβαση που ισχύει κατά το χρόνο των αλλαγών του καθεστώτος, μέχρι να καταρτισθεί η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά όχι πέραν του ενός έτους.

12. Δικαστική προστασία των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση

Το άρθρο 234 του εργατικού νόμου καθορίζει το δικαίωμα καθενός από τους συμβαλλόμενους στη συλλογική σύμβαση να προσφεύγουν ενώπιον του αρμοδίου Δικαστηρίου για την προστασία των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση.

13. Αμοιβαία συμφωνία σε περίπτωση διαφωνίας ως προς τη διαδικασία κατάρτισης ή τροποποίησης της συλλογικής σύμβασης

Εάν υπάρξει διαφωνία σχετικά με τη διαδικασία κατάρτισης και τροποποίησης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, η διαφορά θα επιλύεται με κοινή συμφωνία (συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας μεσολάβησης).

14. Διαιτησία σε περίπτωση διαφωνίας ως προς τη διαδικασία κατάρτισης ή τροποποίησης της συλλογικής σύμβασης

Σύμφωνα με το άρθρο 235 τα μέρη που βρίσκονται σε αντιδικία, μπορούν, αν συμφωνούν, να καθορίσουν ότι η διαφορά για τη συλλογική σύμβαση θα λυθεί από μία διαιτητική επιτροπή.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΣΤΗ ΡΟΥΜΑΝΙΑ – ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΘΕΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Dima Luminita

Λέκτορας Νομικής Σχολής, Πανεπιστήμιο Βουκουρεστίου, ΡΟΥΜΑΝΙΑ

Οι δημοκρατικές εξελίξεις στη Ρουμανία μετά την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος επέφεραν μια πραγματική μεταρρύθμιση στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Τροποποιήθηκαν ριζικά οι αρχές και η νομοθεσία περί κοινωνικού διαλόγου. Η νέα νομοθεσία που υιοθετήθηκε σύμφωνα με τα δημοκρατικά πρότυπα προσέδωσε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μετά από ένα χρονικό διάστημα πενήντα ετών, τον πραγματικό τους ρόλο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και θέσπισε το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο και άλλους θεσμούς με σκοπό την ανάπτυξη του αναγκαίου πραγματικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα της Ρουμανίας, «ο νόμος ρυθμίζει τα είδη των διαβουλεύσεων και μονίμου διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό τη διασφάλιση ενός κλίματος σταθερότητας και κοινωνικής ειρήνης».

Ο κοινωνικός διάλογος είναι είτε διμερής, όταν διεξάγεται μεταξύ εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε τριμερής, όταν λαμβάνει χώρα μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών, των εργαζομένων και των κρατικών (εκτελεστικών) αρχών.

A. ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

1. Θεσμοί κοινωνικού διαλόγου

Η ισχύουσα νομοθεσία της Ρουμανίας έχει θεσπίσει εθνικούς και περιφερειακούς θεσμούς για την επίτευξη του αναγκαίου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο. Ένας από τους εν λόγω θεσμούς είναι το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, ένα αυτόνομο κρατικό θεσμικό όργανο για το δημόσιο συμφέρον, το οποίο θεσπίστηκε με σκοπό τη διευκόλυνση του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο. Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο έχει συμβουλευτικό ρόλο και η οργάνωση και λειτουργία του διέπεται από τον Νόμο αριθ. 109/1997. Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο είναι ένα τριμερές θεσμικό όργανο, που απαρτίζεται από ίσο αριθμό εκπροσώπων των εργοδοτών, των εργαζομένων και της Κυβέρ-

νσης. Έτσι, από τα 27 μέλη του, κάθε πλευρά διορίζει 9 μέλη. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών διορίζονται από τα σωματεία των εργαζομένων και τις ενώσεις των εργοδοτών που πληρούν τα κριτήρια εκπροσώπησης σε εθνικό επίπεδο. Τα μέλη του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου διορίζονται για 4 έτη και η θητεία τους είναι ανανεώσιμη.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο εξετάζει και εκδίδει συμβουλευτικές γνώμες επί σχεδίων κανονιστικών πράξεων (νόμων, κυβερνητικών αποφάσεων και διαταγμάτων) και επί σχεδίων προγραμμάτων και στρατηγικών, οι δε συντάκτες κανονιστικών πράξεων υποχρεούνται εκ του νόμου να ζητούν τη συμβουλευτική γνώμη του Συμβουλίου, επισημαίνει στην Κυβέρνηση τη συνδρομή κοινωνικών και οικονομικών διαδικασιών που επιτάσσουν τη θέπιση νέων νόμων και κανονισμών και κατόπιν αιτήσεως της Κυβέρνησης ή του Κοινοβουλίου ή με δική του πρωτοβουλία εκπονεί αναλύσεις και μελέτες στον τομέα του κοινωνικού διαλόγου.

Αρχικά, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο είχε, επίσης, συμβουλευτικό ρόλο στη διαμεσολάβηση για διαφορές μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, η οποία λάβαινε χώρα πριν από την έναρξη άλλων διαδικασιών που προβλέπονται από το νόμο για την επίλυση των εν λόγω διαφορών. Το 2003, καταργήθηκαν οι διατάξεις του Νόμου αριθ. 109/1997 που ρυθμίζουν τη συνδρομή του Συμβουλίου στη διαμεσολάβηση.

Επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Με την απόφαση της Κυβερνήσεως αριθ. 314/2001, συστάθηκαν εντός των υπουργείων και των νομαρχιών, συμβουλευτικές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου με σκοπό τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ της δημόσιας διοίκησης, των σωματείων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Οι εν λόγω επιτροπές έχουν τριμερή χαρακτήρα, καθώς απαρτίζονται από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και της δημόσιας διοίκησης. Οι εκπρόσωποι της δημόσιας διοίκησης διορίζονται από τον υπουργό ή τον νομάρχη και οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων διορίζονται από τα σωματεία των εργαζομένων και των ενώσεις των εργοδοτών που πληρούν τις προϋποθέσεις αντιπροσώπευσης σε εθνικό επίπεδο.

Η δραστηριότητα των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα και σκοπεύει να διασφαλίσει τη συνεργασία μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων και της δημόσιας διοίκησης και τη μόνιμη πληροφόρηση σχετικά με τις ανάγκες τους και την επίλυση των διαφορών και προβλημάτων που ανακύπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων του υπουργείου.

Άλλα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου. Στη Ρουμανία υπάρχουν επίσης άλλα θεσμικά όργανα όπου διεξάγεται κοινωνικός διάλογος, αν και ο κοινωνικός διάλογος δεν εμπίπτει στο κύριο αντικείμενο των δραστηριοτήτων τους.

Έτσι, η Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης, το Εθνικό Συμβούλιο Κατάρτισης Ενηλίκων, ο Εθνικός Φορέας Ασφαλίσεων Υγείας, ο Εθνικός Φορέας Συντάξεων και άλλων δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης και τα τοπικά παραρτήματά τους διοικούνται σύμφωνα με την αρχή της τριμερούς συμμετοχής. Τα συμβούλια των εν λόγω φορέων απαρτίζονται από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και της δημόσιας διοίκησης.

σης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι των μερών πλαισιώνονται από άλλα πρόσωπα (π.χ. εκπροσώπους των συνταξιούχων). Όλα αυτά τα όργανα έχουν ως στόχο τη διευκόλυνση του κοινωνικού διαλόγου μέσω μηχανισμών διαχείρισης.

2. Το νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως μορφή κοινωνικού διαλόγου είναι ο πιο σημαντικός τρόπος θέσπισης και θεμελίωσης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των κοινωνικών εταίρων σύμφωνα με την κοινωνική δομή και τους οικονομικούς περιορισμούς της χώρας.

Οδεύοντας προς μια πραγματική οικονομία της αγοράς, το σύστημα του εργατικού δικαίου της Ρουμανίας άρχισε να διέπεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφού το κράτος ρυθμίζει μόνον το ελάχιστο επίπεδο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζομένων. Κατ' επέκταση, ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η ανάπτυξη ενός νομικού εργασιακού καθεστώτος τόσο με την αύξηση των ελάχιστων νομίμων ορίων των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσο και με τη δημιουργία νέων δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους.

Νομοθεσία. Σύμφωνα με το άρθρο 41 παράγραφος 5 του Συντάγματος της Ρουμανίας, «το δικαίωμα συλλογικών εργασιακών διαπραγματεύσεων και η δεσμευτική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι εγγυημένα».

Βάσει των ανωτέρω, η ρουμανική νομοθεσία ρυθμίζει τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την κατάρτιση και τα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και τη συμβιβαστική επίλυση των διαφορών που σχετίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έτσι το κεφάλαιο VIII του ρουμανικού εργατικού κώδικα αναφέρεται σε «Συλλογικές συμβάσεις εργασίας» και το κεφάλαιο IX ρυθμίζει τις «Εργατικές διαφορές». Οι εν λόγω διατάξεις εξειδικεύονται περαιτέρω με συγκεκριμένα νομοθετήματα, όπως ο Νόμος αριθ. 130/1996 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ο Νόμος αριθ. 168/1999 για τη συμβιβαστική επίλυση των εργατικών διαφορών αντίστοιχα.

Το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η υποχρέωση διαπραγμάτευσης.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύνανται να καταρτιστούν σε επίπεδο εργοδότη ή ομάδας εργοδοτών ή κλάδου δραστηριοτήτων και σε εθνικό επίπεδο.

Η διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι υποχρεωτική σε επίπεδο εργοδότη, εκτός εάν ο εργοδότης απασχολεί λιγότερο από 21 εργαζομένους. Επομένως, η διαπραγμάτευση δεν είναι υποχρεωτική εάν ο εργοδότης απασχολεί λιγότερο από 21 εργαζομένους, καθώς και σε επίπεδο ομάδων εργοδοτών ή κλάδων δραστηριοτήτων και σε εθνικό επίπεδο.

Ωστόσο, ο νόμος δεν επιβάλλει στους κοινωνικούς εταίρους την υποχρέωση κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ανεξαρτήτως του επιπέδου στο οποίο λαμβάνει χώρα η διαπραγμάτευση και του υποχρεωτικού ή προαιρετικού χαρακτήρα της. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο εργοδότη, η

σχετική δραστηριότητα δεν εμποδίζεται επειδή ισχύουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί σε ανώτερα επίπεδα. Εάν δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κανένα επίπεδο, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών θα εξακολουθούν να ρυθμίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, η κατάρτιση των οποίων είναι σε κάθε περίπτωση υποχρεωτική.

Ωστόσο από τη χρονιά που τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι καταρτίζουν κάθε έτος συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικό επίπεδο. Προς το παρόν, ο αριθμός των κλάδων των δραστηριοτήτων που αναγράφονται στην εθνική συλλογική σύμβαση είναι 32, αλλά δεν καλύπτονται όλοι από συλλογικές συμβάσεις. Δεν υπάρχουν δημοσίως διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό των συλλογικών συμβάσεων που καταρτίζονται ανά κλάδο δραστηριοτήτων, ανά ομάδα επιχειρήσεων και σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο νόμος ορίζει αναλυτικά τις υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες που είναι υποχρεωμένοι να προσέλθουν σε διαπραγματεύσεις. Έτσι, οι εργοδότες υποχρεούνται να ξεκινήσουν τη συλλογική διαπραγμάτευση ως εξής:

- Όταν δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο εργοδότη, η συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να λάβει χώρα μετά από τουλάχιστον 12 μήνες από την ημερομηνία της προηγούμενης διαπραγμάτευσης,
- εάν τα μέρη έχουν συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας ενός έτους (το ένα έτος είναι η ελάχιστη διάρκεια σύμφωνα με το νόμο), η συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να λάβει χώρα τουλάχιστον 30 ημέρες πριν από την παρέλευση του έτους,
- εάν η ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας στο επίπεδο του εργοδότη καταρτίστηκε για χρονικό διάστημα άνω των 12 μηνών, η συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να λάβει χώρα μετά από τουλάχιστον 12 μήνες από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της εν λόγω σύμβασης.

Σε περίπτωση μη έναρξης των διαπραγματεύσεων από τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις, η διαπραγμάτευση θα λάβει χώρα εντός 15 ημερών από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο των εργαζομένων ή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Εντός της προθεσμίας αυτής ο εργοδότης υποχρεούται να καλέσει τα μέρη σε διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Στην πρώτη τους συνάντηση, τα μέρη καθορίζουν τις πληροφορίες που ο εργοδότης πρέπει να παράσχει στους αντιπροσώπους των σωματείων των εργαζομένων ή τους εργαζομένους και την ημερομηνία κατά την οποία ο εργοδότης πρέπει να εκπληρώσει την εν λόγω υποχρέωσή του. Τα μέρη συμφωνούν επίσης για τον τόπο και το χρονοδιάγραμμα των διαπραγματεύσεων. Η διάρκεια των διαπραγματεύσεων δεν μπορεί να ξεπερνά τις 60 ημέρες (διάρκεια προτεινόμενη από το νόμο).

Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει τη νομική του υποχρέωση για έναρξη διαπραγματεύσεων εντός των προθεσμιών που τίθενται από τις νομικές διατάξεις ή για έναρξη διαπραγματεύσεων εντός 15 ημερών από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο των εργαζομένων ή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, μπορεί να του επιβληθεί πρόστιμο. Μια τέτοιου είδους συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδότη συνιστά παράβαση. Θεωρείται επίσης ως αθέτηση της υποχρέωσης διαπραγμάτευσης (παράβαση), η άρνηση του εργοδότη να διαβιβάσει στο σωματείο των εργαζομένων τις πληροφορίες και τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την προετοιμασία και τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων. Η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται μεταξύ αφενός του εργοδότη ή οργανώσεων εργοδοτών και αφετέρου εργαζομένων που εκπροσωπούνται από σωματεία εργαζομένων ή με όποιον άλλο τρόπο προβλέπει ο νόμος. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι ελεύθεροι και ισότιμοι κατά τη διαπραγμάτευση και την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ο νόμος θεσπίζει την αρχή σύμφωνα με την οποία οι κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούνται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις από τα σωματεία εργαζομένων και τις ενώσεις εργοδοτών που πληρούν τα κριτήρια αντιπροσώπευσης που ρητά προβλέπει ο νόμος με αναφορά στον αριθμό των εκπροσωπούμενων εργαζομένων και την εδαφική κατανομή των ενώσεων των εργοδοτών και των σωματείων των εργαζομένων.

Ωστόσο, οι κοινωνικοί εταίροι δύνανται να εκπροσωπούνται από τις οργανώσεις τους που δεν πληρούν τα κριτήρια αντιπροσώπευσης, εάν οι εν λόγω οργανώσεις συνδέονται με ενώσεις εργοδοτών ή με σωματεία εργαζομένων που είναι αντιπροσωπευτικά σε ανώτερο επίπεδο.

Εκπροσώπηση των εργοδοτών. Οι εργοδότες εκπροσωπούνται κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως εξής:

- Στο *επίπεδο της επιχείρησης*, από το διοικητικό όργανο που ορίζεται από το νόμο, το καταστατικό ή σύμφωνα με τους κανόνες της επιχείρησης. Σε περίπτωση διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε δημοσιονομικό ίδρυμα, ο εργοδότης εκπροσωπείται από τον διαχειριστή του ιδρύματος ή τον αναπληρωτή του.
- Στην περίπτωση συλλογικών διαπραγματεύσεων *σε επίπεδο κλάδου δραστηριοτήτων*, οι εργοδότες εκπροσωπούνται από ενώσεις εργοδοτών που έχουν συσταθεί νόμιμα και πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:
 - έχουν οργανωτική και περιουσιακή αυτοτέλεια,
 - εκπροσωπούν εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν τουλάχιστον το 10% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στην εθνική οικονομία.
- Στην περίπτωση συλλογικών διαπραγματεύσεων *σε εθνικό επίπεδο*, οι εργοδότες εκπροσωπούνται από ενώσεις εργοδοτών που έχουν συσταθεί νόμιμα και πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:

- έχουν οργανωτική και περιουσιακή αυτοτέλεια,
- εκπροσωπούν εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις ασκούν τις δραστηριότητές τους τουλάχιστον στο ήμισυ του συνολικού αριθμού των περιφερειών της χώρας, συμπεριλαμβανομένου του Βουκουρεστίου,
- εκπροσωπούν εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις ασκούν τις δραστηριότητές τους τουλάχιστον στο 25% των κλάδων δραστηριοτήτων,
- εκπροσωπούν εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν τουλάχιστον το 7% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων του σχετικού κλάδου.

Η πλήρωση των κριτηρίων αντιπροσώπευσης που προβλέπει ο νόμος σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο διαπιστώνεται με απόφαση του Δικαστηρίου του Βουκουρεστίου, κατόπιν αιτήσεως της σχετικής ένωσης εργοδοτών και ισχύει για κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται εντός 4 ετών από την τελεσιδικία της σχετικής απόφασης. Η απόφαση μπορεί να προσβληθεί με έφεση εντός 10 ημερών.

Εκπροσώπηση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως εξής:

- Στο *επίπεδο της επιχείρησης*, από τα αντιπροσωπευτικά σωματεία εργαζομένων που έχουν συσταθεί νόμιμα ή εάν δεν υπάρχουν τέτοια σωματεία εργαζομένων, από τους άμεσα εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Προκειμένου να είναι αντιπροσωπευτικό το σωματείο των εργαζομένων, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης, πρέπει να πληροί τα ακόλουθα κριτήρια:

- να είναι νόμιμα αναγνωρισμένο ως σωματείο εργαζομένων,
- ο αριθμός των μελών του σωματείου να εκπροσωπεί τουλάχιστον το 1/3 του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Η πλήρωση των εν λόγω κριτηρίων διαπιστώνεται, κατόπιν αιτήσεως των σωματείων των εργαζομένων, με απόφαση του Πρωτοδικείου όπου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης και ισχύει για κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται εντός 4 ετών από την τελεσιδικία της σχετικής απόφασης. Η απόφαση μπορεί να προσβληθεί με έφεση εντός 10 ημερών.

Στην περίπτωση που κανένα σωματείο εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης δεν πληροί τις ανωτέρω προϋποθέσεις ή δεν υπάρχει σωματείο εργαζομένων στο επίπεδο της συγκεκριμένης επιχείρησης, οι εργαζόμενοι εκλέγουν τους εκπροσώπους τους με μυστική ψηφοφορία. Στις εκλογές αυτές πρέπει να συμμετάσχει τουλάχιστον η απόλυτη πλειοψηφία (50% + 1) του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι εκπρόσωποι εκλέγονται σύμφωνα με τον αριθμό των ψήφων.

- Σε *κλαδικό επίπεδο*, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τις ομοσπονδιακές ενώσεις εργαζομένων που έχουν συσταθεί νόμιμα και πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:

- είναι νόμιμα αναγνωρισμένες ως ομοσπονδιακές ενώσεις εργαζομένων,
- έχουν οργανωτική και περιουσιακή αυτοτέλεια,

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

- ο συνολικός αριθμός των μελών των σωματείων εργαζομένων που τις απαρτίζουν ισούται τουλάχιστον με το 7% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στον εν λόγω κλάδο.
- Σε εθνικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τις συνομοσπονδίες εργαζομένων που έχουν συσταθεί νόμιμα και πληρούν τις προϋποθέσεις εκπροσώπησης που προβλέπει ο νόμος:
 - είναι νόμιμα αναγνωρισμένες ως συνομοσπονδίες εργαζομένων,
 - έχουν οργανωτική και περιουσιακή αυτοτέλεια,
 - απαρτίζονται από σωματεία εργαζομένων που δραστηριοποιούνται τουλάχιστον στο ήμισυ του συνολικού αριθμού των περιφερειών της χώρας, συμπεριλαμβανομένου του Βουκουρεστίου,
 - απαρτίζονται από αντιπροσωπευτικές ομοσπονδιακές ενώσεις εργαζομένων, που δραστηριοποιούνται τουλάχιστον στο 25% των κλάδων δραστηριοτήτων,
 - ο συνολικός αριθμός των μελών των σωματείων εργαζομένων που τις απαρτίζουν ισούται με τουλάχιστον το 5% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στην εθνική οικονομία.

Η πλήρωση των προϋποθέσεων που προβλέπονται από το νόμο διαπιστώνεται, κατόπιν αιτήσεως των ομοσπονδιακών ενώσεων και των συνομοσπονδιών των εργαζομένων, με απόφαση του Δικαστηρίου του Βουκουρεστίου και ισχύει για κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται εντός 4 ετών από την τελεσιδικία της σχετικής απόφασης. Η απόφαση μπορεί να προσβληθεί με έφεση εντός 10 ημερών.

Η «μεταβίβαση» της εξουσίας εκπροσώπησης. Οι ενώσεις των εργοδοτών και τα σωματεία των εργαζομένων που πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις αντιπροσώπευσης των εργοδοτών και των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο δικαιούνται επίσης να τους εκπροσωπούν και σε συλλογικές διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα σε κλαδικό επίπεδο και σε επίπεδο ομάδας επιχειρήσεων, μέσω της αντιπροσωπείας των ομοσπονδιακών ενώσεων που είναι μέλη τους. Κάθε ένωση εργοδοτών ή συνομοσπονδία εργαζομένων που έχει πάνω από μία ένωση εκπρόσωπο σε κλαδικό επίπεδο ορίζει μόνον μία εν λόγω οργάνωση για να συμμετάσχει σε διαπραγματεύσεις και στην κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αμφότερες οι οργανώσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις που ρητά προβλέπονται από το νόμο για την εκπροσώπηση των εργοδοτών και των εργαζομένων σε κλαδικό επίπεδο ή σε επίπεδο ομάδας επιχειρήσεων και οι οργανώσεις που είναι εκπρόσωποι λόγω της μεταβίβασης της εξουσίας αντιπροσώπευσης, έχουν τα ίδια δικαιώματα αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Επίσης, σε επίπεδο επιχείρησης, ένα σωματείο εργαζομένων δύναται να εκπροσωπεί τους εργαζομένους, είτε το εν λόγω σωματείο πληροί τις προϋποθέσεις που ρητά απαριθμούνται στο νόμο, είτε συνδέεται με ένα σωματείο εργαζομένων που έχει συσταθεί σε ανώτερο επίπεδο, το οποίο πληροί τις προϋποθέσεις εκπροσώπησης που

προβλέπονται από το νόμο για το επίπεδό του.

Περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων. Η ισχύουσα νομοθεσία, γενικά, προβλέπει ορισμένους όρους που μπορούν να περιληφθούν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά, κατά κανόνα, δεν περιορίζει τη συμβατική ελευθερία των συμβαλλομένων.

Σύμφωνα με το νόμο, τα μέρη διαπραγματεύονται τουλάχιστον τις αποδοχές, το ωράριο, το πρόγραμμα και τους όρους εργασίας. Ωστόσο, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και άλλα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ των οποίων και η προστασία των προσώπων που εκλέγονται ή διορίζονται σε διοικητικά όργανα σωματείων εργαζομένων ή ορίζονται ως εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Κατά κανόνα, η ρουμανική νομοθεσία επιτρέπει την αναφορά σε όλες τις πτυχές των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διέπονται από την αρχή της απόλυτης ελευθερίας των μερών στον καθορισμό του περιεχομένου της συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό τον όρο της τήρησης των ελάχιστων προδιαγραφών που παρέχονται από την ισχύουσα νομοθεσία για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τους τυχόν ισχύοντες όρους συλλογικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί σε ανώτερα επίπεδα.

Κατ' εξαίρεση, οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται σε επίπεδο χρηματοδοτικών ιδρυμάτων δεν θα αναφέρονται σε δικαιώματα των εργαζομένων που παρέχονται εκ του νόμου και σε δικαιώματα η έκταση των οποίων ρητά θεσπίζεται από διατάξεις νόμου (ημερομίσθια, διακοπές, κλπ.).

Κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τύπος και διάρκεια. Η συλλογική σύμβαση εργασίας *καταρτίζεται εγγράφως* και πρέπει να υπογραφεί από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Είναι σύμβαση *ορισμένου χρόνου*, με διάρκεια όχι μικρότερη των 12 μηνών ή με διάρκεια συγκεκριμένου έργου. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορεί να συμφωνήσουν την παράταση της ισχύος της με τους ίδιους όρους ή με άλλους όρους που θα συμφωνηθούν μεταξύ τους.

Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας *θα ισχύει από την ημερομηνία της καταχώρισής της*. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορεί να συμφωνήσουν η ημερομηνία έναρξης ισχύος να έπεται της ημερομηνίας καταχώρισης.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται σε επίπεδο εργοδότη θα καταχωρείται στο αρμόδιο τοπικό γενικό τμήμα εργασίας, κοινωνικής αλληλεγγύης και οικογένειας, που βρίσκεται στην περιοχή όπου εδρεύει ο εν λόγω εργοδότης. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται σε επίπεδο ομάδας επιχειρήσεων, σε κλαδικό επίπεδο ή σε εθνικό επίπεδο θα καταχωρούνται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικογένειας.

Η άρνηση καταχώρισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορεί να βασίζεται μόνο σε έναν από τους λόγους που ρητά απαριθμούνται στο νόμο και αναφέρονται

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

στην έλλειψη στοιχείων που να αποδεικνύουν την πλήρωση των προϋποθέσεων αντιπροσώπευσης, την έλλειψη υπογραφών ή την έλλειψη στοιχείων σχετικά με τους εργοδότες στους οποίους πρόκειται να εφαρμοστεί η σύμβαση.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται σε εθνικό επίπεδο ή σε κλαδικό επίπεδο θα δημοσιεύονται στην ρουμανική Εφημερίδα της Κυβερνήσεως εντός 30 ημερών από την καταχώρισή τους. Ωστόσο, οι συμβάσεις θα ισχύουν από την ημερομηνία καταχώρισης, ανεξαρτήτως της δημοσίευσής τους.

Αποτελέσματα της συλλογικής σύμβασης. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται σύμφωνα με το νόμο δεσμεύουν τα συμβαλλόμενα μέρη όπως ο νόμος. Τα συμβαλλόμενα μέρη υποχρεούνται να τηρούν τους όρους των εν λόγω συμβάσεων.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται σε επίπεδο επιχείρησης παρέχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις σε όλους τους εργαζομένους της εν λόγω επιχείρησης, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας πρόσληψής τους και της σχέσης τους με κάποιο σωματείο εργαζομένων.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται σε επίπεδο ομάδας εργοδοτών ή σε κλαδικό επίπεδο παρέχουν προστασία σε όλους τους εργαζομένους των εργοδοτών που μετέχουν στην εν λόγω ομάδα ή στον εν λόγω κλάδο. Τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν την νομική υποχρέωση να καθορίσουν και να συμπεριλάβουν στις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που καταρτίζουν σε κλαδικό επίπεδο και σε επίπεδο ομάδας επιχειρήσεων τον κατάλογο των επιχειρήσεων όπου πρόκειται να εφαρμοστούν οι εν λόγω συμβάσεις.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται σε εθνικό επίπεδο θα ισχύει υπέρ όλων των εργαζομένων όλων των εργοδοτών της χώρας.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας υπερβαίνουν τα αποτελέσματα των συμβάσεων του κοινού δικαίου. Τα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων δεν δεσμεύουν μόνο τα συμβαλλόμενα μέρη. Οι διατάξεις τους παρέχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τους εκπροσωπούμενους εργαζομένους όσο και για τους εργαζομένους που δεν εκπροσωπούνταν κατά τις διαπραγματεύσεις και προσλήφθηκαν μετά από την ημερομηνία κατάρτισης της σύμβασης. Επίσης, οι συλλογικές συμβάσεις που καταρτίζονται σε ανώτερο επίπεδο ισχύουν για όλους τους εργοδότες του σχετικού κλάδου και αντιστοίχως για όλους τους εργοδότες της χώρας ακόμη και για όσους εξ αυτών δεν συμμετείχαν στις διαπραγματεύσεις και την κατάρτιση της εν λόγω σύμβασης. Επομένως, η ισχύς μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι παρόμοια με την ισχύ μιας κανονιστικής πράξης.

Σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει σε εθνικό επίπεδο, σε περίπτωση διαφωνιών σχετικά με την κατάρτιση των όρων της συλλογικής σύμβασης, ο εργοδότης και τα σωματεία εργαζομένων θα επιχειρούν να άρουν τις διαφωνίες στο πλαίσιο των επιτροπών συνδιαλλαγής που συγκροτούνται στην επιχείρηση και στη συ-

νέχεια, σε περίπτωση μη άρσης των διαφωνιών, στο πλαίσιο των επιτροπών συνδιαλλαγής που συγκροτούνται σε κλαδικό επίπεδο. Οι επιτροπές συνδιαλλαγής έχουν, βάσει των κανονισμών τους, το δικαίωμα ερμηνείας των όρων των αντίστοιχων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες συνθήκες και δυνατότητες των επιχειρήσεων, κατόπιν αιτήσεως ενός συμβαλλόμενου μέρους.

Σε περίπτωση μη επίτευξης φιλικού διακανονισμού εντός της επιτροπής συνδιαλλαγής για διαφορά που έχει σχέση με την τήρηση των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει ο εργοδότης στο πλαίσιο της συλλογικής σύμβασης εργασίας, τα σωματεία των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στα αρμόδια εργατικά δικαστήρια.

Κατά τη διάρκεια ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι δυνατή η τροποποίηση, αναστολή ή παύση της ισχύος των όρων της με συμφωνία των συμβαλλομένων.

Οι τροποποιήσεις θα κοινοποιούνται εγγράφως στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικογένειας ή στο περιφερειακό του παράρτημα, ανάλογα με την περίπτωση και θα ισχύουν από την ημερομηνία της καταχώρισής τους ή από άλλη ημερομηνία, μεταγενέστερη της ημερομηνίας καταχώρισης, που μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ των συμβαλλομένων.

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να ανασταλεί με συμφωνία των συμβαλλομένων ή σε περίπτωση απεργίας, εάν δεν είναι εφικτή για τους εργαζόμενους που δεν συμμετέχουν στην απεργία η συνέχιση της εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να λυθεί με πρωτοβουλία ενός μόνο συμβαλλόμενου μέρους. Μπορεί να λυθεί μόνο σε μία από τις ρητά προβλεπόμενες από το νόμο περιπτώσεις:

- σε περίπτωση λήξης της διάρκειας της συλλογικής σύμβασης ή σε περίπτωση επίτευξης του σκοπού της, εάν τα συμβαλλόμενα μέρη δεν συμφωνήσουν την παράταση της ισχύος της,
- σε περίπτωση λύσης ή εκκαθάρισης της επιχείρησης,
- με συμφωνία των συμβαλλομένων μερών,
- σε περίπτωση αναδιοργάνωσης της επιχείρησης ανάλογα με τον τύπο αυτής (π.χ. συγχώνευση, διάσπαση).

Η αναστολή και η λύση της συλλογικής σύμβασης θα γνωστοποιούνται εντός 5 ημερών στην αρχή όπου γίνεται η καταχώριση της σύμβασης.

3. Η επίδραση των συλλογικών συμβάσεων στο ύψος των κατώτατων ημερομισθίων, το ωράριο εργασίας και άλλους όρους εργασίας

Σύμφωνα με τη ρουμανική νομοθεσία, οι νομικές διατάξεις που αφορούν τα δικαιώματα των εργαζομένων έχουν έναν ελάχιστο χαρακτήρα αναφορικά με την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η συλλογική σύμβαση εργασίας πρέπει να είναι σύμφωνη με τις επιταγές του νόμου (π.χ. οι διατάξεις της δεν μπορούν να θεσπίζουν

το ύψος των κατώτατων ημερομισθίων σε επίπεδο κατώτερο του προβλεπομένου από το νόμο).

Επιπροσθέτως, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα περιέχουν όρους που θα προβλέπουν για τους εργαζόμενους κατώτερα δικαιώματα σε σύγκριση με τα δικαιώματα που θεσπίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν καταρτιστεί σε ανώτερα επίπεδα.

Συμπερασματικά, η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν θα χειροτερεύει τη θέση των εργαζομένων σε σύγκριση με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις. Εάν η συλλογική σύμβαση παρέχει στους εργαζομένους περισσότερα πλεονεκτήματα από το νόμο, ο εργοδότης υποχρεούται να σέβεται τις διατάξεις της και να παρέχει στους εργαζομένους του τουλάχιστον τα ίδια δικαιώματα.

Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία ρητά προβλέπει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης και θέσπισης αποκλίσεων μέσω των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (π.χ. μπορεί να παραταθεί η διάρκεια του ωραρίου εργασίας πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας, που υπολογίζονται με περίοδο αναφοράς τον ένα μήνα δεν θα υπερβαίνει τις 48 ώρες την εβδομάδα ενώ για ορισμένους συγκεκριμένους κλάδους δραστηριοτήτων, επιχειρήσεις ή επαγγέλματα που αναγράφονται στη συλλογική σύμβαση εργασίας που έχει καταρτιστεί σε εθνικό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαπραγματευτούν σε κλαδικό επίπεδο και να ορίσουν στη συλλογική σύμβαση ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα που δεν θα υπερβαίνει τους 12 μήνες).

Σε κάθε περίπτωση, η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι παρόμοια με την ισχύ του νόμου, όταν τα μέρη διαπραγματεύονται για την ατομική σύμβαση εργασίας που υποχρεούνται να συνάψουν. Οι διατάξεις της συλλογικής σύμβασης έχουν έναν ελάχιστο χαρακτήρα αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που θεσπίζονται με την ατομική σύμβαση εργασίας, ούτως ώστε οι ατομικές συμβάσεις εργασίας να μην περιέχουν όρους που να προβλέπουν για τους εργαζόμενους κατώτερα δικαιώματα σε σύγκριση με τα δικαιώματα που θεσπίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι εν λόγω όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που παραβιάζουν τις νομικές διατάξεις ή τους όρους των συλλογικών συμβάσεων που καταρτίζονται σε ανώτερα επίπεδα είναι ακυρώσιμες. Μόνο τα δικαστήρια είναι αρμόδια να κηρύξουν τις εν λόγω ρήτρες άκυρες και ανίσχυρες, κατόπιν αιτήσεως οιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον.

Β. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΜΕΣΑ ΑΡΣΗΣ ΤΟΥ ΑΔΙΕΞΟΔΟΥ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Η ρουμανική νομοθεσία ορίζει ως «*διαφορές συμφερόντων*» όλες τις διαφορές μεταξύ των κοινωνικών εταίρων που σχετίζονται με την έναρξη και τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όλες οι διαφορές που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται ως διαφορές που αφορούν τα συμφέροντα των εργαζο-

μένων. Οι εν λόγω διαφορές μπορούν να επιλυθούν μόνο μέσω συγκεκριμένων διαδικασιών που προβλέπονται ρητά από το νόμο: την απόπειρα συμβιβασμού, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία. *Τα δικαστήρια δεν είναι αρμόδια για την επίλυση διαφορών συμφερόντων.* Σε περίπτωση διαφοράς συμφερόντων τα δικαστήρια (τα εργατικά δικαστήρια) δύνανται να εκτιμήσουν μόνο εάν η απεργία δηλώθηκε ή συνεχίστηκε κατά παράβαση των νομικών διατάξεων και κατ' επέκταση να διατάξουν την άρση της παράνομης απεργίας.

1. Απόπειρα συμβιβασμού

Η απόπειρα συμβιβασμού είναι υποχρεωτική για τα μέρη. Σε περίπτωση που ανακύψει μία διαφορά συμφερόντων, το αντιπροσωπευτικό σωματείο των εργαζομένων ή, ανάλογα με την περίπτωση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν την υποχρέωση να ενημερώσουν το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικογένειας, δια των περιφερειακών παραρτημάτων του, με σκοπό τον συμβιβασμό.

Το Υπουργείο υποχρεούται να οργανώσει συνάντηση των μερών με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. *Το Υπουργείο δεν έχει καμία αρμοδιότητα επίλυσης της διαφοράς.* Έχει μόνο την υποχρέωση να καλέσει τα μέρη να συμμετάσχουν στην απόπειρα συμβιβασμού και να επιμείνει να ενεργήσουν τα δέοντα για την επίτευξη συμβιβασμού.

Οι προτάσεις των μερών και το αποτέλεσμα των συζητήσεων θα καταγράφονται στα πρακτικά που θα υπογράφονται από τα μέρη και από τον αντιπρόσωπο του Υπουργείου.

Σε περίπτωση επίτευξης συμφωνίας, ως αποτέλεσμα των συζητήσεων, ως προς τον διακανονισμό των ασκθέντων αξιώσεων, τα μέρη θα οριστικοποιούν τη συλλογική σύμβαση εργασίας και κατ' αυτό τον τρόπο θα αίρεται η διαφορά συμφερόντων.

Εάν η συμφωνία είναι μερική, στην έκθεση θα αναγράφονται οι αξιώσεις επί των οποίων υπήρξε συμφωνία και εκείνες που δεν έχουν διευθετηθεί, μαζί με τις απόψεις κάθε μέρους σχετικά με τις τελευταίες.

2. Διαμεσολάβηση

Η διαδικασία της διαμεσολάβησης έχει προαιρετικό χαρακτήρα για τα μέρη. Σε περίπτωση μη επίλυσης της διαφοράς, κατόπιν της απόπειρας συμβιβασμού που οργανώθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας, τα μέρη μπορεί να αποφασίσουν συναινετικά την έναρξη της διαδικασίας διαμεσολάβησης.

Οι διαμεσολαβητές θα εκλέγονται με αμοιβαία συμφωνία των διαδίκων μεταξύ προσώπων που έχουν την ιδιότητα του διαμεσολαβητή και διορίζονται ετησίως από τον υπουργό εργασίας, κοινωνικής αλληλεγγύης και οικογένειας με τη σύμφωνη γνώμη του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου.

Η διαδικασία διαμεσολάβησης προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται σε εθνικό επίπεδο.

Στο τέλος της αποστολής του, ο διαμεσολαβητής υποχρεούται να συντάξει έκθεση σχετικά με τη διαφορά συμφερόντων και να διατυπώσει τη γνώμη του για τυχόν αξιώσεις που δεν έχουν διευθετηθεί. Η έκθεση θα αποστέλλεται σε κάθε πλευρά καθώς

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

και στο Υπουργείο. Τα μέρη *ενδέχεται να συμφωνήσουν να ακολουθήσουν τις συστάσεις του διαμεσολαβητή αλλά δεν είναι υποχρεωμένα προς τούτο*. Ωστόσο, δεν έχουν έννομο συμφέρον να προσβάλλουν με ένδικο μέσο την έκθεση του διαμεσολαβητή.

3. Διαιτησία

Η διαδικασία της διαιτησίας έχει επίσης προαιρετικό χαρακτήρα. Καθ' όλη τη διάρκεια της διαφοράς συμφερόντων οι διάδικοι μπορούν να αποφασίσουν συναινετικά την υπαγωγή των αξιώσεών τους στην επιτροπή διαιτησίας.

Η επιτροπή διαιτησίας θα απαρτίζεται από 3 διαιτητές. Τα μέρη και ο Υπουργός διορίζουν από ένα διαιτητή ο καθένας από τον κατάλογο των διαιτητών που συγκροτείται κάθε έτος με εντολή του υπουργού και με τη συναίνεση του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου.

Η διαδικασία των εργασιών της επιτροπής διαιτησίας θεσπίζεται με κανονισμό που εγκρίνεται με υπουργική απόφαση. Το Υπουργείο ή, ανάλογα με την περίπτωση, το περιφερειακό παράρτημά του διασφαλίζει τη γραμματειακή υποστήριξη της επιτροπής διαιτησίας.

Η επιτροπή διαιτησίας έχει την υποχρέωση να καλέσει τα μέρη και να συζητήσει μαζί τους τη διαφορά συμφερόντων. Η επιτροπή διαιτησίας εκδίδει τελεσίδικη απόφαση. Η απόφαση αυτή μπορεί να προσβληθεί με ένδικο μέσο ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων μόνο για λόγους ακυρότητας.

Η απόφαση της επιτροπής διαιτησίας είναι υποχρεωτική για τα μέρη και συνιστά μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από την ημερομηνία επίδοσης της απόφασης από την επιτροπή διαιτησίας αίρεται η διαφορά συμφερόντων.

Δεν υπάρχουν δημοσίως διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό των πρακτικών συμβιβασμού, των εκθέσεων διαμεσολάβησης και των διαιτητικών αποφάσεων. Σε σχέση με τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία, αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ η απόπειρα συμβιβασμού είναι υποχρεωτική πριν από την κήρυξη απεργίας, η διαμεσολάβηση και η διαιτησία δεν είναι υποχρεωτικές και ως εκ τούτου χρησιμοποιούνται πολύ σπάνια. Οι εν λόγω διαδικασίες δεν χρησιμοποιούνται επίσης επειδή αφενός στα ανώτερα επίπεδα, όπου η διαπραγμάτευση δεν είναι υποχρεωτική, οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν την έναρξη διαπραγματεύσεων και εύκολα επιτυγχάνουν συμφωνία και αφετέρου στο επίπεδο της επιχείρησης, η πλειοψηφία των εργοδοτών αγνοούν την υποχρέωσή τους για έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η αθέτηση της συλλογικής σύμβασης εργασίας που καταρτίστηκε μετά από απόπειρα συμβιβασμού και/ ή διαδικασία διαμεσολάβησης ή η παραβίαση μιας διαιτητικής απόφασης που συνιστά μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, οριοθετούν την αστική συμβατική ευθύνη των μερών. Οι διαφορές που σχετίζονται με την τήρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ανωτέρω διαιτητικών αποφάσεων επιλύονται από τα αρμόδια εργατικά δικαστήρια.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ – ΝΟΜΙΚΟΙ ΘΕΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΤΗΣ ΣΕΡΒΙΑΣ

Dr. Lubarda Branko

Καθηγητής Νομική Σχολής, Πανεπιστήμιο Βελιγραδίου, ΣΕΡΒΙΑ & ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ

Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η παρούσα εισήγηση πραγματεύεται μόνο τους νομικούς θεσμούς για την επίλυση συλλογικών διαφορών στη Σερβία, που αποτελεί κράτος - μέλος της Ένωσης Κρατών Σερβίας και Μαυροβουνίου που ιδρύθηκε το 2003 με τον Καταστατικό Χάρτη της Ένωσης Κρατών Σερβίας και Μαυροβουνίου και όχι θεσμούς για την επίλυση συλλογικών διαφορών στο Μαυροβούνιο. Η νομική βάση του κοινωνικού διαλόγου διαφέρει σε ορισμένα σημεία στο Μαυροβούνιο σε σχέση με τη Σερβία λόγω των διαφορών που υπάρχουν στην εργατική νομοθεσία. Σύμφωνα με τον Καταστατικό Χάρτη, κάθε κράτος μέλος της Ένωσης Κρατών έχει πλήρη νομοθετική αρμοδιότητα στον κοινωνικό τομέα και τα τελευταία χρόνια ψηφίστηκαν διάφοροι νόμοι και στα δύο κράτη μέλη. Ο Εργατικός Νόμος του 2003 είναι το βασικό νομοθετικό εργαλείο του κοινωνικού διαλόγου στο Μαυροβούνιο, σε αντίθεση με τη Σερβία όπου στις νομοθετικές εξελίξεις περιλαμβάνονται τρεις πρόσφατα ψηφισθέντες νόμοι - ο βασικός Εργατικός Νόμος (2005), ο Νόμος για τη Φιλική Επίλυση των Εργατικών Διαφορών (2004) και ο Νόμος για το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο (2004). Από τις ίδιες τις ημερομηνίες ψήφισης των πιο πρόσφατων νομοθετημάτων κοινωνικού διαλόγου στη Σερβία είναι προφανές ότι η Σερβία βρίσκεται στη διαδικασία αναζήτησης του κατάλληλου κοινωνικού μοντέλου, που θα είναι συμβατό με θεμελιώδεις πυλώνες του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, ιδίως με τα συστατικά στοιχεία του κοινωνικού διαλόγου και του ειρηνικού διακανονισμού των συλλογικών εργατικών διαφορών. Η Σερβία και Μαυροβούνιο, 45ο μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης από το 2003, υπέγραψε τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Μάρτιος 2005), η επικύρωση του οποίου αναμένεται ότι θα λάβει χώρα ως το τέλος του τρέχοντος έτους. Η Σερβία και Μαυροβούνιο βρίσκεται σε διαδικασία διαπραγματεύσεων για τη σύναψη ενός Συμφώνου Σταθερότητας και Συνεργασίας με την Ε.Ε. και η ανάγκη εναρμόνισης του νομικού συστήματος με τα πρότυπα της Ε.Ε. περικλείει και το κοινωνικό δίκαιο. Τελευταία, η Σερβία και Μαυροβούνιο επικύρωσε 68 διεθνείς συμβάσεις της ΔΟΕ, συμπεριλαμβανομένων και των οκτώ περί θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων (μεταξύ των οποίων είναι και οι αριθ. 87 και 98) και έχει επίσης επικυρώσει τις συμβάσεις αριθ. 135 και 144 που έχουν άμεση σχέση με τον κοινωνικό διάλογο.

Ταυτότητα του Κοινωνικού Μοντέλου: Ατελείωτη Αναζήτηση

Το ιστορικό υπόβαθρο διακρίνεται από τη διαρκή αναζήτηση της ταυτότητας του πολιτικού και κοινωνικού μοντέλου στη Σερβία. Η Σερβία έγινε ανεξάρτητο κράτος στη διάσκεψη του Βερολίνου το 1878, αλλά είχε μεγάλη αυτονομία από τα μέσα του ΧΙΧ αιώνα. Η διαδικασία της εκβιομηχάνισης ξεκίνησε στις αρχές του ΧΧ αιώνα κι έτσι στην υφιστάμενη αγροτική οικονομία δεν υπήρχαν οι οικονομικές προϋποθέσεις του κοινωνικού διαλόγου. Από το 1919 μέχρι τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, στο πλαίσιο του Βασιλείου των Σέρβων, Κροατών και Σλοβένων, που είναι γνωστό και ως η πρώτη Γιουγκοσλαβία, διακρίνει κανείς την αναζήτηση της ευρωπαϊκής ταυτότητας – μια διαδικασία εδραίωσης του νομικού και κοινωνικού μοντέλου στην παράδοση των δυτικών ευρωπαϊκών κρατών (π.χ. το μοντέλο της κοινωνικής ασφάλειας του Βίσμαρκ), την εκβιομηχάνιση της χώρας, την κοινοβουλευτική δημοκρατία με περιόδους κρίσης της δημοκρατίας, κλπ. Αλλά μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, καταργήθηκαν τα στοιχεία του ευρωπαϊκού μοντέλου (οικονομία της αγοράς, πολιτικός πλουραλισμός) και ως ένα βαθμό η παράδοση του κοινωνικού διαλόγου και εγκαθιδρύθηκε το σύστημα της σχεδιασμένης οικονομίας και του πολιτικού μονισμού (κομμουνιστικό καθεστώς). Δεν υπήρχαν πλέον οι οικονομικές, νομικές και πολιτικές προϋποθέσεις για ένα πλουραλιστικό και δημοκρατικό σύστημα εργασιακών σχέσεων με τον κοινωνικό διάλογο και θεσμούς για τον ειρηνικό διακανονισμό των εργατικών διαφορών, ως θεμέλιο λίθο του κοινωνικού μοντέλου. Το μοντέλο αυτό, βασικά αντίγραφο του σοβιετικού πολιτικού, νομικού και κοινωνικού μοντέλου αντικαταστάθηκε αργά από το σοσιαλιστικό μοντέλο της αυτοδιοίκησης, που βασιζόταν στη γνωστή κοινωνική ιδιοκτησία (σε αντίθεση με την ατομική ιδιοκτησία) και την οργανωμένη εργασία (αλλά χωρίς αυτόνομα σωματεία) και την αυτοδιοίκηση των εργαζομένων (άρνηση των ιδιωτών εργοδοτών, των ατομικών συμβάσεων εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων, του δικαίωματος της απεργίας κλπ.). Μετά την κατάρρευση των κομμουνιστικών συστημάτων στην Ανατολική και Κεντρική Ευρώπη, άρχισε η διαδικασία της μετάβασης κατά την τελευταία δεκαετία του ΧΧ αιώνα, η οποία συνδέεται με τη διάλυση της δεύτερης Γιουγκοσλαβίας (της πρώην Σοσιαλιστικής Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γιουγκοσλαβίας), και τη σύσταση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γιουγκοσλαβίας το 1992, με δύο δημοκρατίες – τη Σερβία και το Μαυροβούνιο. Αν και το νέο Σύνταγμα της ΟΔΓ είχε ως βάση την οικονομία της αγοράς και τον πολιτικό πλουραλισμό, η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και η εδραίωση του ευρωπαϊκού παραδοσιακού κοινωνικού μοντέλου εμποδίστηκαν λόγω της οικονομικής απομόνωσης, των διεθνών κυρώσεων και της έλλειψης δημοκρατίας. Η πραγματική διαδικασία ενός αναδυόμενου δημοκρατικού και πλουραλιστικού συστήματος εργασιακών σχέσεων στη Σερβία ξεκίνησε μετά τις 5 Οκτωβρίου 2000. Η Σερβία (και το Μαυροβούνιο) αναζητούν την ταυτότητα του κοινωνικού τους μοντέλου, στην παράδοση των θεμελιωδών αρχών και αξιών του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Ως 45ο κράτος μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης η Σερβία και Μαυροβούνιο έχει επικυρώσει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και θα επικυρώσει τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη έως το τέλος του 2005.

II. ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΙ

Η ύπαρξη ενός κατάλληλου μηχανισμού επίλυσης των εργασιακών συγκρούσεων υποστηρίζει την ανάπτυξη πλουραλιστικών και δημοκρατικών εργασιακών σχέσεων διατηρώντας την εργασιακή ειρήνη και την κοινωνική ισορροπία και συνοχή. Αφού οι εργασιακές συγκρούσεις συνιστούν αναπόσπαστο μέρος των εργασιακών σχέσεων, μοιράζονται τις ίδιες γενικές αρχές και αξίες όπως ο κοινωνικός διάλογος, η αυτονομία, ο εθελοντισμός και η τριμερής διαπραγμάτευση. Υπάρχουν όμως σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφόρων μοντέλων επίλυσης των εργασιακών συγκρούσεων λόγω των διαφορετικών τους νομικών και μη νομικών πτυχών – του οικονομικού, κοινωνικού και πολιτικού περιεχομένου, των συνθηκών της αγοράς εργασίας, της παραδοσιακής κοινωνικής συνεργασίας, του πολιτιστικού κοινωνικού διαλόγου, κλπ. Τα μοντέλα διακρίνονται σε εκείνα που είναι περισσότερο συγκεντρωτικά, επίσημα και θεσμικά (π.χ. Σουηδία και Γερμανία) και εκείνα που είναι λιγότερο (π.χ. Γαλλία και Ιταλία).

Στη Σερβία (και το Μαυροβούνιο), ως χώρα με οικονομία της αγοράς υπό μετάβαση, δεν υπήρξαν την τελευταία δεκαετία ειδικοί νομικοί κανόνες που να καλύπτουν μεθόδους και (δημόσιους) θεσμούς για τον ειρηνικό διακανονισμό των εργατικών διαφορών. Κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων συχνά ανέκυπταν εργατικές διαφορές (συγκρούσεις συμφερόντων) και οι κοινωνικοί εταίροι εμφανίζονταν ανίκανοι να επιλύσουν ειρηνικά τις εν λόγω διαφορές. Ο συμβιβασμός, η διαμεσολάβηση ή (η κοινωνική) διαιτησία συμφωνούνταν σπανίως μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και οι συνδικαλιστικές ενώσεις επέλεξαν συνήθως μεθόδους συλλογικής δράσης – απεργίες. Οι πολλές και συχνές απεργίες είχαν δυσμενείς επιπτώσεις τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους. Ένας από τους βασικούς λόγους αυτής της κατάστασης ήταν το γεγονός ότι στη Σερβία δεν υπήρχε καμία θεσμοθετημένη δημόσια υπηρεσία (φορέας) που να βοηθά τα μέρη που εμπλέκονταν σε εργατικές διαφορές να βρουν μια συμβιβαστική λύση, παρέχοντας υπηρεσίες συνδιαλλαγής, διαμεσολάβησης ή διαιτησίας, μέσω αμερόληπτων αρμοδίων τρίτων προσώπων για τον ειρηνικό διακανονισμό των εργατικών διαφορών.

Τελικά, το 2004 ψηφίστηκε στη Δημοκρατία της Σερβίας ο Νόμος περί Φιλικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών. Ο Νόμος αυτός θα συμβάλει σημαντικά στην πρόωθηση και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της πιο αποτελεσματικής επίλυσης των συλλογικών εργατικών διαφορών και θα μειώσει τον αριθμό των απεργιών. Η θέσπιση του Νόμου αυτού βασίστηκε στις διατάξεις της αντίστοιχης νομοθεσίας χωρών με μακρά παράδοση και θεσμούς για τον ειρηνικό διακανονισμό των εργατικών διαφορών, όπως οι Η.Π.Α. (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Διαμεσολάβησης και Συνδιαλλαγής), το Ηνωμένο Βασίλειο (Συμβουλευτική Υπηρεσία Συνδιαλλαγής και Διαιτησίας) και το Βέλγιο και η Ιαπωνία ή χωρών που θέσπισαν παρόμοιους θεσμούς την τελευταία δεκαετία, όπως η Ουγγαρία.

Ο Νόμος περί Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου ψηφίστηκε το 2004. Ο Νόμος αυτός καλύπτει την ίδρυση, την καταχώριση, το αντικείμενο και τον τρόπο λειτουργίας, τη χρηματοδότηση και άλλα θέματα σχετικά με τη λειτουργία του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο ιδρύθηκε για τη σύσταση και ανάπτυξη διμερών μορφών διαπραγμάτευσης καθώς και για την ανάπτυξη μιας διαπραγματευτικής κουλτούρας και την προώθηση της φιλικής επίλυσης των συλλογικών εργατικών διαφορών.

Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο της επικράτειας της Δημοκρατίας της Σερβίας ιδρύθηκε με νόμο ως ανεξάρτητος φορέας που απαρτίζεται από 18 μέλη: 6 εκπροσώπους της Κυβέρνησης, 6 εκπροσώπους των σωματείων των εργαζομένων και 6 εκπροσώπους των εργοδοτών, στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας. Οι εκπρόσωποι των σωματείων των εργαζομένων και των εργοδοτών θα εκλέγονται ανάλογα με τη συμμετοχή τους σ' αυτό. Τα μέλη του ΚΟΣ θα διορίζονται με τετραετή θητεία. Το ΚΟΣ θα εκλέγει τον Πρόεδρο μεταξύ των μελών του με θητεία ενός έτους και την προεδρεία θα κατέχουν εναλλάξ εκπρόσωποι της Κυβέρνησης, αντιπροσωπευτικά σωματεία εργαζομένων και ενώσεις εργοδοτών. Τα οργανωτικά, διοικητικά και τεχνικά καθήκοντα του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου θα ασκούνται από τη γραμματεία του ΚΟΣ. Ο Γραμματέας θα διορίζεται από το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο με τετραετή θητεία.

Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο αυτόνομης επαρχίας ή οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης – το Τοπικό Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο μπορεί να συσταθεί μετά από την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ του αρμοδίου εκτελεστικού οργάνου της αυτόνομης επαρχίας ή οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης, των σωματείων των εργαζομένων και των εργοδοτών που εδρεύουν στην επικράτεια της αυτόνομης επαρχίας ή του οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης. Η συμφωνία περί σύστασης του Τοπικού ΚΟΣ θα περιέχει διατάξεις σχετικά με τη σύνθεση και τα μέλη του τοπικού συμβουλίου, το αντικείμενο των δραστηριοτήτων του, τους σκοπούς της σύστασης και λειτουργίας του, τον τρόπο χρηματοδότησής του και τον τρόπο επίτευξης των διοικητικών - τεχνικών καθηκόντων του και άλλα θέματα σχετικά με τη λειτουργία του τοπικού συμβουλίου. Εάν δύο εκπρόσωποι αναλάβουν την πρωτοβουλία σύστασης του τοπικού συμβουλίου, οι λοιποί συμμετέχοντες θα υποστηρίξουν την πρωτοβουλία αυτή. Το τοπικό ΚΟΣ θα καταχωρείται στο Υπουργείο Εργασίας. Το μητρώο των τοπικών ΚΟΣ θα τηρείται με τη μορφή δημόσιας και ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων. Το τοπικό ΚΟΣ θα αποκτά νομική προσωπικότητα από την ημερομηνία καταχώρισής του στο Μητρώο. (Την 1η Οκτωβρίου 2005 υπήρχαν περίπου 20 τοπικά ΚΟΣ).

Ειρηνικός διακανονισμός των συλλογικών εργατικών διαφορών

Βάσει του Εργατικού Νόμου (2005), οι συλλογικές διαφορές δικαιωμάτων ή διαφορές που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή μιας συλλογικής σύμβασης μπορούν να επιλυθούν με διαιτησία που θα αρχίζει το αργότερο 15 ημέρες αφότου ανακύψουν οι διαφορές μεταξύ των συμβαλλομένων μιας συλλογικής σύμβασης. Οι συμβαλλόμενοι σε συλλογικές συμβάσεις μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους που τους παρέχονται με αυτές ενώπιον των αρμοδίων (τακτικών/ πολιτικών) δικαστηρίων.

Με το Νόμο περί Ειρηνικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών (2004), προβλέπεται ο τρόπος και η διαδικασία ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών (και ατομικών) εργατικών

διαφορών, η επιλογή, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των διαμεσολαβητών και των διαιτητών και άλλα θέματα σχετικά με τη φιλική επίλυση των εργατικών διαφορών.

Συλλογικές εργατικές διαφορές είναι οι διαφορές που σχετίζονται με την κατάρτιση, την τροποποίηση ή την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων, την άσκηση του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι και του δικαιώματος της απεργίας. Με τον όρο συμβαλλόμενος σε συλλογική σύμβαση νοούνται οι συμβαλλόμενοι των συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με το νόμο.

1. Είδος διαφορών

Διαφορές συμφερόντων – Διαφορές που σχετίζονται με την κατάρτιση ή την τροποποίηση συλλογικών συμβάσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καταρτιστούν ως γενικές, ειδικές και συμβάσεις με τον εργοδότη. Είναι δυνατή η κατάρτιση στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας γενικών συλλογικών συμβάσεων και κλαδικών (ειδικών) συλλογικών συμβάσεων για συγκεκριμένο κλάδο ή ομάδα ή υποομάδα ή επιχειρηματική δραστηριότητα. Η κατάρτιση κλαδικών (ειδικών) συλλογικών συμβάσεων είναι δυνατή και στην επικράτεια μιας αυτόνομης περιοχής ή ενός οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης. Είναι, επίσης, δυνατή η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων με τον εργοδότη σε δημόσιες υπηρεσίες και κρατικές υπηρεσίες από το αντιπροσωπευτικό σωματείο εργαζομένων με τον εργοδότη, τον εργοδότη (διευθυντή) και από τον ιδρυτή ή το όργανο που είναι εξουσιοδοτημένο από τον ιδρυτή.

Διαφορές δικαιωμάτων – οι διαφορές που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων, διαφορές σχετικά με την άσκηση του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι και διαφορές σχετικά με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

Στις διαφορές που σχετίζονται με την άσκηση του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι περιλαμβάνονται διαφορές σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα των σωματείων εργαζομένων (και την αντιπροσωπευτικότητα των ενώσεων των εργοδοτών) Το Εργατικό Δίκαιο προβλέπει πέντε κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας των σωματείων εργαζομένων: εάν έχουν συσταθεί και λειτουργούν βάσει των αρχών της ελευθερίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, εάν είναι ανεξάρτητα από κρατικά όργανα και εργοδότες; εάν χρηματοδοτούνται κυρίως από τις εισφορές των μελών τους και από ίδιους πόρους, εάν έχουν καταχωρηθεί στο μητρώο σύμφωνα με το νόμο και τους λοιπούς κανονισμούς και εάν έχουν τον επαρκή αριθμό μελών βάσει των αιτήσεων εγγραφής – ένα αντιπροσωπευτικό σωματείο εργαζομένων ενός εργοδότη είναι η οργάνωση της οποίας τα μέλη αποτελούν τουλάχιστον το 15% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στον εν λόγω εργοδότη και επίσης σωματείο εργαζομένων ενός κλάδου, ομάδας ή υποομάδας ή επιχειρηματικής δραστηριότητας με μέλη που αποτελούν τουλάχιστον το 15% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στον εν λόγω εργοδότη - αντιπροσωπευτικό σωματείο εργαζομένων στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας ή σε αυτόνομη περιοχή ή οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης ή κλάδο, ομάδα ή υποομάδα επιχειρηματικής δραστηριότητας της οποίας τα μέλη αποτελούν τουλάχιστον το 10% των εργαζομένων στον εν λόγω κλάδο, ομάδα ή υποομάδα επιχειρηματικής δραστηριότητας στην επικράτεια ορισμένης περιοχής.

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Σωματεία εργαζομένων που είναι αντιπροσωπευτικά βάσει του Εργατικού Νόμου θα έχουν το δικαίωμα συμμετοχής σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις στο αντίστοιχο επίπεδο, το δικαίωμα συμμετοχής σε συλλογικές εργατικές διαφορές, το δικαίωμα συμμετοχής σε αρμόδια τριμερή και πολυμερή όργανα και άλλα συνδικαλιστικά δικαιώματα βάσει του νόμου.

Καθορισμός αντιπροσωπευτικότητας των σωματείων εργαζομένων

Η αντιπροσωπευτικότητα ενός σωματείου εργαζομένων ενός εργοδότη θα καθορίζεται από τον εργοδότη παρουσία των ενδιαφερομένων σωματείων εργαζομένων. Εάν δεν οριστεί το αντιπροσωπευτικό σωματείο εντός 15 ημερών από την υποβολή της σχετικής αίτησης ή εάν το σωματείο εργαζομένων πιστεύει ότι το αντιπροσωπευτικό σωματείο δεν ορίστηκε σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, το σωματείο εργαζομένων δύναται να υποβάλει αίτηση για τον καθορισμό της αντιπροσωπευτικότητας στην Επιτροπή για τον Καθορισμό Αντιπροσωπευτικών Σωματείων Εργαζομένων.

Η αντιπροσωπευτικότητα ενός σωματείου εργαζομένων στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας ή μιας αυτόνομης περιοχής ή ενός οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή σε ορισμένο κλάδο, ομάδα, υποομάδα ή επιχειρηματική δραστηριότητα θα καθορίζεται από τον υπουργό, βάσει της πρότασης της Επιτροπής, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

Η Επιτροπή για τον Καθορισμό Αντιπροσωπευτικών Σωματείων Εργαζομένων και Ενώσεων Εργοδοτών θα απαρτίζεται από τρεις εκπροσώπους της Κυβέρνησης, των σωματείων εργαζομένων και των ενώσεων των εργοδοτών που θα διορίζονται με τετραετή θητεία. Οι εκπρόσωποι της Κυβέρνησης θα ορίζονται από την Κυβέρνηση βάσει της πρότασης του υπουργού ενώ οι εκπρόσωποι των σωματείων εργαζομένων και των ενώσεων εργοδοτών θα ορίζονται από τα αντίστοιχα σωματεία εργαζομένων και ενώσεων εργοδοτών – μέλη του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου.

Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Σερβίας θεσπίζεται βάσει του Νόμου περί Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου του 2004, ως ανεξάρτητο όργανο που απαρτίζεται από 18 μέλη, έξι εκπροσώπους της Κυβέρνησης, έξι εκπροσώπους των σωματείων των εργαζομένων και έξι εκπροσώπους των εργοδοτών, στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας.

Αίτηση

Η αίτηση καθορισμού εκπροσώπων θα υποβάλλεται μαζί με τα δικαιολογητικά που αποδεικνύουν την πλήρωση των προϋποθέσεων (κριτηρίων) της αντιπροσωπευτικότητας. Η αίτηση θα υποβάλλεται μαζί με δήλωση του προσώπου που είναι εξουσιοδοτημένο να εκπροσωπή το σωματείο των εργαζομένων σχετικά με τον αριθμό των μελών του. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων σε έναν εργοδότη θα καθορίζεται σύμφωνα με το πιστοποιητικό που θα εκδίδεται από τον εργοδότη και ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επικράτεια ορισμένης περιοχής ή σε ορισμένο κλάδο,

ομάδα, υποομάδα ή επιχειρηματική δραστηριότητα θα καθορίζεται βάσει των στοιχείων που παρέχονται από την αρμόδια στατιστική υπηρεσία ή από άλλο φορέα που τηρεί τα σχετικά αρχεία.

Διαδικασία υποβολής αίτησης

Κατά τη διαδικασία καθορισμού της αντιπροσωπευτικότητας ενός σωματείου εργαζομένων σε έναν εργοδότη θα παρίστανται οι εκπρόσωποι του σωματείου εργαζομένων που υφίσταται στον εν λόγω εργοδότη. Ο εργοδότης θα αποφασίζει κατόπιν αιτήσεως βάσει των προσκομιζόμενων αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με την πλήρωση των προϋποθέσεων αντιπροσωπευτικότητας, το αργότερο 15 ημέρες μετά από την υποβολή της αίτησης.

Κατά τη διαδικασία καθορισμού της αντιπροσωπευτικότητας ενός σωματείου εργαζομένων στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας ή σε ορισμένη αυτόνομη περιοχή, η Επιτροπή θα αποφασίζει εάν έχουν υποβληθεί η αίτηση και τα απαραίτητα δικαιολογητικά βάσει της εργατικής νομοθεσίας. Οι αιτούντες θα μπορούν να συμπληρώσουν όλες τις ελλείψεις, εάν η αίτηση δεν έχει υποβληθεί μαζί με τα απαιτούμενα βάσει της εργατικής νομοθεσίας δικαιολογητικά και η αίτηση θα θεωρείται ότι έχει υποβληθεί νόμιμα και εμπρόθεσμα, εάν ο αιτών συμπληρώσει όλες τις ελλείψεις εντός της προθεσμίας που τάσσεται από το νόμο.

Μετά από πρόταση της Επιτροπής, ο υπουργός θα εκδίδει απόφαση για τον καθορισμό της αντιπροσωπευτικότητας του σωματείου εργαζομένων, εφόσον πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος. Η εν λόγω απόφαση θα εκδίδεται το αργότερο 15 ημέρες μετά από την υποβολή της σχετικής αίτησης ή τη συμπλήρωση όλων των ελλείψεων. Ο υπουργός θα εκδίδει απορριπτική απόφαση, μετά από πρόταση της Επιτροπής, εάν το σωματείο εργαζομένων δεν πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει η εργατική νομοθεσία.

Η απόφαση του υπουργού δύναται να προσβληθεί στα διοικητικά δικαστήρια. Μία συνομοσπονδία σωματείων εργαζομένων προσέφυγε στο Ανώτατο Δικαστήριο της Σερβίας επειδή ο υπουργός δεν εξέδωσε απόφαση περί αντιπροσωπευτικότητας.

2. Εκούσιος συμβιβασμός

Βάσει του Νόμου περί Φιλικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών, όσοι μετέχουν στη διαδικασία κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων είναι ελεύθεροι να αποφασίζουν εκουσίως για τη συμμετοχή διαμεσολαβητή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα διαφωνούντα μέρη και ο διαμεσολαβητής θα μετέχουν στη διαδικασία φιλικής επίλυσης των εργατικών διαφορών και ο διαμεσολαβητής θα ενεργεί αμερόληπτα. Ο διαμεσολαβητής θα είναι το πρόσωπο που θα παρέχει βοήθεια με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας και την επίλυση της διαφοράς. Ο διαμεσολαβητής μπορεί να είναι οποιοδήποτε πρόσωπο πληροί τα εξής κριτήρια επιλεξιμότητας: ιθαγένεια της Σ & Μ, πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών και τουλάχιστον 5 έτη εμπειρίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων; καμία καταδίκη άνευ αναστολής σε ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών ή καταδίκη για αδίκημα που τον καθιστά ανάξιο για το εν λόγω αξίωμα και να είναι ικανός να αναλάβει το αξίωμα του διαμεσολαβητή. (Τα ίδια κριτήρια επιλεξιμότητας

τπτας ισχύουν και για τους διαιτητές). Οι διαμεσολαβητές και οι διαιτητές θα διορίζονται μετά από δημόσια ανακοίνωση από την αρμόδια υπηρεσία. Η επιλογή των διαμεσολαβητών και διαιτητών θα γίνεται από την Επιτροπή για την επιλογή διαμεσολαβητών και διαιτητών (από δύο εκπροσώπους της Κυβέρνησης, δύο εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικών σωματείων των εργαζομένων και δύο εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικών ενώσεων των εργοδοτών στην επικράτεια της Δημοκρατίας της Σερβίας. Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο της επικράτειας της Δημοκρατίας της Σερβίας θα διορίζει εκπροσώπους του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου, κατόπιν προτάσεως των μελών (κοινωνικών εταίρων) του ΚΟΣ. Ο Νόμος περί Φιλικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών ρυθμίζει επίσης θέματα όπως η ηθτεία, ο κατάλογος, η διαγραφή από τον κατάλογο, η εξαίρεση διαμεσολαβητών και διαιτητών και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των διαμεσολαβητών και διαιτητών.

α. Εθνική Υπηρεσία Φιλικής Επίλυσης Εργατικών Διαφορών

Η Εθνική Υπηρεσία Φιλικής Επίλυσης Εργατικών Διαφορών ιδρύθηκε ως ειδικός οργανισμός με σκοπό την προώθηση της φιλικής επίλυσης των συλλογικών εργατικών διαφορών. Η Υπηρεσία θα εκτελεί τα εξής καθήκοντα σχετικά με: την επιλογή διαμεσολαβητών και διαιτητών, την τήρηση του καταλόγου διαμεσολαβητών και διαιτητών, την προηγμένη κατάρτιση των διαμεσολαβητών και διαιτητών, αποφάσεις περί εξαιρέσεως διαμεσολαβητών και διαιτητών, αρχεία διαδικασιών φιλικής επίλυσης εργατικών διαφορών.

Η διαδικασία φιλικής επίλυσης εργατικών διαφορών κινείται με την υποβολή αίτησης στην Υπηρεσία και οι διάδικοι μπορούν να υποβάλουν κοινή ή ατομική αίτηση. Σε περίπτωση υποβολής ατομικής αίτησης από ένα διάδικο, η Υπηρεσία θα διαβιβάζει την αίτηση με τα συνημμένα έγγραφα στον αντίδικο του και θα τον καλεί να δηλώσει εάν αποδέχεται τη φιλική επίλυση της διαφοράς.

Ο διαμεσολαβητής θα επιλέγεται από τους διαδίκους από κατάλογο της Υπηρεσίας, με κοινή πρόταση ή το αργότερο τρεις ημέρες μετά από την υιοθέτηση μιας ατομικής πρότασης. Εάν οι διάδικοι αδυνατούν να συμφωνήσουν, ο διαμεσολαβητής θα ορίζεται από την Υπηρεσία.

Η Υπηρεσία θα διαβιβάζει την αίτηση με όλα τα σχετικά έγγραφα στον διαμεσολαβητή που έχει οριστεί για την επίδικη διαφορά.

Η Υπηρεσία θα τηρεί αρχεία διαμεσολάβησης/ διαιτησίας (διάδικοι, ονόματα διαμεσολαβητών/ διαιτητών, αντικείμενο της διαφοράς, ημερομηνία έναρξης της διαδικασίας, ημερομηνία και τρόπος λήξης της διαδικασίας).

Συμμετοχή διαμεσολαβητή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όσοι μετέχουν σε συλλογικές συμβάσεις δύνανται να υποβάλουν αίτηση στην Υπηρεσία για τη συμμετοχή διαμεσολαβητών σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό την παροχή βοήθειας και την αποτροπή της γένεσης διαφορών. Η αίτηση θα αναφέ-

ρει το είδος της συλλογικής σύμβασης, τους συμμετέχοντες, τον τόπο και χρόνο της διαπραγματεύσεως, την κοινή πρόταση, το όνομα, το επώνυμο και τη διεύθυνση του διαμεσολαβητή.

Ο διαμεσολαβητής κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα παρακολουθεί τη διαπραγματευτική διαδικασία, θα επισημαίνει προτάσεις που παραβιάζουν νομικούς και άλλους κανόνες και θα παρέχει επαγγελματική και κάθε άλλη βοήθεια στους συμμετέχοντες.

Υποχρεωτικός συμβιβασμός

Σε κοινωφελείς δραστηριότητες ή δραστηριότητες όπου η διακοπή εργασιών μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή και την υγεία ανθρώπων ή μπορεί να προκαλέσει μεγάλη ζημία (παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, παροχή νερού, συγκοινωνίες, κρατικοί ραδιοηλεκτρονικοί σταθμοί της Δημοκρατίας της Σερβίας, αυτόνομων επαρχιών ή οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, ταχυδρομεία, υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, παραγωγή βασικών τροφίμων, υγειονομική και κτηνιατρική περίθαλψη, εκπαίδευση, κοινωνική μέριμνα για παιδιά και κοινωνική πρόνοια), τα μέρη που διαφωνούν μπορούν να προχωρήσουν σε φιλική επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς σύμφωνα με το νόμο. Στις ανωτέρω περιπτώσεις, τα μέρη που διαφωνούν θα υποβάλλουν κοινή αίτηση το αργότερο τρεις ημέρες αφότου ανακύψει η διαφορά. Εάν τα μέρη που διαφωνούν δεν υποβάλλουν την αίτηση, ο Διευθυντής της Υπηρεσίας θα κινεί αυτεπαγγέλτως τη διαδικασία συμβιβασμού και θα διορίζει διαμεσολαβητή από τον σχετικό κατάλογο.

Η διαδικασία συμβιβασμού στις συλλογικές συμβάσεις θα διεξάγεται ενώπιον της Επιτροπής Συμβιβασμού, η οποία θα απαρτίζεται από έναν εκπρόσωπο κάθε πλευράς και τον διαμεσολαβητή. Οι εκπρόσωποι των διαφωνούντων μερών θα υποβάλλουν τις θέσεις και τις προτάσεις τους. Ο διαμεσολαβητής δύναται να συλλέγει πληροφορίες και άλλα στοιχεία από εκπροσώπους των μερών σε άλλες διαφορές επίσης και εκτός ακροαματικής διαδικασίας. Κατόπιν τούτου, ολοκληρώνεται η διαδικασία συμβιβασμού. Ο διαμεσολαβητής θα κηρύττει το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας και κατόπιν διαβουλεύσεων με τα μέλη της επιτροπής θα διατυπώνει συστάσεις για τον τρόπο επίλυσης της διαφοράς. Η Επιτροπή θα διατυπώνει αιτιολογημένη σύσταση (απαιτείται η συναίνεση όλων των μελών της Επιτροπής). Εάν η Επιτροπή δεν διατυπώσει τη σύστασή της εντός πέντε ημερών από το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας, ο διαμεσολαβητής μπορεί να δώσει τη δική του σύσταση στους διαδίκους.

Η σύσταση δεν θα είναι δεσμευτική για τα μέρη. Ο διάδικος που δεν αποδέχεται τη σύσταση θα αναφέρει τους λόγους της απόρριψής της εντός τριών ημερών από την παραλαβή της σύστασης.

Εάν οι διάδικοι αποδεχτούν τη σύσταση (εντός 30 ημερών από την πρώτη ακρόαση), καταρτίζουν μία συμφωνία επίλυσης της διαφοράς. Εάν αντικείμενο της διαφοράς είναι μια συλλογική σύμβαση, η συμφωνία αυτή καθίσταται αναπόσπαστο μέρος της συλλογικής σύμβασης. Εάν αντικείμενο της διαφοράς δεν είναι συλλογική σύμβαση, η συμφωνία αυτή έχει την ισχύ δικαστικού συμβιβασμού.

Εκούσια διαιτησία

Διαιτητής θα είναι το πρόσωπο που θα αποφασίζει επί ατομικών διαφορών (δικαιωμάτων) και, σύμφωνα με την αρχή της εκούσιας συμμετοχής και την αρχή της τριμερούς συμμετοχής και της αμεροληψίας, στην περίπτωση συλλογικών εργατικών διαφορών, τα μέρη θα μετέχουν στη διαδικασία φιλικής επίλυσης των εργατικών διαφορών.

Η Εθνική Υπηρεσία Φιλικής Επίλυσης Εργατικών Διαφορών θα επιλέγει τους διαιτητές, θα τηρεί κατάλογο διαιτητών, θα παρέχει προηγμένη εκπαίδευση σε διαιτητές και θα εκτελεί καθήκοντα σχετικά με αποφάσεις περί εξαιρέσεως διαιτητών.

Ο διαιτητής θα επιλέγεται από τους διαδίκους από σχετικό κατάλογο, με κοινή πρόταση, το αργότερο τρεις ημέρες μετά από την υιοθέτηση μιας ατομικής πρότασης. Εάν οι διάδικοι αδυνατούν να συμφωνήσουν, ο διαιτητής θα ορίζεται από την Υπηρεσία. Η Υπηρεσία θα διαβιβάζει την αίτηση με όλα τα σχετικά έγγραφα στον διαιτητή που έχει οριστεί για την επίδικη διαφορά.

Ο Διαιτητής θα ορίζει δικάσιμο το αργότερο τρεις ημέρες μετά από την παραλαβή της αίτησης και των συνημμένων εγγράφων και θα ενημερώνει σχετικά τους διαδίκους. Η ακροαματική διαδικασία θα διεξάγεται παρουσία των διαδίκων και του διαιτητή. Ο διαιτητής θα προεδρεύει στη συνεδρίαση, θα λαμβάνει τις καταθέσεις των διαδίκων και των λοιπών προσώπων που μετέχουν στη διαδικασία, θα παρουσιάζει τα αποδεικτικά στοιχεία και θα φροντίζει για την έκθεση όλων των πραγματικών περιστάσεων που έχουν σχέση με την έκδοση απόφασης.

Ο διαιτητής μπορεί να διορίζει πραγματογνώμονα.

Οι διάδικοι θα δικαιούνται να υποβάλουν τους καταληκτικούς ισχυρισμούς τους στο ακροατήριο.

Ο Διαιτητής θα εκδίδει την απόφασή του το αργότερο 30 ημέρες μετά από την έναρξη της ακροαματικής διαδικασίας. Η απόφαση θα περιέχει: το όνομα και τη διεύθυνση ή την επωνυμία και την έδρα των διαδίκων, το διατακτικό, το αιτιολογικό, την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης, το όνομα, το επώνυμο και την υπογραφή του Διαιτητή. Η απόφαση δεν θα μπορεί να προσβληθεί με ένδικα μέσα. Η απόφαση τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία επίδοσής της στους διαδίκους.

Οι διάδικοι θα ενημερώνουν το δικαστήριο σχετικά με την απόφαση που έχει εκδοθεί εάν είχε ζητηθεί η αναστολή της δίκης.

III. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Οι διαφορές σε σχέση με την άσκηση των ατομικών δικαιωμάτων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων – οι ατομικές εργατικές διαφορές μπορούν να επιλύονται δικαστικά από δικαστήρια γενικής δωσιδικίας (τακτικά πολιτικά δικαστήρια). Λόγω του μεγάλου αριθμού διαφορών και λόγω της πολυπλοκότητας της διαδικασίας που βασί-

ζεται στις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας, οι δίκες τείνουν να διαρκούν χρόνια. Καθώς πρόκειται για διαφορές που σχετίζονται με την άσκηση βασικών δικαιωμάτων μετά από καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την καταβολή (ελάχιστων) ημερομισθίων, οι χρονοβόρες διαδικασίες καθιστούν την οικονομική θέση των εργαζομένων εξαιρετικά δύσκολη και μπορούν να επηρεάσουν άμεσα το ποσό της αποζημίωσης που θα πρέπει τελικά να καταβάλει ο εργοδότης για διαφυγόντα κέρδη λόγω της παράνομης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η ανάγκη μιας εναλλακτικής εξωδικαστικής διαδικασίας επίλυσης των ατομικών εργατικών διαφορών οδήγησε στην ψήφιση του Νόμου περί Φιλικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών. Η Εθνική Υπηρεσία Φιλικής Επίλυσης των Εργατικών Διαφορών ιδρύθηκε ως ειδικός οργανισμός με σκοπό την επιδίωξη επαγγελματικών στόχων που σχετίζονται με τη φιλική επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών και (μόνο) αναφορικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την καταβολή των ελάχιστων ημερομισθίων (πάνω από 80 διαφορές είχαν ως αντικείμενο την καταβολή των ελάχιστων ημερομισθίων κατά το πρώτο εξάμηνο λειτουργίας της Εθνικής Υπηρεσίας).

Σε περίπτωση διαφωνίας τα μέρη μπορούν να κινήσουν τη διαδικασία διαιτησίας ενώπιον Διαιτητή (της Εθνικής Υπηρεσίας). Εάν ήδη εκκρεμεί δίκη μεταξύ των μερών για ατομική διαφορά που βασίζεται στην ίδια νομική βάση, οι διάδικοι θα υποβάλλουν από κοινού αίτημα αναστολής της δίκης. Ο Διαιτητής θα ορίζει τη δικάσιμο και θα προεδρεύει στη συνεδρίαση, θα λαμβάνει τις καταθέσεις των διαδίκων και των λοιπών προσώπων που μετέχουν στη διαδικασία, θα παρουσιάζει τα αποδεικτικά στοιχεία και θα λαμβάνει κάθε μέτρο για την απόδειξη όλων των σχετικών πραγματικών περιστατικών. Ο Διαιτητής δύναται επίσης να καλεί και πραγματογνώμονα. Ο Διαιτητής θα κηρύσσει το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας όταν κρίνει ότι έχει εξεταστεί επαρκώς το αντικείμενο της διαφοράς έτσι ώστε να μπορεί να εκδώσει απόφαση. Ο Διαιτητής θα εκδίδει την απόφασή του επί του αντικειμένου της διαφοράς το αργότερο 30 ημέρες μετά από την έναρξη της ακροαματικής διαδικασίας.

ΤΟΥΡΚΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ, ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ, ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Dr. Ergin Berin

*Καθηγήτρια Νομικής Σχολής, Πανεπιστήμιο Κωνσταντινούπολης
Διευθύντρια του Κέντρου Εργασίας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Κωνσταντινούπολη,
ΤΟΥΡΚΙΑ*

Α) ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΩΝ ΤΟΥΡΚΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥΣ

Η οργάνωση των αγροτών και η τοποθέτηση των εργασιακών σχέσεων επί νομικής βάσης δεν είναι ιδιαίτερα παλιά. Ο τομέας του εργατικού δικαίου διατηρεί ακόμη τον δυναμισμό του. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας παράλληλα με την τεχνολογία μείωσαν τις ανάγκες του κεφαλαίου για εργασία. Ωστόσο, ακόμη υπάρχει ανάγκη για εργασία. Οι τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν την αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες με τη σειρά τους συντηρούν τη δυναμική του εργατικού δικαίου.

Στην Τουρκία, η μελέτη της προέλευσης των εργατικών κινήματων απαιτείται να βασιστεί ήδη στην εποχή της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας.

Είναι παραδεκτό ότι η Οθωμανική Αυτοκρατορία, ως γεωργική κοινωνία, παρακολούθησε τη βιομηχανική επανάσταση κατά τον 16ο αιώνα με μία αυτόρκτη παραγωγή και οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις οι οποίες αναπτύχθηκαν ταχύτερα κατά τον 18ο αιώνα. Δεν ακολούθησε τους νεωτερισμούς και εισήλθε σε περίοδο ύφεσης.

Ωστόσο, τα προνόμια που είχαν παρασχεθεί σε αλλοδαπούς οδήγησαν στην εκκίνηση των εργατικών κινήματων, καθότι οδηγούσαν στην εκμετάλλευση των εργατών διαμέσου της εισόδου αλλοδαπών εταιριών στην Οθωμανική Αυτοκρατορία και επιτάχυναν την ύφεση τόσο από οικονομικής όσο και από νομικής πλευράς¹.

Η φράση ‘εργατική ομοσπονδία’ ακούστηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1890. Εργατικές ενώσεις άρχισαν να ιδρύονται. Τα 1908 εμφανίστηκαν τα εργατικά κινήματα.

Σε αυτές τις ημερομηνίες παρατηρούμε ότι οι εργάτες οργανώθηκαν κατά το παρά-

¹ Η εκκίνηση της κατασκευής του πρώτου σιδηροδρόμου από Βρετανούς μετόχους το 1856 ενεργοποίησε την εργατική τάξη. Στην πραγματικότητα, η μεγάλη μετανάστευση ακόμη και μετά τον πόλεμο της Κριμαίας ήταν ο λόγος της ανεργίας στην Ανατολία. Κατά τη διάρκεια αυτών των περιόδων παρατηρείται η συνέχιση της μετανάστευσης προς την Αμερική εξαιτίας της ανεργίας. Ενώ η ανεργία δημιουργούσε δυστυχία, οι πολύ κακές εργατικές συνθήκες σε έναν περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων είχαν μετατραπεί σε μια αφόρητη κατάσταση. Το 1865, ο αυτοκρατορικός υπουργός λατομείων Ντιλαβέρ Πασάς συνέταξε κανονισμό για τη βελτίωση των κακών εργατικών συνθηκών στο λιμάνι της Ηράκλειας στη Μαύρη Θάλασσα. Παρατηρούμε ότι οι εργάτες αρχίζουν να οργανώνονται δημιουργώντας ενώσεις. Ωστόσο, δεν μπορούσαν όλες αυτές οι οργανώσεις να γίνουν επιτρεπτές προκειμένου να λυθούν τα προβλήματα των εργαζομένων και τούτο για να μην επηρεαστεί το αλλοδαπό κεφάλαιο.

δειγμα των Γερμανών και των Γάλλων. Ωστόσο θα ήταν λάθος να υποστηριχθεί ότι αυτά τα κινήματα ήταν εργατικά με τη σημερινή έννοια του όρου. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν αναφορές ότι αυτοί που συμμετείχαν στις ενώσεις της εποχής ήταν ξένοι εργάτες.

Επιστρέφοντας στο ιστορικό μας, ορισμένες ενέργειες θεωρούνται ουσιωδώς εργατικές κατά τα έτη 1908, 1910 και 1911. Ωστόσο, τέτοιες ενέργειες έλαβαν χώρα μόνο σε περιοχές που ανήκαν τότε στην Οθωμανική Αυτοκρατορία, σήμερα όμως είναι εκτός τουρκικής επικράτειας.

Αν λάβουμε υπόψη μας ότι οι ενέργειες των εργατών άρχισαν να λαμβάνουν χώρα στην επικράτεια της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας μεταξύ των ετών 1876 και 1909, δεν θα ήταν λάθος να συμπεράνουμε ότι ο λόγος της καθυστερημένης εργατικής δράσης στη Τουρκική Δημοκρατία δεν μπορεί να αποδοθεί στους εργάτες αυτούς καθαυτούς.

Στην πραγματικότητα τα εργατικά κινήματα δεν ξεκίνησαν κατά τα πρώιμα χρόνια της Τουρκικής Δημοκρατίας. Κάποιες ήσσονος σημασίας ενέργειες έλαβαν χώρα, αλλά δεν ήταν εφικτό για τους εργάτες να επιτύχουν την εξέλιξη σε μια χώρα που βρισκόταν οικονομικά σε εξαιρετικά δυσμενή κατάσταση.

Κατά τα χρόνια της δημιουργίας της νεαρής Τουρκικής Δημοκρατίας το 1921, δημιουργήθηκαν πολλά κοινωνικά ιδρύματα για την ευημερία του κράτους και των πολιτών, με την πεποίθηση ότι τα εργατικά δικαιώματα θα ήταν ευεργετικά για το λαό.

Το πιο σημαντικό κείμενο για τις εργατικές σχέσεις βασίζεται στις αρχές που αποφασίστηκαν στο οικονομικό συνέδριο του 1923 από τον Μουσταφά Κεμάλ 'Ατατούρκ'. Στο συνέδριο αυτό εκπροσωπήθηκαν οι εργάτες και λήφθηκαν οι ακόλουθες αποφάσεις.

- Τόσο οι άρρενες όσο και οι θήλεις εργαζόμενοι θα αποκαλούνταν εργάτες αντί για χειρώνακτες εργάτες.
- Η 1η Μαΐου θεσπίστηκε ως ημέρα των εργατών.
- Ιδρύθηκαν εργατικές ομοσπονδίες.
- Θεσπίστηκαν οι οκτώ ώρες εργασίας ανά ημέρα.
- Θεσπίστηκε κατώτερο όριο ηλικίας 12 ετών για την εισδοχή στην εργατική ζωή.
- Δεν θα μπορούσε πλέον να θεωρείται προσωρινή εργασία η εργασία διαστήματος μεγαλύτερου των τριών μηνών στην ίδια επιχείρηση.
- Οι μισθοί θα πληρώνονταν στους εργάτες και για την περίοδο των διακοπών τους.
- Θεσπίστηκε επίδομα τριών μηνών σε περίπτωση ασθένειας εργάτη.
- Θεσπίστηκε δικαίωμα διακοπών ενός μηνός μετά αποδοχών.
- Παραχωρήθηκαν κοινωνικά δικαιώματα στους εργάτες.
- Κατέστη υποχρεωτική η κοινωνική ασφάλιση για τους εργάτες με ειδικές ανάγκες.
- Επρόκειτο να κατασκευαστούν νοσοκομεία και οικίες για τους εργάτες οι οποίες θα πληρούσαν τις προδιαγραφές υγιεινής.
- Θεσπίστηκε αναλογική φορολόγηση ανάλογα με το εισόδημα.

Η περίοδος 1930 έως 1940 έφερε οικονομικά προβλήματα, και μαζί και την απειλή του κομμουνισμού, η οποία αντιμετωπίστηκε ως κίνδυνος αλλά παρήλθε κατά την περίοδο

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

της απαγόρευσης του εργατικού κινήματος. Το 1947 θεσπίστηκε ο νόμος για τους εργαζομένους, τις εργατικές ομοσπονδίες και τις εργατικές συνομοσπονδίες, ο οποίος και επέτρεψε τη σύσταση εργατικών ομοσπονδιών. Παρότι ο νόμος αυτός είχε μια πληθώρα περιορισμών ως προς τις ελευθερίες των ομοσπονδιών, είναι σημαντικός ως ιστορικό κείμενο. Ο νόμος αυτός δεν παρείχε δικαίωμα απεργίας στους εργατές.

Κατά την εποχή αυτή οι εργατικές ομοσπονδίες έπαιξαν έναν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των γενικών συμβάσεων, όπως περιγράφονται στο άρθρο 317 του ενοχικού δικαίου. Το ενοχικό δίκαιο, το οποίο χρονολογείται από το 1926 και προσαρμόστηκε από το ελβετικό αστικό δίκαιο, παρέχει τον ορισμό της γενικής σύμβασης, η οποία είναι η αμοιβαία συμφωνία εργοδότη και μιας ομάδας εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας εργατικής ομοσπονδίας.

Παρά όμως την ύπαρξη των άρθρων αυτών, η εφαρμογή των γενικών συμβάσεων δεν ήταν πάντα δυνατή.

Σε κάθε περίπτωση, ορισμένες επιχειρήσεις συμφώνησαν σε γενικές συμβάσεις παρότι υπήρχε το δικαίωμα σύστασης εργατικών ομοσπονδιών. Ο κύριος λόγος για τον οποίο οι γενικές συμβάσεις μεταξύ των δύο πλευρών δεν έγιναν δημοφιλείς πριν από τον νόμο για τις συλλογικές συμβάσεις και τις εργατικές ομοσπονδίες εξηγείται από το γεγονός ότι δεν παρείχαν το δικαίωμα της απεργίας ή της ανταπεργίας.

Μετά το 1952 οι εργατικές ομοσπονδίες δραστηριοποιήθηκαν περισσότερο. Το 1960 δημιουργήθηκε η Τουρκική Εργατική Συνομοσπονδία, η οποία διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην επιβολή ουσιαστικών κανόνων στη διαμόρφωση των σχέσεων εργοδοτών κι εργαζομένων.

Με το σύνταγμα του 1961 θεσπίστηκαν συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργατών σύμφωνα με τις διεθνείς εργατικές συμβάσεις.

Τα δικαιώματα αυτά απονεμήθηκαν από το κράτος σύμφωνα με δημοκρατικές αρχές. Στο σύνταγμα του 1961, το άρθρο 45 προέβλεπε ότι ανάμεσα στις οικονομικές και κοινωνικές ευθύνες του κράτους συγκαταλέγονταν το δικαίωμα ίδρυσης εργατικών ομοσπονδιών. Οι πράξεις περί εργατικών ομοσπονδιών αριθμ. 274, συλλογικών συμβάσεων και απεργίας και ανταπεργίας αριθμ. 275, οι οποίες θεσπίστηκαν το 1963, δεν βρίσκονται πλέον σε εφαρμογή.

Η περίοδος από το 1963 ως το 1970 είναι μια σύνθετη περίοδος κατά την οποία η δημιουργία εργατικών ομοσπονδιών, η διάσπαση σε διαφορετικές ομοσπονδίες και η συνένωση υπό τη μορφή συνομοσπονδιών ακολουθούν διαφορετικές φιλοσοφίες.

Κατά τις περιόδους αυτές δημιουργήθηκαν πολλές συγκρούσεις καθώς οι εργατικές ομοσπονδίες δεν μπορούσαν να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους όπως αναμενόταν. Έγιναν πολλές απεργίας λόγω της συλλογικής διαπραγμάτευσης έως το 1982.

Ο νόμος περί εργατικών ομοσπονδιών αριθμ. 274 και ο νόμος περί συλλογικών συμβάσεων αριθμ. 275 τροποποιήθηκαν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 51 έως 54 του συντάγματος του 1982 κατά τις νέες αρχές του συντάγματος. Οι νόμοι αυτοί αναμορ-

φώθηκαν και εκδόθηκαν το 1983 ως νόμος περί των εργατικών ομοσπονδιών αριθμ. 2821 και νόμος περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας και απεργίας και ανταπεργίας (ΝΣΣΕΑΑ)² αριθμ. 2822, οι οποίοι βρίσκονται σήμερα σε ισχύ.

Β) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο σκοπός του νόμου περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας και απεργίας και ανταπεργίας διατυπώνεται στο άρθρο 1 του ΝΣΣΕΑΑ και είναι το να παράσχει στους εργα-
τες και στους εργαζομένους τις αρχές και τις διαδικασίες για τη δημιουργία εργατι-
κών συμφωνιών που ρυθμίζουν τις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές τους συν-
θήκες, για την επίλυση των διαφορών με φιλικό τρόπο και για τις απεργίες και τις
ανταπεργίες.

α) Ορισμός και περιεχόμενα των συλλογικών συμβάσεων

Στο άρθρο 2 του νόμου 2822 (ΝΣΣΕΑΑ) ο ορισμός της συλλογικής σύμβασης παρατί-
θεται ως εξής:

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ μίας εργατικής
ομοσπονδίας και μια ομοσπονδίας εργοδοτών ή από εργοδότη ο οποίος δεν είναι μέ-
λος οποιασδήποτε ομοσπονδίας, και που αποσκοπεί στη ρύθμιση των θεμάτων που
αφορούν τη σύναψη, το περιεχόμενο και τον τερματισμό των συμβολαίων εργασίας.

Μία συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί επίσης να περιέχει διατάξεις ως προς τα
αμοιβαία δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών, την εφαρμογή και την παρακο-
λούθηση της σύμβασης και τα μέσα στα οποία θα γίνει προσφυγή για την επίλυση
διαφορών.

Σύμφωνα με το άρθρο, το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης μπορεί να οριστεί
ως ακολούθως:

Χωρίζεται σε δύο μέρη:

- α -το κανονιστικό μέρος της σύμβασης
- β -το μέρος της σύμβασης που αφορά τις υποχρεώσεις πέραν του
κανονιστικού μέρους της σύμβασης.

αα - Το κανονιστικό μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι:
-διατάξεις για τη σύναψη συμβολαίου από τους εργαζομένους
-διατάξεις για το περιεχόμενο των συμβολαίων των εργαζομένων
-διατάξεις για τον τερματισμό των συμβολαίων των εργαζομένων.

Το κανονιστικό μέρος της συλλογικής σύμβασης είναι το κύριο μέρος το οποίο πρέπει
να περιέχει τα περί σύναψης, περιεχομένου και τερματισμού των συμβολαίων των ερ-
γαζομένων. Αυτοί είναι οι υποχρεωτικοί κανόνες τους οποίους τα μέρη καθορίζουν
κατά το δοκούν. Ωστόσο, οι συμπεφωνημένες διατάξεις δεν μπορεί να αντίκειται
στον νόμο και τις αναγκαστικές του διατάξεις.

ββ- Οι κανόνες που σχετίζονται με το ενοχικό δίκαιο (κανόνες που δημιουργούνται
από ενοχικές συμβάσεις)

² Νόμος περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας, απεργίας και ανταπεργίας

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ΝΣΣΕΑΑ:

i) Αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών
Κατά το άρθρο, τα μέρη μπορούν να αποδεχθούν όρους επιπλέον του κανονιστικού μέρους. Οι όροι αυτοί επιφέρουν ενοχικές υποχρεώσεις στα μέρη κατά την κοινή τους συμφωνία, η οποία είναι προαιρετική. Καθότι ο ορισμός των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που δύνανται να συναφθούν δεν περιγράφεται στον νόμο, είναι δύσκολο να περιγραφούν οι προτεινόμενες θεματικές ενότητες.

Ωστόσο, εάν τα μέρη συμφωνούν σε ορισμένα θέματα τα οποία δεν ανήκουν στο αναγκαίο και υποχρεωτικό μέρος του νόμου, μπορούν να δεσμευθούν αποδεχόμενοι τους κανόνες αυτούς στα θέματα της επιλογής τους. Οι κανόνες μπορεί να αφορούν κοινωνικά δικαιώματα, επιδόματα εκπαίδευσης για τα τέκνα των εργαζομένων, τη σύσταση συνεταιρισμών για τη δημιουργία οικιών για τους εργάτες ή τη δημιουργία ταμείου προς χρήση από τους εργαζομένους κλπ.

ii) Διατάξεις που αφορούν την εφαρμογή και την επίβλεψη της σύμβασης και την επίλυση των διαφορών

Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν διατάξεις αναφορικά με την εφαρμογή και την επίβλεψη των συμβάσεων.

Οι διατάξεις περιέχουν κανόνες ως προς την ευθύνη των εργατικών ομοσπονδιών, τα παράπονα και την επίλυση των διαφορών που προκύπτουν κατά την εφαρμογή και ερμηνεία της συλλογικής σύμβασης.

β) Η νομική φύση της συλλογικής σύμβασης

Η φύση της συλλογικής σύμβασης σχετίζεται με το περιεχόμενο της σύμβασης. Η υφή των κανονιστικών και συμβατικών υποχρεώσεων που απορρέουν από τα διαφορετικά μέρη της σύμβασης της δίνουν έναν μοναδικό χαρακτήρα. Για τον λόγο αυτό, δε θα ήταν λάθος να χαρακτηριστεί η συλλογική σύμβαση ως συνδυασμός συλλογικών κανονιστικών όρων και συμβάσεων του ενοχικού δικαίου.

γ) Το πεδίο εφαρμογής και ο σκοπός της συλλογικής σύμβασης

Δεν υπάρχουν κανόνες στον συνταγματικό κώδικα ως προς το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων. Υπό αυτού την έννοια, οι κανόνες διατηρούνται από τον νομοθέτη.

Προτού ερευνηθεί το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων, είναι σκόπιμο να δούμε το επίπεδο στο οποίο οργανώνονται οι εργατικές ομοσπονδίες σύμφωνα με τη νομοθεσία.

Το άρθρο 51 του συντάγματος, όπως τροποποιήθηκε στις 17 Οκτωβρίου 2001, ορίζει το δικαίωμα οργάνωσης εργατικών ομοσπονδιών ως ακολούθως:

Οι εργάτες και οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα ίδρυσης εργατικών ομοσπονδιών, εργοδοτικών ομοσπονδιών και ανωτέρων ενώσεων χωρίς να απαιτείται άδεια, καθώς και το δικαίωμα της ένταξής τους στις ενώσεις και ελεύθερα να τερματίζουν τη συνδρομή τους σε αυτές, προκειμένου να διατηρούν και να αναπτύσσουν τα οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα και τα συμφέροντα των μελών τους στις εργασιακές τους

σχέσεις. Κανείς δεν δύναται να υποχρεωθεί να γίνει μέλος ομοσπονδίας ή να αποχωρήσει από ομοσπονδία.

Το δικαίωμα ίδρυσης ομοσπονδίας περιορίζεται αποκλειστικά από νόμο και για τους λόγους διατήρησης της εθνικής ασφαλείας και της δημόσιας τάξης, και για την πρόληψη διαπράξεων εγκληματικών πράξεων, την προστασία της δημόσιας υγείας και των πθών και των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων τρίτων.

Ο νόμος περιγράφει τις διατυπώσεις, τους όρους και τις διαδικασίες για την άσκηση του δικαιώματος της δημιουργίας ομοσπονδίας.

Εργάτες δεν μπορούν να είναι μέρη περισσότερης της μίας ομοσπονδίας στον ίδιο κλάδο την ίδια περίοδο.

Το σύνταγμα δεν αναφέρει μέχρι ποίου σημείου μπορούν ιδρύονται ομοσπονδίες. Ωστόσο, προβλέπεται ότι νόμος ορίζει τις διατυπώσεις, τους όρους και τις διαδικασίες για ίδρυση ομοσπονδίας.

Στο άρθρο 3 του νόμου περί των εργατικών ομοσπονδιών ορίζονται τα ακόλουθα:

‘ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗ’

Οι ομοσπονδίες εργαζομένων και εργοδοτών:

Οι ομοσπονδίες των εργατών συστήνονται επί επαγγελματικής βάσης από τους εργάτες του ίδιου κλάδου δραστηριότητας με σκοπό τη δράση σε ολόκληρη την τουρκική επικράτεια.

Οι εργοδότες συστήνουν ομοσπονδίες εργοδοτών επί επαγγελματικής βάσης στον ίδιο κλάδο δραστηριότητας με σκοπό τη δράση σε ολόκληρη την τουρκική επικράτεια.. Για τις ομοσπονδίες των εργοδοτών στον δημόσιο τομέα, δεν απαιτείται η πλήρωση του όρου ότι αυτές πρέπει να αποτελούνται από εργοδότες του δημοσίου τομέα στον ίδιο τομέα δραστηριότητας και να ασκούν δραστηριότητα επί της ίδιας επαγγελματικής βάσης

Στον ίδιο τομέα δραστηριότητας μπορούν να ιδρυθούν περισσότερες της μίας εργατικές ομοσπονδίες. Οι ομοσπονδίες των εργατών δεν συστήνονται βάσει απασχόλησης ή τύπου εργασίας.

Στο πλαίσιο των άρθρων αυτών, και καθώς οι εργατικές ομοσπονδίες συστήνονται μόνο επί επαγγελματικής βάσης από τους εργάτες που απασχολούνται σε εγκαταστάσεις του ίδιου τομέα δραστηριότητας με σκοπό δράσης σε ολόκληρη την τουρκική επικράτεια, ποιους καλύπτει η συλλογική σύμβαση σύμφωνα με τον ΝΣΣΕΑΑ;

Το άρθρο 3 του ΝΣΣΕΑΑ προβλέπει τον σκοπό και το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης.

Μια συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καλύπτει μία ή περισσότερες εγκαταστάσεις στον ίδιο τομέα δραστηριότητας.

Για επιχείρηση που ανήκει σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή σε δημόσιο οργανισμό ή

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

ίδρυμα, και η οποία έχει περισσότερες της μίας εγκατάστασης στον ίδιο τομέα δραστηριότητας, μπορεί να συνάπτεται μόνο μία συλλογική σύμβαση εργασίας. Μια τέτοια συμφωνία ονοματίζεται συλλογική σύμβαση εργασίας επιχείρησης στα πλαίσια του παρόντος νόμου. Ωστόσο, ακόμη και όπου τα θεσμικά όργανα ή οι εγκαταστάσεις που ανήκουν σε δημόσιους οργανισμούς ή θεσμικά όργανα έχουν ξεχωριστή νομική προσωπικότητα, μία μόνη σύμβαση επιχείρησης συνάπτεται για αυτούς τους οργανισμούς και τα θεσμικά όργανα.

Εάν προκύψει διαφορά αναφορικά με τους όρους που απαιτούνται για την υπογραφή, από πλευράς εγκαταστάσεων, συλλογικής σύμβασης εργασίας επιχείρησης, η απόφαση λαμβάνεται εντός δεκαπενθημέρου από το αρμόδιο δικαστήριο με δικαιοδοσία επί εργατικών διαφορών στον τόπο όπου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης. Σε περίπτωση έφεσης, το εφετείο παρέχει τελεσίδικη απόφαση εντός δεκαπενθημέρου.

Για κάθε εγκατάσταση δεν δύναται να ισχύουν περισσότερες της μίας συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

Σύμφωνα με το άρθρο περί του συστήματος των τουρκικών συλλογικών συμβάσεων, οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων δύνανται να περιλαμβάνουν:

- α) Συλλογικές συμβάσεις τόπου εργασίας ή εργοστασίου
- β) Συλλογικές συμβάσεις τόπων εργασίας (ομαδικές συλλογικές συμβάσεις)
- γ) Συλλογικές συμβάσεις τόπου εργασίας ή επιχείρησης

Οι συλλογικές συμβάσεις τόπου εργασίας είναι η βασική μορφή που ορίζεται από τον νόμο, κάτι το οποίο σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας αφορά μόνον τον τόπο εργασίας. Αν συλλογική σύμβαση καλύπτει περισσότερους του ενός τόπους εργασίας ονομάζεται συλλογική σύμβαση τόπων εργασίας ή ομαδική συλλογική σύμβαση. Ο νόμος επίσης προβλέπει τη συλλογική σύμβαση επιχείρησης. Για να οριστεί αυτός ο τύπος σύμβασης πρέπει να προσδιοριστούν τα κριτήρια.

Κατά το άρθρο 3,2 του ΝΣΣΕΑΑ, εάν η επιχείρηση ανήκει σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή σε δημόσιο οργανισμό ή θεσμικό όργανο το οποίο έχει περισσότερες της μίας εγκαταστάσεις στον ίδιο τομέα δραστηριότητας, μπορεί να συνάψει μόνο μία συλλογική σύμβαση. Αυτού του είδους η σύμβαση ονομάζεται συλλογική σύμβαση επιχείρησης.

Η κύρια αιτία για τέτοιου είδους συμβάσεις προέρχεται από τις δυσχέρειες μετάθεσης των εργαζομένων από τη μία εγκατάσταση στην άλλη η οποία ανήκει στο ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

δ) Η μορφή της συλλογικής σύμβασης

Κατά το άρθρο 4 του ΝΣΣΕΑΑ, μια συλλογική σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μόνον όταν καταρτίζεται εγγράφως.

ε) Η διάρκεια και η λήξη της συλλογικής σύμβασης

Κατά το άρθρο 7 του ΝΣΣΕΑΑ, η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα όχι μικρότερο του ενός έτους και όχι μεγαλύτερο των τριών ετών. Μετά την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, τα μέρη δεν

δύνανται να επεκτείνουν ή να μειώσουν τη διάρκειά της ή να την καταργήσουν πριν την ημερομηνία λήξεώς της.

Αν συλλογική σύμβαση εργασίας πρόκειται να εφαρμοστεί σε εργασία που πρόκειται να διαρκέσει λιγότερο από ένα έτος, η σύμβαση μπορεί να συναφθεί για λιγότερο του ενός έτους. Αν το έργο δεν ολοκληρωθεί, η σύμβαση θα διαρκέσει για ένα έτος.

Γ) Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΤΟΥΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ, ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΆΛΛΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι στο πλαίσιο των κατώτερων μισθών οι συλλογικές συμβάσεις δεν είχαν άμεσο αντίκτυπο, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 39 του εργατικού νόμου συστήνεται η οδηγία περί κατώτερου μισθού, η οποία και ρυθμίζει τους κατώτερους μισθούς των εργατών που εργάζονται με σύμβαση εργασίας. Ένας εκ των κύριων λόγων της ύπαρξης συλλογικών συμβάσεων εργασίας τύπου εργασίας, τόπων εργασίας ή επιχειρήσεων είναι η πρόβλεψη ανώτερων μισθών από τον θεσπισμένο κατώτερο. Με άλλα λόγια, δεν απαιτείται συλλογική διαπραγμάτευση για τον κατώτερο μισθό στην επικράτεια. Ωστόσο, η εφαρμογή μισθοδοσίας σε τόπους εργασίας η οποία είναι ανώτερη από τον κατώτερο μισθό, όπως αυτή προβλέπεται από τους όρους συλλογικών συμβάσεων, επηρεάζει τις αποφάσεις της επιτροπής περί κατώτερου μισθού, στην οποία αντιπροσωπεύονται τόσο οι ομοσπονδίες των εργατών όσο και οι ομοσπονδίες των εργοδοτών.

Όσον αφορά τις ώρες εργασίας, το άρθρο 63 του εργατικού νόμου προβλέπει ότι:

Οι ώρες εργασίας είναι κατά το μέγιστο και σε γενική βάση σαράντα πέντε ώρες την εβδομάδα. Εκτός αν συμφωνείται διαφορετικά, ο χρόνος αυτός κατανέμεται ισομερώς στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

Με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας δύνανται να μειωθούν, καθώς και να προβλεφθούν επιπλέον προνόμια ως προς τις εργασιακές συνθήκες προς όφελος των εργατών.

Δ) ΦΙΛΙΚΗ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Ο νόμος προβλέπει διατάξεις αναγκαστικού δικαίου περί αμοιβαίου τρόπου επίλυσης των διαφορών, εάν τέτοιες υπάρξουν κατά της διάρκειας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τα άρθρα 19 έως 21 του ΝΣΣΕΑΑ, εάν ένα από τα μέρη δεν παραβρεθεί στη συνάντηση στον τόπο και κατά την ώρα διεξαγωγής της ή, σύμφωνα με το άρθρο 21,2 του νόμου εάν οι συζητήσεις δεν ολοκληρωθούν εξήντα ημέρες μετά από την εκκίνηση των διαπραγματεύσεων, τεκμαίρεται ότι υπάρχει διαφορά.

Ο νόμος προβλέπει την φιλική επίλυση των διαφορών με διαμεσολάβηση.

Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα ιδιώτη διαιτητή σε κάθε στάδιο της διαδικασίας.

Ε) ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Η διαμεσολάβηση είναι ο πρώτος τρόπος φιλικής επίλυσης των διαφορών που προκύπτουν κατά τις συλλογικές συμβάσεις. Σύμφωνα με το σύστημα του ΝΣΣΕΑΑ, η φιλική επίλυση των διαφορών προηγείται κάθε απεργίας ή ανταπεργίας.

Ο ΝΣΣΕΑΑ αριθ. 2822 δεν προέβλεπε την ύπαρξη επιτροπής συνδιαλλαγής. Στη θέση του προβλεπόταν διαδικασία διαμεσολάβησης που βασιζόνταν σε ένα πρόσωπο. Καθότι η σύσταση επιτροπής συνδιαλλαγής απαιτεί χρόνο, θεωρούταν χάσιμο χρόνου.

Σε αντίθεση με το σύστημα προ του 1980, υπήρχαν επιτροπές συνδιαλλαγής κατά τη διάρκεια απεργιών και ανταπεργιών για τις διαφορές αναφορικά με συμφέροντα ή δικαιώματα.

Σύμφωνα με το σύστημα του ΝΣΣΕΑΑ αριθ. 2822, σε περίπτωση διαφοράς κατά τη διάρκεια συλλογικής διαπραγμάτευσης η διαμεσολάβηση καθίσταται υποχρεωτική.

α) Διαιτησία

Σύμφωνα με το άρθρο 58 του ΝΣΣΕΑΑ, τα μέρη δύνανται να συμφωνήσουν να καταφύγουν σε ιδιωτική διαιτησία σε οποιοδήποτε στάδιο της διαφοράς επί της κατάρτισης της συλλογικής διαπραγμάτευσης επί των δικαιωμάτων ή συμφερόντων τους. Τα μέρη μπορούν να εισάγουν όρους περί ιδιωτικής διαιτησίας και επί συλλογικών συμβάσεων. Σε κάθε περίπτωση, οποιαδήποτε διαφορά προκύψει και έπειτα από αίτημα οιοδήποτε από τα δύο μέρη, η διαφορά παραπέμπεται στον διαιτητή.

Σε περίπτωση διαφορών επί των συμφερόντων τους, αν τα μέρη συμφωνήσουν εγγράφως, αυτές μπορούν να επιλυθούν κατά της διαδικασίας της διαιτησίας, και κατά συνέπεια οι διατάξεις οι σχετικές με τη διαμεσολάβηση, την απεργία ή την ανταπεργία ή την υποχρεωτική διαιτησία δεν ισχύουν.

Οι διαφορές που προκύπτουν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ονομάζονται διαφορές επί των συμφερόντων, και εάν τα μέρη καταφύγουν σε ιδιωτική διαιτησία, η απόφαση του διαιτητή θα έχει την ίδια ισχύ και αποτέλεσμα όπως μία συλλογική σύμβαση.

Σε περίπτωση που η διαφορά προκύπτει από την ερμηνεία δικαιώματος και υπόκειται σε διαιτησία, η απόφαση του διαιτητή υπόκειται στη νομοθεσία. Θεωρείται δε ίδιας ισχύος όπως απόφαση δικαστηρίου. Οι αποφάσεις δικαστηρίων προφανώς υπόκεινται στη νομοθεσία και δεν την παραβιάζουν, αλλιώς οι σχετικές διατάξεις γενικής εκτέλεσης εφαρμόζονται άμεσα.

Τα μέρη δύνανται να επιλέξουν το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο ως ιδιωτικό διαιτητή σε οποιοδήποτε στιγμή της διαφοράς.

β) Φιλική επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών στο πλαίσιο του συστήματος του Ανωτάτου Διαιτητικού Δικαστηρίου

Το άρθρο 52 του ΝΣΣΕΑΑ προβλέπει ότι εάν προκύψουν διαφορές ως προς την εγκατάσταση ή τις ενέργειες ή τις δραστηριότητες όπου υπάρχει απαγόρευση κήρυξης απεργίας ή αποχής, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στο Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο όπως προβλέπεται από το άρθρο 32.

Όπου το δικαίωμα απεργίας ή αποχής υπόκειται σε απαγόρευση, το υπουργείο εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων προσφεύγει στο Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο μετά τη λήξη της περιόδου απαγόρευσης.

Η σύνθεση του Ανωτάτου Διαιτητικού Δικαστηρίου προβλέπεται στο άρθρο 53 του ΝΣΣΕΑΑ. Το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο συνίσταται, υπό την προεδρία του προέδρου του εργατικού τμήματος του εφετείου, από

- ένα μέλος του υπουργικού συμβουλίου,
- έναν λέκτορα είτε από τον τομέα οικονομικών σπουδών είτε από τον τομέα εργατικών σπουδών ο οποίος επιλέγεται από το συμβούλιο της ανώτατης εκπαίδευσης,
- τον γενικό γραμματέα εργασίας του υπουργείου εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων,
- δύο μέλη που εκλέγονται από την εργατική συνομοσπονδία με τα περισσότερα μέλη,
- δύο μέλη που εκλέγονται από την συνομοσπονδία εργοδοτών με τα περισσότερα μέλη, εκ των οποίων ο ένας επιλέγεται μεταξύ εργοδοτών του δημοσίου.

Η εξέταση των διαφορών στο Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο γίνεται με συνεδρίαση όλων των μελών εντός έξι ημερών από την λήψη της αίτησης. Η απουσία δύο εκ των μελών του, πλην του προέδρου, δεν εμποδίζει τη διεξαγωγή της συνεδρίασης. Εάν ο πρόεδρος ή άλλο μέλος βρίσκεται σε άδεια ή σε αιτιολογημένη απουσία, αντικαθίσταται με αναπληρωματικό μέλος από την ίδια κατηγορία.

Κάθε υπόθεση εξετάζεται από το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο βάσει των εγγράφων του φακέλου. Το δικαστήριο αποκτά τις πληροφορίες τις οποίες δεν έχει από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον συνέρχεται και ακούει οποιονδήποτε του οποίου το ίδιο κρίνει ότι θέλει να ακούσει την άποψη, ή δύναται να αιτηθεί την άποψή του εγγράφως. Οι διατάξεις του κώδικα πολιτικής δικονομίας ως προς τους μάρτυρες και τους εμπειρογνώμονες εφαρμόζονται και για τα πρόσωπα αυτά.

Το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο αποφασίζει βάσει της απόλυτης πλειοψηφίας των παρόντων μελών του. Σε περίπτωση ισοψηφίας αυτή επιλύεται βάσει της ψήφου του προέδρου.

Η νομική φύση της διαιτησίας προβλέπεται στο άρθρο 55 του ΝΣΣΕΑΑ. Οι αποφάσεις του Ανωτάτου Διαιτητικού Δικαστηρίου είναι τελεσίδικες και έχουν την ίδια ισχύ και αποτέλεσμα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

γ) Διαμεσολάβηση, έννοια και οργάνωση

Όταν στην Τουρκία προκύψει διαφορά, αντί για απεργία ή ανταπεργία τα μέρη πρέπει να επιλύσουν τη διαφορά φιλικά εντός του πλαισίου της διαμεσολάβησης.

Ο διαμεσολαβητής είναι αυτός που επιλύει τις διαφορές που προκύπτουν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως και τις διαφορές που προκύπτουν κατά την προετοιμασία του συλλογικού συμβιβασμού.

Ο νόμος δεν προβλέπει την αναγκαστική αποδοχή της απόφασης του διαμεσολαβητή. Τα μέλη είναι ελεύθερα να αποδεχθούν την απόφασή του. Το άρθρο 23,2 του ΝΣΣΕΑΑ έχει ως εξής:

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Ο διαμεσολαβητής καταβάλει κάθε προσπάθεια να επιφέρει τον συμβιβασμό μεταξύ των μερών και καταθέτει προτάσεις στα ενδιαφερόμενα μέρη.

Το σύστημα διαμεσολάβησης στην Τουρκία οργανώθηκε ως μεικτό σύστημα. Το σύστημα υποχρεωτικής διαμεσολάβησης ισχύει μόνον όταν οι απεργίες και οι ανταπεργίες αναβάλλονται ή απαγορεύονται. Το καθήκον αυτό εκτελείται από τον Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο.

Στον νόμο είτε με επίσημη υποχρεωτική διαμεσολάβηση είτε όταν η απεργία ή η ανταπεργία έχουν αναβληθεί ή απαγορευθεί, ενεργοποιείται το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο, είναι επομένως προφανές ότι στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης υπάρχουν πάντα δυνατότητες φιλικής επίλυσης των διαφορών.

αα) Επίσημη διαμεσολάβηση

Η οργάνωση επίσημης διαμεσολάβησης προβλέπεται από το άρθρο 59 του ΝΣΣΕΑΑ.

Ο νόμος επιτρέπει στα μέρη να επιλύσουν τις διαφορές τους όταν δεν μπορούν να επιλέξουν τον διαμεσολαβητή τους, δημιουργώντας τον οργανισμό επίσημης διαμεσολάβησης και επιλύοντας τις διαφορές με τη βοήθεια της κυβέρνησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 95 του ΝΣΣΕΑΑ, οργανισμός επίσημης διαμεσολάβησης συστήνεται παρά τη υπουργείο εμπορείου και κοινωνικών ασφαλίσεων με σκοπό να αναλάβει τις απαραίτητες ενέργειες και μέτρα για την παροχή υπηρεσιών επίσημης διαμεσολάβησης όπως προβλέπονται. Οι αρχές και οι διαδικασίες σχετικά με τη σύσταση και τη λειτουργία του οργανισμού επίσημης διαμεσολάβησης, η προετοιμασία του καταλόγου αυτών που μπορούν να κληθούν ως επίσημοι διαιτητές, καθώς και οι επίσημες κατώτερες και ανώτερες αμοιβές που καταβάλλονται στους επίσημους διαιτητές προβλέπονται στον κανονισμό που θα εκδοθεί βάσει του άρθρου 65 ΝΣΣΕΑΑ⁴.

ββ) Υποθέσεις όπου συμμετέχει ο διαμεσολαβητής

ααα) Εάν ένα εκ των μερών δεν παραβρεθεί στην καθορισμένη ημερομηνία και τόπο της συνάντησης,

ή

εάν παραβρεθεί δεν είναι σε θέση να εκκινήσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις,

ή

δεν παραβρίσκεται σε συνάντηση μετά την εκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τότε ο διαμεσολαβητής θα εμπλακεί σε διαδικασία διαμεσολάβησης.

Ο νόμος αποσκοπεί στη σύντμηση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, η διαδικασία που ακολουθείται προβλέπεται στο άρθρο 21,1 του ΝΣΣΕΑΑ.

Σε περίπτωση που πληρείται ένας από τους κάτωθι όρους,

-ένα από τα μέρη δεν παραβρίσκεται,

-παρότι παραβρίσκεται, δεν εκκινεί τις διαπραγματεύσεις,

⁴ Κανονισμός περί προσφυγής στον διαιτητή και στον επίσημο διαμεσολαβητή, διάταγμα της 17.05.1984 αριθ. 84/8078.

-παραβρίσκεται αλλά δεν είναι σε θέση να συνεχίσει τις διαπραγματεύσεις, το άλλο μέρος ειδοποιεί την αρμόδια αρχή εγγράφως για την κατάσταση εντός έξι εργασίμων ημερών.

Η αρμόδια αρχή⁵, χωρίς να αναμένει για τη λήξη της προθεσμίας των 60 ημερών ή των 30 ημερών όπως προβλέπονται από τον νόμο στα άρθρα 21,2 και 22,1, καλεί τα μέρη σε συνάντηση εντός έξι ημερών και εκκινεί τη διαδικασία τοποθέτησης διαμεσολαβητή.

Σύμφωνα με το άρθρο 21,1 του ΝΣΣΕΑΑ, εάν το μέρος που απέστειλε την πρόσκληση δεν παραβρεθεί στη συνάντηση, ή εάν παραβρεθεί, δεν εκκινεί τις διαπραγματεύσεις εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία πρόσκλησης και δεν εκκινήσουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, τότε, κατά το άρθρο 19,3 του ΝΣΣΕΑΑ η αρμοδιότητα του αποστέλλοντος μέρους ακυρούται.

Σε αυτό το στάδιο το άλλο μέρος ενημερώνει την αρμόδια αρχή ως προς την ακυρότητα της αρμοδιότητας του αποστέλλοντος μέρους. Εάν προκύψει διαφορά ως προς την ακυρότητα της αρμοδιότητας, αυτή καταδεικνύεται με δικαστική απόφαση. Δεν απαιτείται η τοποθέτηση διαμεσολαβητή σε αυτό το σημείο, καθώς η αρμοδιότητα του προσκαλούντος μέρους είναι άκυρη.

βββ) Ο ρόλος του διαμεσολαβητή σε περίπτωση που τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις
Εάν εντός εξήντα ημερών από την εκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα μέρη αναφέρουν εγγράφως την αδυναμία τους να συμφωνήσουν ή εάν τα μέρη αποτύχουν ως προς την επίτευξη συμφωνίας κατά το τέλος των εξήντα ημερών, τότε το ένα από τα μέρη αναφέρει εγγράφως την κατάσταση στην αρμόδια αρχή και η διαδικασία διαμεσολάβησης εκκινεί κατά τα άρθρα 21,2 και 22 του ΝΣΣΕΑΑ.

γγ) Εθελοντική διαμεσολάβηση

Σύμφωνα με το άρθρο 22,2 του ΝΣΣΕΑΑ, εάν τα μέρη αποτύχουν ως προς την επίτευξη συμφωνίας 30 ημέρες μετά την εκκίνηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, έκαστο από τα μέρη δύναται να αιτηθεί, στην αρμόδια αρχή, διαμεσολαβητή επιλεγμένο από τον επίσημο κατάλογο, όπως προβλέπεται από το άρθρο 59, προκειμένου αυτός να συμμετάσχει στις διαπραγματεύσεις. Η αρμόδια αρχή συγκαλεί τα μέρη σε συνεδρίαση εντός έξι ημερών από την παραλαβή του αιτήματος για τον ορισμό διαμεσολαβητή. Εάν ένα από τα μέρη δεν παραβρεθεί στη συνεδρίαση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των μερών για τον ορισμό διαμεσολαβητή, η αρμόδια αρχή ορίζει τον διαμεσολαβητή με κλήρο μεταξύ των ονομάτων του επίσημου καταλόγου, παρουσία τουλάχιστον ενός από τα μέρη. Σε περίπτωση προσφυγής για τον ορισμό διαμεσολαβητή και μη επίτευξης συμφωνίας, δεν τηρείται η προθεσμία των 60 ημερών για την αναφορά της διαφοράς και δεν ορίζεται επίσημος διαμεσολαβητής. Σε αυτήν την περίπτωση, η αναφορά που συντάσσεται και παραδίδεται στην αρμόδια αρχή από τον διαμε-

⁵ Για τους σκοπούς του ΝΣΣΕΑΑ, για μια συμφωνία σύστασης ως αρμόδια αρχή ορίζεται η περιφερειακή διεύθυνση του υπουργείου εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων της περιφέρειας όπου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης.

σολαβητή έχει την ίδια βαρύτητα με την αναφορά του επίσημου διαμεσολαβητή όπως προβλέπεται στο άρθρο 23.

δδ) Υποχρεωτική διαμεσολάβηση, άρθρο 22,3 του ΝΣΣΕΑΑ

Στην περίπτωση αυτή, η αναφορά που συντάσσεται και παραδίδεται στην αρμόδια αρχή από τον διαμεσολαβητή έχει την ίδια βαρύτητα με την αναφορά του επίσημου διαμεσολαβητή όπως προβλέπεται στο άρθρο 23.

Η θητεία του επίσημου διαμεσολαβητή αρχίζει την ημερομηνία παραλαβής της ειδοποίησης που του απεστάλη από το δικαστήριο.

Η μη επίτευξη συμφωνίας εξήντα ημέρες μετά από την εκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η μη προσφυγή για τον ορισμό διαμεσολαβητή σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 22 και εν συνεχεία κατά το άρθρο 22,3, έπειτα από αίτημα ή πρωτοβουλία της αρμόδιας αρχής, εντός έξι ημερών, κατατίθεται προσφυγή στο δικαστήριο όπως προβλέπεται στο άρθρο 15 του ΝΣΣΕΑΑ προκειμένου αυτό να ορίσει διαμεσολαβητή από τον επίσημο κατάλογο.

Εάν τριάντα μέρες μετά από την εκκίνηση των διαπραγματεύσεων τα μέρη αιτηθούν τον ορισμό διαμεσολαβητή αλλά δεν συμφωνήσουν ως προς τον ορισμό του και η αρμόδια αρχή τον ορίσει με κλήρο από τον επίσημο κατάλογο, ο διαμεσολαβητής δύναται να συνεχίσει τα διαμεσολαβητικά του καθήκοντα και υπό αυτές τις συνθήκες.

εε) Θητεία και αρμοδιότητες του διαμεσολαβητή

Η θητεία του διαμεσολαβητή αρχίζει την ημερομηνία παραλαβής της ειδοποίησης που του απεστάλη από το δικαστήριο.

Η θητεία του διαμεσολαβητή όπως προβλέπεται στο άρθρο 22 διαρκεί 15 ημέρες. Η περίοδος αυτή δύναται να παραταθεί για ένα μέγιστο έξι εργασίμων ημερών με τη συναίνεση των μερών. Η αρμόδια αρχή ενημερώνεται σχετικά.

Ο διαμεσολαβητής καταβάλει κάθε προσπάθεια για να επιτύχει τη συμφωνία των μερών και υποβάλλει τις κατάλληλες προς τα συμφέροντά τους προτάσεις. Εάν τα μέρη αποτύχουν να συμφωνήσουν έως το τέλος της προθεσμίας που τέθηκε για τη διαμεσολάβηση, ο διαμεσολαβητής καταγράφει τη διαφορά σε αναφορά εντός τριών εργασίμων ημερών, την οποία και καταθέτει στην αρμόδια αρχή μαζί με της συστάσεις και προτάσεις του για την επίλυση της διαφοράς. Η αρμόδια αρχή αποστέλλει αντίγραφο της αναφοράς σε έκαστο από τα μέρη το αργότερο εντός έξι εργασίμων ημερών.

στστ) Η νομική φύση της διαμεσολάβησης

Οι συστάσεις και οι προτάσεις του διαμεσολαβητή καθώς και η διαφωνία του δεν θεωρούνται δεσμευτικές. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, οι συστάσεις του διαμεσολαβητή δεν είναι δεσμευτικές. Εάν ο διαμεσολαβητής κατορθώσει να φέρει τα μέρη σε συμφωνία, τότε μόνον υπογράφεται η συλλογική σύμβαση. Με άλλα λόγια, ο διαμεσολαβητής δεν έχει αρμοδιότητα λήψης απόφασης. Συγκρίνοντας τη διαμεσολάβηση με την διαιτησία, η απόφαση της διαιτησίας είναι δεσμευτική για τα μέρη. Η διαμεσολάβηση είναι υπηρεσία που εμπίπτει στη σφαίρα του δημόσιου τομέα και υπό το παρόν σύστημα δεν μπορεί να θεωρηθεί ιδιαίτερα αποτελεσματική.

Ωστόσο, ο διαμεσολαβητής, ο οποίος οφείλει να έχει συγκεκριμένες ιδιότητες όπως εμπειρία στις εργατικές σχέσεις, πτυχίο νομικής ή εμπειρία σε οικονομικά ζητήματα, επενδύσεις, διάσωση προβληματικών επιχειρήσεων, εθνικές και διεθνείς αρμοδιότητες και γνώσεις σχεδιασμού μελλοντικών εργατικών σχέσεων, μπορεί να συνεισφέρει στην επίτευξη συμφωνίας.

ζζ) Τα αποτελέσματα της δραστηριότητας του διαμεσολαβητή

Εάν ο διαμεσολαβητής επιτύχει τη συμφωνία μεταξύ των μερών, τότε το κείμενο επί του οποίου επιτεύχθηκε συμφωνία ονοματίζεται συλλογική σύμβαση εργασίας. Διαφορετικά ο διαμεσολαβητής συντάσσει έγγραφο όπου αναφέρεται η διαφορά και ειδοποιεί σχετικά την αρμόδια αρχή. Εάν ο διαμεσολαβητής επιτύχει στη συμφιλίωση των μερών, ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 20. Αυτή είναι η διαδικασία ολοκλήρωσης, υπογραφής και κατάθεσης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ως αποτέλεσμα της δραστηριότητας του διαμεσολαβητή, η επίτευξη συμφωνίας ονοματίζεται συλλογική σύμβαση εργασίας ώστε να μην είναι εφικτή η εύκολη παραβίασή της. Διαφορετικά θα τίθονταν σε εφαρμογή οι γενικοί κανόνες και η επίτευξη συλλογικής σύμβασης θα επιτυγχανόταν με την έκδοση δικαστικής απόφασης.

Ε) ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Το 1979 στην Τουρκία υπογράφηκε 'κοινωνικό συμβόλαιο' μεταξύ της κυβέρνησης και της Συνομοσπονδίας των Εργατικών Ομοσπονδιών Τουρκίας (Τουρκ-Ις). Κατά τη συμφωνία αυτή, τα δύο μέρη ρύθμισαν τις διαφορές τους ως προς την επίλυση των οικονομικών και των κοινωνικών προβλημάτων της χώρας, και συμφώνησαν προς όφελος της κοινωνίας. Με το κείμενο αυτό εκκίνησε κοινωνικός διάλογος σε υψηλό επίπεδο, παρότι θεωρείται μια συμφωνία κυρίων και όχι ως κείμενο κοινωνικού διαλόγου. Ο λόγος που το κείμενο δεν έγινε αποδεκτό ως κείμενο κοινωνικού διαλόγου είναι η έλλειψη νομικής ισχύος του.

Κατά την εποχή εκείνη πολλές συμφωνίες πραγματοποιούνταν κατά περίπτωση και τόσο τα κράτη όσο και οι διεθνείς οργανισμοί αποδέχονται για τους εαυτούς τους τέτοιους κανόνες δεσμευτικής συμπεριφοράς εντός κατά περίπτωση θεσμών και ενεργούν αναλόγως.

Το 1982, κατά τις προετοιμασίες συγγραφής του συντάγματος, η Συνομοσπονδία των Εργατικών Ομοσπονδιών Τουρκίας (ΤΙΣΚ) πρότεινε την εισαγωγή διάταξης στο σύνταγμα προκειμένου για την επίλυση των οικονομικών και κοινωνικών διαφορών από τα μέρη. Ωστόσο, τέτοιο άρθρο δεν εισήχθη στο σύνταγμα.

Εν συνεχεία, στις 17 Μαρτίου 1995, ελήφθη ένα σημαντικό βήμα -σχετικό με το οικονομικό και κοινωνικό συμβούλιο- με το πρωθυπουργικό διάταγμα αριθ. 1995/5. Θεωρήθηκε τότε ότι σταθερές και αποτελεσματικές πολιτικές σε διεθνές επίπεδο θα μπορούσαν να επιτευχθούν με τη συμμετοχή πολλών κοινωνικών ομάδων. Για τον λόγο αυτό απαιτούνταν ένα συμβούλιο για την ύπαρξη σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων κατά τρόπο συστηματικό, διαρκή και ειρηνικό, και το οποίο θα ήταν το

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

αντίστοιχο της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής αναφορικά με την ενσωμάτωση της Τουρκίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ιδρύθηκε τότε λοιπόν με πρωθυπουργικό διάταγμα το Τουρκικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο.

Το ζήτημα επαναρυθμίστηκε κατά το 1996 με το πρωθυπουργικό διάταγμα 1996/24. Ωστόσο, η κυβέρνηση της περιόδου έχασε την εξουσία προτού συγκαλέσει το συμβούλιο. Στη συνέχεια, στις 18 Μαρτίου του 2003, το ζήτημα επαναρυθμίστηκε από το πρωθυπουργικό διάταγμα αριθ. 1997/11 το οποίο και κατήργησε τα προηγούμενα διατάγματα. Το ζήτημα επαναπροσεγγίστηκε με το πρωθυπουργικό διάταγμα αριθ. 1997/44 της 23ης Ιουλίου 1997.

Ωστόσο, καθώς η σύνθεση στο συμβούλιο σε αυτά τα διατάγματα προβλέπονταν ετεροβαρής προς όφελος της κυβέρνησης, αυτά είχαν κριθεί ‘μη σοβαρά’ και προβληματικά τόσο από τις ομοσπονδίες των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Είχαν χαρακτηριστεί πολιτικές συνθέσεις. Το τελευταίο διάταγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι προβλέπει μια επιτυχημένη σύνθεση, παρότι ο αριθμός των αντιπροσώπων της κυβέρνησης είχε μειωθεί περαιτέρω.

Το Τουρκικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο όπως συστάθηκε από τα διατάγματα αυτά συγκλήθηκε στις 25 Αυγούστου του 1997 με τον εναρκτήριο λόγο από τον τότε πρωθυπουργό Μεσούτ Γιλμάζ, ο οποίος θεώρησε ότι ιδρύθηκε μία επιτροπή σχετική με την αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης και ότι η νομοθεσία την οποία θα εξέδιδε το υπουργείο εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων θα έπρεπε να την έχει πρώτα επεξεργαστεί το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο.

Αργότερα, οι συνομοσπονδίες εργοδοτών και εργαζομένων συναντήθηκαν με την κυβέρνηση και ελήφθησαν αποφάσεις. Αυτές ήταν οι εξελίξεις που διευκόλυναν την προετοιμασία του εδάφους του σχετικού με τον κοινωνικό διάλογο στην Τουρκία.

Η σύμβαση 144 της ΔΟΕ η οποία επικυρώθηκε από την Τουρκία στις 25 Φεβρουαρίου 1993 ονομαζόταν τριμερής διαβούλευση για τη βελτίωση της εφαρμογής των διεθνών εργατικών προτύπων, και όπως αναφέρεται στο άρθρο 2 της σύμβασης, τα μέρη που επικυρώνουν τη σύμβαση εγγυώνται την υιοθέτηση κατάλληλης διαδικασίας για την επίτευξη αλληλεγγύης μεταξύ της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργατικών οργανώσεων.

Στα πλαίσια της σύμβασης αυτής, η τουρκική κυβέρνηση στις 21 Μαρτίου του 2001 συνέταξε την «Σύσταση, αρχές και μεθοδολογία του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου» και οι κατευθυντήριες αρχές του νόμου ψηφίστηκαν στις 8 Αυγούστου του 2001.

Ωστόσο, και παρά τη νομοθεσία, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο συνήλθε ελάχιστες φορές. Ο λόγος που δεν συγκλήθηκαν συστηματικά σύμφωνα με τη διαδικασία ήταν ότι ο πρωθυπουργός ήταν αυτός που προσκαλούσε τα μέρη. Πολιτικώς η σύλληψη αυτή δεν είναι αποτελεσματική. Το συμβούλιο θα έπρεπε να συνέρχεται κάθε τρίμηνο κατά τον νόμο, αυτό όμως συνέβη λίγες φορές. Το συμβούλιο δεν απέκτησε τη σημασία που αναμενόταν.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο είναι ένα από τα κύρια δημοκρατικά όργανα τα οποία είναι απαραίτητα για την προώθηση της οικονομίας και της κοινωνικής ζωής μίας χώρας στην οποία οι κοινωνικές δυνάμεις συνεργάζονται. Οι Τούρκοι εργαζόμενοι, εργοδότες και επιχειρηματικοί κύκλοι το υποστηρίζουν, ωστόσο οι ιδέες και οι επιδιώξεις των πολιτικών είναι ασύμβατες μαζί του.

Κατά συνέπεια, και παρότι η σύμβαση ΔΟΕ επικυρώθηκε και η σχετική με το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο νομοθεσία εκδόθηκε, το θεσμικό αυτό όργανο δυστυχώς δεν δικαίωσε τις προσδοκίες. Παρότι ο σκοπός του συμβουλίου είναι να δρα δημοκρατικά και να μάχεται για το δικαίωμα της ισότητας, οι πολιτικές ανησυχίες δημιουργούν κρυμμένα εμπόδια.

Ωστόσο, πιστεύουμε ότι ο κοινωνικός διάλογος στην Τουρκία θα τεθεί σύντομα σε πράξη με την πίεση επιχειρηματικών κύκλων.

Καθώς το μέγεθος της χώρας και οι οικονομικές διαφορές μεταξύ των περιφερειών δημιουργούν δυσκολίες ως προς τη διευθέτηση των εργασιακών σχέσεων, οι συμβάσεις εργασίας διαβιβάζουν την ισότητα μεταξύ των πολιτών.

Ωστόσο η συνεργασία θα διευκόλυε το έργο της κυβέρνησης καθότι θα παρείχε διαφορετικές οπτικές από κάθε περιφέρεια και θα ήταν δυνατή η επίτευξη συναίνεσης. Το 1978 επιτεύχθηκε μια εν μέρει συναίνεση στην τουρκική κοινωνία όταν υπό την ηγεσία της Τουρκ-Ις επιτεύχθηκε η κοινωνική συμφωνία.

Με την κοινωνική συμφωνία εκείνη δηλώνεται ότι κύριος στόχος είναι η ειρήνη αντί για τη διαμάχη, κάτι το οποίο αποτελεί τη λαχτάρα του τουρκικού λαού εδώ και πολύ καιρό. Τον καιρό της κοινωνικής συμφωνίας οι Τούρκοι πολίτες υπερέβησαν την κρίσιμη οικονομική περίοδο και οι εργαζόμενοι με τους εργάτες αντιμετώπισαν μαζί τις κοινωνικές δυσκολίες.

Ελπίζω ότι στο πλαίσιο του νέου εργατικού νόμου και τις αναμενόμενες αναθεωρήσεις του νόμου περί των συλλογικών συμβάσεων και του νόμου περί των εργατικών ομοσπονδιών, θα συντελεστεί πράγματι κοινωνικός διάλογος.

Είναι λογικότερο τα μέρη να λύνουν τις διαφορές τους με φιλικό τρόπο. Σε δημοκρατικά πολιτεύματα, τα μέρη πρέπει να συμμετέχουν στη σύνταξη του νόμου για το συμφέρον τους και η κοινωνία πρέπει να εκπαιδευθεί ώστε αυτό να μην θεωρείται ότι παρεμποδίζει τα καθήκοντα της κυβέρνησης.