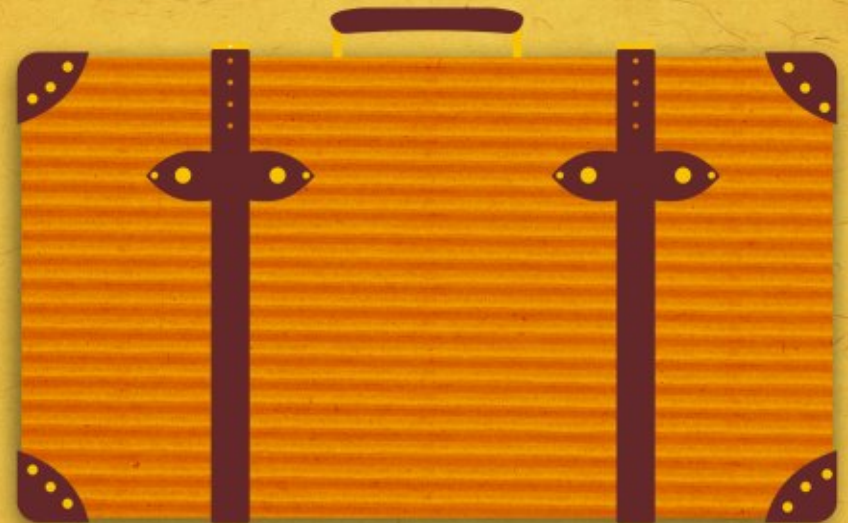




UNIÓN EUROPEA
VS/2012/02226-SI2.626768



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ



UNIÓN EUROPEA
VS/2012/02226-SI2.626768

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

- Δημιουργία κατάλληλων μηχανισμών για την εξασφάλιση του δικαιώματος προστασίας σε θέματα εργασιακών σχέσεων και επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (έκδοση σχετικών ενημερωτικών Οδηγών σε διαφορετικές γλώσσες και σε μια γλώσσα προσιτή σε όλους).
- Καθιέρωση της έκδοσης αντιγράφου της σύμβασης εργασίας στη μητρική γλώσσα του εργαζομένου.
- Απαίτηση η σύμβαση εργασίας να είναι συμβατή με την εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση.
- Συμπερίληψη της αρχής της ισότητας και της μη διάκρισης σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις: «Οι δράσεις των επιχειρήσεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων θα διέπονται από την αρχή της ισότητας. Κανένας εργαζόμενος δεν πρέπει να υφίστανται διακρίσεις με βάση το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, την κοινωνική θέση, την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του, την συνδικαλιστική του ένταξη ή τον γενετήσιο προσανατολισμό».
- Καθιέρωση ως παράβασης και με διαφορετικές κυρώσεις ανάλογα με τη σοβαρότητα, παρατηρήσεων ή / και διακριτικών συμπεριφορών που σχετίζονται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, την κοινωνική θέση, την θρησκεία, την ιδεολογία ή την συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.
- Ενθάρρυνση μέτρων με στόχο την σταθερότητα της απασχόλησης και, κατά συνέπεια, την απαίτηση σταθερής εργασίας για όλους τους εργαζόμενους. Οι συνθήκες εργασίας των μεταναστών χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό κινητικότητας και προσωρινότητα η οποία δεν ευνοεί την ένταξη σε μια επιχείρηση ή σε μια συγκεκριμένη περιοχή.
- Εισαγωγή ρητρών στις συμφωνίες σύμφωνα με τις οποίες οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να ενημερώνουν τους Συνδικαλιστικούς εκπροσώπους των εργαζομένων για τις προσλήψεις, τους όρους που συμφωνήθηκαν στη σύμβαση εργασίας, καθώς και πιθανές ανακλήσεις και τα αίτια αυτών.
- Συμπερίληψη σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις μέτρων που αφορούν στην δυνατότητα λήψης αδειάς, στην δυνατότητα απουσίας, στην άδεια διακοπών, στην κατάρτιση και στην αναπηρία, ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν ένα ενιαίο σημείο αναφοράς για αυτά τα θέματα.
- Εισαγωγή ειδικών διατάξεων σε σχέση με τον χρόνο απουσίας από την εργασία για την διεκπεραίωση υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιότητά τους ως αλλοδαποί. Όπως για παράδειγμα η ανανέωση των εγγράφων / αδειών εργασίας και παραμονής ως προσωπική απαραίτητη υποχρέωση.
- Απαρρίθμηση των ειδών συμβάσεων και της αποζημίωσης που προκύπτει από την εφαρμογή τους στις πιο κάτω περιπτώσεις:

- Διακοπές
 - Καθορισμός προθεσμίας υποβολής αίτησης για διακοπές και εξειδίκευση του χρονικού διαστήματος έγκρισης της αίτησης από την εταιρεία, ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος να προγραμματίσει και να αποφεύγονται έτσι τα περιττά έξοδα (π.χ. γνωρίζοντας το χρόνο εκ των προτέρων μπορεί να προμηθευτεί φθηνότερα εισιτήρια).
 - Δυνατότητα διακοπών ανά διετία (Χ ημέρες σε μια περίοδο 24 μηνών. Αυτή η δυνατότητα υφίσταται ήδη στην Ιταλία).
- Εκπαίδευση
 - Εντοπισμός των δικαιωμάτων που ο νόμος προβλέπει για την κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
 - Συμπερίληψη στα σχέδια των αναγκών κατάρτισης των επιχειρήσεων των μεταναστών εργαζομένων (γλώσσα της χώρας υποδοχής).
- Άδεια απουσίας
 - Πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν οι αποστάσεις όπου λαμβάνει χώρα το γεγονός για το οποίο ζητείται η άδεια π.χ. ασθένεια ή θάνατος συγγενούς. Σε καμία περίπτωση αυτές οι άδειες δεν θα πρέπει να αναφέρονται ως άδειες αλλοδαπών εργαζομένων, καθ' όσον το δικαίωμα σε αυτές απορρέει εξ αιτίας της απόστασης από τον τόπο όπου συμβαίνει το γεγονός και όχι επειδή πρόκειται για αλλαδαπό.
 - Ορισμός σύντομης διάρκειας αδειών (μεταξύ 1 και 3 μηνών) για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.
 - Για να μην υπάρχει αναφορά σε θρησκευτικές εορτές στην συλλογική διαπραγμάτευση, προτείνεται η συμπερίληψη ημερών/ωρών απουσίας από την εργασία σε ετήσια βάση για προσωπικούς λόγους.
 - Για την εργασία σε βάρδιες και/ή την διακοπτόμενη εργασία θα πρέπει να υπάρχουν ρήτρες που να λαμβάνουν υπ' όψιν την βούληση όσων εμπλέκονται στην αλλαγή βάρδιας, καθώς και τον σχεδιασμό των βάρδιων από τους εργαζομένους, με σεβασμό πάντα στην τήρηση των κανόνων σχετικά με τα διαλείμματα.