

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN  
(KATHOLISCHE UNIVERSITÄT LEUVEN)  
Institut des Sciences du Travail  
(Arbeitswissenschaftliches Institut)



# DARSTELLUNG DER SITUATION DER SOZIALPARTNER IN DEN BEITRITTSLÄNDERN UND BEITRITTSBEWERBERLÄNDERN

## HANDEL

Zusammenfassung des vollständigen Berichtes

Dezember 2003

### **Projekt VT/2002/83**

Forschungsprojekt für die Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales bei der Europäischen  
Kommission

## Mitwirkende an dieser Zusammenfassung

### Autor des Berichtes

Olivier HOFF, Forscher

Alexandre CHAIDRON, Forscher

### Forschungsteam

Prof. Armand SPINEUX

Prof. Pierre REMAN

Catherine DELBAR, Forscherin

Marinette MORMONT, Forscherin

### Administrative Koordination

Marie-Anne SAUSSU

### Netz der nationalen Experten

Bulgarien: Rumiana Gladicheva und Teodor Dechev, Soziologische Fakultät der Universität von Sofia

Zypern: Dr. Savvas Katsikides und Maria Modestou, Fakultät der Sozial- und Politwissenschaften, Universität von Zypern

Tschechische Republik:

Ales Kroupa, - Forschungsinstitut für Arbeit und Soziales – Karl-Universität in Prag

Estland: Raul Emeats und Kaia Philips, Universität von Tartu

Ungarn: Dr. Andras Toth, Institut für Politwissenschaften, ungarische Akademie der Wissenschaften

Lettland: Alf Vanags, Baltic International Centre for Economic Policy Studies (BICEPS)

Litauen: Mark Chandler, EuroFaculty Vilnius Centre Ekonomikos fakultetas, Vilniaus universitetas

Malta: Prof. Godfrey Baldacchino, Workers' Participation Development Centre, soziologische Fakultät, Universität von Malta. Forschungsarbeit: Edward Zammit und Saviour Rizzo, Assistent: Godwin Mifsud

Polen: Jolanta Kupinska und Andrzej Ogrodczyk, Katedra Socjologii Organizacji i Zarzadzania, Uniwersytetu Łódzkiego

Rumänien: Ion Glodeanu, Soziologisches Institut, Akademie der Wissenschaften, Rumänien

Slowakische Republik:

Lubica Bajzikova, Management-Fakultät der COMENIUS-UNIVERSITÄT

Slowenien: Miroslav Stanojevic, sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität von Ljubljana

Türkei: Dr. Engin Yildirim, politwissenschaftliche Fakultät, Abteilung Arbeitsökonomie und industrielle Beziehungen, Universität von Ankara

### Enthaftung

*Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, wieder. Diese Studie wurde von unabhängigen Experten durchgeführt. Die Verantwortung der Europäischen Kommission ist damit nicht gegeben. Die europäischen Organisationen, die Gegenstand dieser Studie waren, hatten Gelegenheit, den Inhalt dieser Studie vor der Freigabe zu kommentieren.*

# Einleitung

Dieses Papier ist die Zusammenfassung eines Berichtes, der im Zuge der Studie über die politische Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und die Situation der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Beitritts- und Beitrittsbewerberländern verfasst wurde. Die Studie fand unter der Leitung des „Institut des Sciences du Travail“ (Katholische Universität Louvain) auf die Anfrage der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission (Ausschreibung Nr. VT/2002/83) statt.

Ziel des Berichtes waren Einzeldarstellungen, die sowohl kurze Beschreibungen der Funktionsweise des Sozialdialogs in den Beitrittsländern und in den Beitrittsbewerberländern als auch Beschreibungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die am Sozialdialog auf branchenspezifischer Ebene teilnehmen, umfassen.

## 1. Hintergrund

Die Studie, die in vorliegender Unterlage zusammengefasst ist, fand auf dem Hintergrund der von der Europäischen Kommission betriebenen Förderung des Sozialdialogs auf Gemeinschaftsebene und im Rahmen der Erweiterung der Union statt.

Das Thema des repräsentativen Charakters europäischer Organisationen ergab sich aus dem Kontext der Förderung des Sozialdialogs. In einer Mitteilung<sup>1</sup> von 1993 legte die Europäische Kommission drei Kriterien für den Zugang der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zum Konsultationsprozess gemäß dem Artikel 3 des Sozialpolitischen Abkommens dar und verabschiedete 1996 eine Konsultationsunterlage<sup>2</sup>, mit der die Zusammenführung einer großen Bandbreite an Ansichten zu den Maßnahmen zum Anreiz und zur Verstärkung des europäischen Sozialdialogs versucht wurde. Weil die Sozialpartner auf europäischer Ebene sich damals und heute in einer Umstrukturierungsphase befanden bzw. befinden und neue Mitglieder warben, führte die Kommission eine Studie über die Repräsentativität berufsübergreifender und sektorieller Organisationen in der Europäischen Union durch. In einer weiteren Mitteilung<sup>3</sup> von 1998 wurden die vorgeschlagenen Maßnahmen für die Angleichung und Förderung des Sozialdialogs in der EU mitgeteilt. Die Kommission bestätigte darin die drei Kriterien, die sie in der Mitteilung 1993 für die Anerkennung von Organisationen als repräsentative Konsultationsorgane gemäß dem Artikel 3 des Sozialpolitischen Abkommens erstellt hatte: 1) Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; (2) sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein; (3) sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können. Im Jahre 2002 bekräftigte die Kommission ihre Unterstützung bei der Stärkung des Sozialdialogs in ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernität und Wandel*<sup>4</sup>.

Angesichts dieses Hintergrundes wird natürlich eines der Hauptthemen der kommenden Monate für die Kommission und die europäischen Sozialpartner die Vorbereitung auf die Erweiterung der europäischen Union und deren Auswirkungen auf den Sozialdialog auf Gemeinschaftsebene sein: *Die Mitteilung unterstreicht die unentbehrliche Rolle des sozialen Dialogs in den Beitrittsstaaten und seine Schwächen. Mit Hilfe von Programmen und Initiativen der Europäischen Gemeinschaft ist im vergangenen Jahrzehnt viel erreicht worden. Dennoch bleibt viel zu tun, um die Leistungsfähigkeit der Sozialpartner zu stärken und sie am Beitrittsprozess zu beteiligen*<sup>5</sup>. Was die Europäische Kommission angeht, *werden die Sozialpartner nur mit Hilfe solider nationaler Strukturen effektiv an den Verhandlungen und anderen Tätigkeiten im Rahmen des europäischen sozialen Dialoges teilnehmen und Verträge auf nationaler Ebene durchsetzen können*<sup>6</sup>.

Die Entwicklung des Sozialdialogs ist daher Teil der Errungenschaften der Gemeinschaft: *Der Vertrag fordert die Förderung des Sozialdialogs und gewährt den Sozialpartnern zusätzliche Macht. Die Beitrittsländer sind daher dazu aufgefordert, dem*

<sup>1</sup> KOM(93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über *die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik*.

<sup>2</sup> KOM(96) 448 endg. vom 18. September 1996 über *die Entwicklung des sozialen Dialoges auf Gemeinschaftsebene*.

<sup>3</sup> KOM(98) 322 endg. vom 20. Mai 1998, Mitteilung der Kommission, *Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*

<sup>4</sup> KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission, *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernität und Wandel*

<sup>5</sup> *Op cit.*

<sup>6</sup> *Op cit.*

*Sozialdialog die erforderliche Bedeutung beizumessen und die angemessene Entwicklung der Sozialpartner zu bekräftigen, damit diese ihrer Verantwortung auf EU- und Landesebene gerecht werden. Sie haben auch anzugeben, ob die Sozialpartner im Rahmen von Gesetzesvorschlägen bezüglich der Übernahme der Errungenschaften der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu Rate gezogen werden. Deshalb ist die Entwicklung von Tripartitestructuren sowie nicht zuletzt eines unabhängigen, repräsentativen Bipartite-Sozialdialogs ein wichtiger Aspekt für die künftige Beteiligung der Sozialpartner der Beitrittsländer an den auf europäischer und nationaler Ebene im Rahmen des Sozialdialogs entfaltenen Tätigkeiten<sup>7</sup>.*

Die Erweiterung der Europäischen Union ist aus quantitativer und qualitativer Sicht ein Kernthema: *Der quantitative Sprung wird angesichts der Zahl der Partner deutlich. Es werden mehr Delegationen am sozialen Dialog teilnehmen. Die Erfahrung lehrt uns, dass dies den Dialog nicht erleichtert. Es handelt sich auch um einen qualitativen Sprung, da die Beitrittsländer industrielle Beziehungen, die im Laufe ihrer Geschichte gewachsen sind, mitbringen<sup>8</sup>.* Die Rolle von Tarifverhandlungen ist summa summarum von geringerer Bedeutung als die Traditionen, die wir in einigen der 15 EU-Länder festgestellt haben. Der Sozialdialog existiert nicht in allen Ländern auf sektorieller Ebene. Die Studie ergab, dass die meisten Länder ein stark entwickeltes Dreiparteiensystem auf fachübergreifende Ebene, aber ein schwaches zentrales Zweiparteiensystem, einen geringen Sozialdialog auf Fachbereichsebene und auf Organisationsebene, vor allem auf Seiten der Arbeitgeberorganisationen, vorzuweisen haben.

Diese Studie kann als Hilfe beim Verständnis dieser quantitativen und qualitativen Faktoren dienen. Sie ermöglicht ebenfalls die Erfassung der verschiedenen System der industriellen Beziehungen in einigen Ländern und der einzelnen Parteien, die am Sozialdialog beteiligt sind.

## 2. Der Studienprozess und methodologische Anmerkungen

Für die Durchführung dieser Studie wurde ein Netz von Universitätsforschern für die 13 Beitritts- und Beitrittsbewerberländer ins Leben gerufen. Die Forscher sind unabhängig, sowohl von der Europäischen Kommission als auch von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Jeder Forscher wurde mit der Erstellung eines Berichtes nach einem gemeinsamen Muster und mit einem Fragebogen mit spezifischen Fragen zur Situation in den Beitrittsländern und Beitrittsbewerberländern beauftragt. Das IST zeichnete für die Koordination und Redaktion der Synthesen verantwortlich und wiederholt hiermit seine Enthaftung von den politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus dieser Studie herauschälen könnten.

Der erarbeitete Forschungsprozess erforderte nicht allein die Sammlung von quantitativen und qualitativen Informationen über die Sozialpartner und den Sozialdialog, an den sie teilnehmen, sondern auch einen *aktiven Ansatz zur Bildung eines Konsens, der fester Bestandteil des Sozialdialoges an für sich ist*. Zum Beispiel. Obwohl die gesammelten Daten in zahlreichen Fällen nicht immer eine vollkommen sachliche Beurteilung der Rolle der Organisationen erlaubten, sind die Kontakte, die im Laufe der Datensammlung und Diskussionen mit den betreffenden Sozialpartnern entstanden, *fester Bestandteil eines Prozesses der gegenseitigen Anerkennung<sup>9</sup>*. Jeder Landesbericht eines Sachverständigen wurde den nationalen Organisationen unterbreitet, damit letztere sich zu den gesammelten Daten äußern konnten. Die im Laufe der Studie verwendeten Informationsquellen waren die Sozialpartner selbst. Das Koordinationsteam des IST trug anschließend Informationen zusammen, die vor Ort gesammelt wurden, und stellte Informationen aus den Expertenberichten vor, um eine vergleichende Studie zwischen den Ländern anzustellen. Der Bericht wurde danach den europäischen Sozialpartnern der einzelnen Branchen vorgelegt, damit auch diese sich zum Bericht äußern konnten. Dadurch hatten Eurocommerce und UNI-Europa die Möglichkeit, die Studie einzusehen. Ihre Anmerkungen wurden in den Bericht aufgenommen.

Allgemein betrachtet kann der Handelssektor nicht in allen Ländern auf gleiche Weise definiert werden. Auch wenn der NACE-Code **entsprechende Hinweise geben kann**, sind die **genauen einzelstaatlichen Gegebenheiten** in den verschiedenen Einzeldarstellungen beschrieben. Bei den Definitionen in den Einzeldarstellungen werden sowohl die Tarifverhandlungsstruktur als auch die Strukturierung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen beziehungsweise der von jeder Organisation abgedeckte Bereich berücksichtigt. Gleichwohl weisen die Organisationen untereinander keine gemeinsamen

<sup>7</sup> *Die Erweiterung der Europäischen Union. Verhandlungsleitfaden. Kapitel für Kapitel.* Europäische Kommission, GD Erweiterung, Juni 2003.

<sup>8</sup> Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (nicht veröffentlicht).

<sup>9</sup> *Antwort auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studien über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektoraler Ebene in der Europäischen Union und Darstellung der Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

Eingrenzungsmerkmale auf, wodurch es bei der Eingrenzung des Sektors zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen kann. Infolgedessen wird in dieser Studie die Eingrenzung des Handelssektors in jedem Land untersucht. Dabei wurde versucht, nationalen Konzepten und Gegebenheiten bestmöglich Rechnung zu tragen.

Die Angaben, die zur Beschreibung des Sektors und der auf dem Sektor aktiven Organisationen verwandt wurden, sind vor dem besonderen Hintergrund des Handelssektors zu verstehen. In dieser Hinsicht sind zwei methodologische Anmerkungen angebracht:

1. Der Handelssektor ist ein äußerst weit reichender Sektor, der **in verschiedene Teilbranchen unterteilt ist**. Diese Teilbranchen entsprechen verschiedenen Gegebenheiten. Es war im Rahmen dieser Studie nicht möglich, den spezifischen Kontext jeder Teilbranche zu untersuchen.
2. Ebenso bestehen große Unterschiede in Bezug auf **die Wirkungskreise von großen und kleinen Unternehmen**. In den meisten Ländern gibt es zahlreiche Kioske, kleine Läden und kleine Unternehmen, die einen beachtlichen Beitrag zum Branchenumsatz leisten. Infolgedessen ist die gewerkschaftliche Organisation auf dem Handelssektor in mittleren und großen Unternehmen wesentlich üblicher und die große Zahl von Klein- und Familienbetrieben macht die Bewertung des Sozialdialogs auf diesem Sektor zu einer schwierigen Aufgabe.

Bei den in diesem Bericht aufgeführten Zahlen wird stets angegeben, ob es hierbei um die **gesamte Beschäftigung** des Sektors (z.B. einschließlich der Selbstständigen) oder um **Angestellte** (im Sinne von abhängig Beschäftigten) geht. Nach Möglichkeit wurden beide Zahlen dargelegt, um den Sektor in seiner Gesamtheit bestmöglich zu beschreiben. Allerdings liegen diese beiden Angaben für einige Länder nicht vor. Hierbei ist festzuhalten, dass mit dem **Begriff Angestellte** stets die abhängig Beschäftigten gemeint sind (es sei denn, es sind entsprechende anders lautende Hinweise vorhanden).

Was die statistischen Angaben angeht, bestehen zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede. **Auf Grund fehlender Angaben konnte die sozioökonomische Lage und/oder die Lage der Sozialpartner in bestimmten Ländern nicht eindeutig genug dargestellt werden**, wohingegen für andere Länder ausreichende Angaben vorlagen. Ebenso sind in bestimmten Fällen mehrere statistische Quellen bezüglich derselben Gegebenheiten vorhanden, die aber voneinander abweichen. In Anbetracht dieser Faktoren war die Ausarbeitung bestimmter Einzeldarstellungen schwierig. Die im endgültigen Bericht verwandte Abkürzung "n.z." weist darauf hin, dass keine Angaben verfügbar sind.

Weil die Lage in den Ländern sich rasch ändert und weiterentwickelt, muss darauf hingewiesen werden, dass diese Studie eine „Momentaufnahme“ der Situation der Organisationen im Jahre 2003 ist. Die Gespräche mit den Organisationen und die Erstellung der Landesberichte erfolgten zwischen März und Oktober 2003.

### 3. Das Verhältnis der Tarifparteien und Organisationen im Handel

Eine kurze Übersicht dieser Branche in den untersuchten Ländern zeigt, dass der Handel sich durch eine sehr große Zahl kleiner bzw. sehr kleiner Unternehmen (oft Familienbetriebe) und von KMU kennzeichnet. Gleichzeitig breiten sich multinationale Unternehmen aus. Wenn auch die Schattenwirtschaft in dieser Branche für recht bedeutend gilt und die Einschätzung der Bedeutung des Handels für die Volkswirtschaft erschwert, kann dennoch davon ausgegangen werden, dass der Handel eine wichtige Rolle spielt.

Die *Dreiparteienkonzertationen* auf sektoraler Ebene sind in der Regel nicht in den Verhandlungstraditionen der Sozialpartner und Regierungen verankert. Es kommt jedoch häufig vor, dass Fachverbände im Rahmen von nationalen Dreiparteienkonzertationen über ihre jeweiligen Verbände (fachübergreifende Organisationen) vertreten sind. In einigen Ländern werden gelegentlich die Vertreter aus den Fachbereichen zu Angelegenheiten, die ihren Fachbereich betreffen, zu Rate gezogen.

Im Rahmen des *bilateralen Sozialdialogs* erfolgen die Tarifverhandlungen meist auf Fachbereichs- und Betriebsebene. Kollektivverträge auf höherer Ebene als der Betriebsebene sind eher Ausnahmen. Die Tarifverhandlungen auf Betriebsebene sind in den meisten Fällen auch ausgereifter als die Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene. Es sei dazu bemerkt, dass in einigen untersuchten Ländern die Tarifverhandlungen und die Unterzeichnung von Kollektivverträgen sogar lediglich auf Betriebsebene stattfinden. In einem Land finden Tarifverhandlungen weder auf der Ebene der Betriebe noch auf der Ebene der Fachbereiche statt. Es sollte ebenfalls bemerkt werden, dass der Sozialdialog auf Fachbereichsebene sich in einigen Ländern auf jeweils eine Vertretung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber beschränkt, in anderen Ländern hingegen mehrere Organisationen die Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeber vertreten.

Zu den im Handel tätigen *Organisationen* kann gesagt werden, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände wenig Mitglieder haben. Die Mitgliederzahlen sind sogar stark rückläufig. In einigen Ländern fehlen Organisationen, die an Tarifverhandlungen teilnehmen könnten. Meist scharen die Gewerkschaften, die auf sektoraler Ebene an den Tarifverhandlungen teilnehmen, kleinere Gewerkschaften, die auf Betriebsebene verhandeln, um sich, wobei die Erstgenannten die lokalen Gewerkschaften unterstützen. Ein weiteres Kennzeichen einiger Organisationen ist das mangelhafte System zur Verbreitung von Entscheidungen.

Die derzeitigen Verhältnisse zwischen den Tarifparteien in einigen Ländern sind immer noch vom Privatisierungs- und Deregulierungsprozess, an den sie sich rasch hatten anpassen müssen, geprägt. In einigen Ländern finden sogar keine sektoralen Tarifverhandlungen mehr statt, zum Beispiel weil einfach keine Sozialpartner vorhanden sind (siehe oben). Die Veränderungen, die der Prozess mit sich gebracht hat, erfordern eine Umstellung, die zum Teil noch nicht vollzogen wurde. Um den Sozialdialog auf Landesebene zu verbessern, werden die Sozialpartner manchmal von außen unterstützt. So haben z.B. EuroCommerce (die Arbeitgeberorganisation auf europäischer Ebene) und Uni-Europa Commerce (die Arbeitnehmerorganisation auf europäischer Ebene) in allen Beitrittsbewerberländern, mit Ausnahme Bulgariens und Rumäniens, Tagungen über den Sozialdialog abgehalten. In Bulgarien und Rumänien sind diesbezügliche Tagungen auf das Jahr 2004 anberaunt.

In **Bulgarien** ist der *Dreiparteien-Sozialdialog* eine allgemeine Tradition und kein Ausnahmefall. Eine der Schwächen dieses Sozialdialogs ist die Abhängigkeit von der Willkür der staatlichen Vertreter. Die staatlichen Vertreter können nach Belieben einen sektoralen Dreiparteienrat über einen längeren Zeitraum aufheben bzw. lahmlegen. Im Streben nach einer Befreiung von dieser Willkür entwickelten die Sozialpartner stufenweise bilaterale Verhandlungen, bestehen jedoch darauf, dass der Staat seine Stellung im Sozialdialog auf sektoraler Ebene behält. Die Dreiparteienkonzertationen und der bilaterale Sozialdialog finden also gleichzeitig statt.

Im Rahmen des *bilateralen Sozialdialogs* finden Tarifverhandlungen auf einer sektoralen Ebene, einer „überbetrieblichen“ Ebene und auf Betriebsebene statt. Lediglich ein Vertrag wurde bisher auf „überbetrieblicher“ Ebene unterzeichnet, und allem Anschein nach wird es auch dabei bleiben. Sogar heute noch ist die entwickeltste und nachhaltigste Form der Verhandlungen die der betrieblichen Tarifverhandlungen, bei denen im Gegensatz zu den sektoralen und „überbetrieblichen“ Verhandlungen alle zugelassenen Gewerkschaften, gleich ob sie (laut Arbeitsrecht) repräsentativ sind oder nicht, mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen treten können. Die Entwicklung der sektoralen Verhandlungen ist zwar sichtbar, aber noch ohne Belang, weil der Arbeitgeberdachverband in Bulgarien nur sehr wenig Macht besitzt. Seit 1993 (und vor allem seit 1997) unterstützt der Staat den Sozialdialog von zwei Sozialpartnern hauptsächlich durch die Ausbildung von Vertretern der Sozialpartner.

Gemäß dem bulgarischen Arbeitsrecht haben nur *Organisationen* das Recht, auf sektoraler Ebene zu operieren. Die Organisationen auf dieser Ebene sind also nur Organisationen, die an die zentralen Gewerkschaften, deren Repräsentativität auf Landesebene anerkannt wurde, angeschlossen sind. Dies trifft für zwei Organisationen im Handel zu. Das Gleiche gilt für die Repräsentativität der Arbeitgeber. Nur ein einziger Verband im Handel erfüllt dieses Kriterium. Die Gewerkschaften sind im großen und ganzen viel besser als die Arbeitgeberverbände vorbereitet. Hinzu kommt noch, dass die anerkannten Arbeitgeberverbände für den Handel überhaupt nicht als Partner am Sozialdialog teilnehmen.

In **Zypern** gibt es keine *Dreiparteienkonzertationen* speziell für den Handel, sondern nur für die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik des Landes.

Der Zweiparteien-Sozialdialog findet auf Zypern auf Fachbereichsebene, überbetrieblicher Ebene sowie auf betrieblicher Ebene statt. Diese Ebenen sind miteinander verbunden. In Ermangelung einer Einigung auf betrieblicher Ebene werden die Verhandlungen auf den übrigen Ebenen fortgesetzt. Tarifverträge werden nur auf Betriebs- und Fachbereichsebene geschlossen. Im Gewerbe wurden insgesamt 300 Tarifverträge unterzeichnet, meistens auf der Ebene der Betriebe (295 von 300). Bei einem Verhandlungsstillstand auf betrieblicher Ebene kann das Arbeits- und Sozialministerium um Beistand ersucht werden. Die Positionen der Sozialpartner im Rahmen der künftigen Entwicklungen des Sozialdialogs im Gewerbe können als durchaus günstig betrachtet werden. Die Sozialpartner nehmen die Verhandlungen in Treu und Glauben, verständnisvoll sowie unter Beachtung der Beziehungsgrundregeln und der Praktiken, die auf Zypern herrschen, auf.

Drei *Gewerkschaften* sind erwähnenswert: Die Gewerkschaft für die Industrie, den Handel, den Druck und den öffentlichen Dienst nimmt an den Beratungen auf allen Ebenen, vornehmlich jedoch auf betrieblicher Ebene, teil. Sie verhandelt und schließt Verträge auf allen Ebenen. Seit 1. Januar 2001 hat sie rund 400 Tarifverträge in all ihren Tätigkeitsbereichen geschlossen (4 auf Fachbereichsebene und 396 auf betrieblicher Ebene). Sie nimmt ebenfalls an den Dreiparteienkonzertationen teil. Rund 30 % der Tarifverträge werden in dem Rahmen unterzeichnet. Der Verband der Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten hat rund 150 Tarifverträge in all seinen Tätigkeitsbereichen seit 1. Januar 2001 abgeschlossen – 147 auf betrieblicher Ebene und 3 auf Ebene des jeweiligen Fachbereichs. Die demokratische Gewerkschaft der kaufmännischen und industriellen Angestellten hat seit dem 1. Januar 2001 drei Tarifverträge auf betrieblicher Ebene unterzeichnet.

Bei den *Arbeitgeberorganisationen* sind drei Organisationen zu erwähnen. Die zyprische Handels- und Industriekammer, die im Jahre 1927 gegründet wurde, besteht größtenteils aus Kleinunternehmen (94 %). Sie hat bisher 25 Tarifverträge auf Fachbereichsebene und 150 auf Betriebsebene geschlossen. Sie nimmt auch an Beratungen auf allen Ebenen teil. Die meisten Mitglieder des Arbeitgeber- und Industrieverbandes sind KMU, einige multinationale und internationale Unternehmen aus unterschiedlichen Berufssparten. Im Handel deckt die OEV mehr oder weniger 1.100 Unternehmen mit 6.500 Arbeitnehmern ab. Sie schloss rund 200 Tarifverträge (30 auf Fachbereichsebene und 170 auf Betriebsebene) ab. Der zyprische Fachverband der Kleinindustrien, der Handwerker und Ladenbesitzer vertritt Unternehmen aus allen Zweigen des Einzelhandels, der Kleinindustrie und des Dienstleistungssektors. Die vertretenen Betriebe sind klein und in privater Hand. Die Organisation nimmt an Beratungen auf allen Ebenen teil (sektoral, überbetrieblich und betrieblich), verhandelt und unterzeichnet Tarifverträge. Sie hat bisher 10 Tarifverträge auf der Ebene ihres Tätigkeitsbereiches unterzeichnet.

Die *Dreiparteienkonzertation* erfolgt in der **Tschechischen Republik** nicht auf Fachbereichsebene. Die Regierung beteiligt sich jedoch indirekt an den Beratungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Handel sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Der *bilaterale Sozialdialog* wurde jahrelang zwischen dem tschechischen Verband für den Handel und Fremdenverkehr und der Gewerkschaft der kaufmännischen Angestellten geführt. Beziehungen werden ebenfalls zur Gewerkschaft für das Horeca- und Fremdenverkehrsgewerbe unterhalten. Dieser Sozialdialog findet auf der Ebene des entsprechenden Fachbereichs („höhere Ebene“ genannt, weil das tschechische Tarifverhandlungsgesetz sich über sektorale Tarifverträge ausschweigt und im allgemeinen tschechischen Recht keine Wirtschaftsbereiche definiert werden) zwischen den beiden höchsten Vertretern der Sozialpartner des Fachbereichs und auf betrieblicher Ebene statt, wo die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter (sofern es eine Gewerkschaft im Betrieb gibt) die Verhandlungen leiten. In den Kollektivverträgen auf höherer Ebene werden die Rahmenbestimmungen und Pflichten der beiden Verhandlungspartner festgelegt. Tarifverträge auf betrieblicher Ebene müssen zumindest diese Rahmenbestimmungen und Pflichten enthalten und gehen meist über diese hinaus, wenn es sich um Löhne, Leistungen für die Arbeitnehmer sowie um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz handelt.

Beide *Sozialpartner* haben Zugang zu genügend Ressourcen und Wissen, um Verträge für den kaufmännischen Sektor abzuschließen. Das bedeutendste Hindernis für den Fortschritt des Sozialdialogs auf Fachbereichsebene ist das geringe Bewußtsein der Notwendigkeit und Bedeutung des Sozialdialogs sowie der Kollektivverhandlungen in den Unternehmen, auch in Unternehmen, die mit Fremdkapital aus dem Ausland finanziert werden.

In **Estland** hat sich das Drei- bzw. Zweiparteiensystem meist auf nationaler Ebene und fast nicht auf sektoraler oder betrieblicher Ebene entwickelt. Die Ursachen sind in der mangelnden Vertretung der Sozialpartner sowie in den institutionellen und finanziellen Unzulänglichkeiten zu suchen. Das für den Handel typische Fehlen eines *Dreiparteiensystems* und des bilateralen Sozialdialogs auf Fachbereichsebene läßt sich ebenfalls durch das Fehlen einer Arbeitgeberorganisation für den Handel

erklären. Auf betrieblicher Ebene (die einzige, auf der ein *bilateraler Sozialdialog* stattfindet) wurden im Jahre 2003 drei Tarifverträge (mit einjähriger Laufzeit) in drei verschiedenen Betrieben unterzeichnet.

Die Gewerkschaften im Handel sind schwach entwickelt. Es gibt eine zentrale Gewerkschaft der Angestellten im Handelssektor (estnische Gewerkschaft der kaufmännischen Angestellten und der Angestellten im Dienstleistungssektor - ETKA). Hierbei sei darauf hingewiesen, dass ETKA seit November 2002 mit ESAL (Eesti Sidetöötajate Ametiühingite Liit, Estonian Communication Workers' Trade Union) zusammengeschlossen ist. Einige Arbeitgeber im Handel sind an den estnischen Kaufmannsverband (Eesti Kaupmeeste Liit – EKL) angeschlossen, der jedoch nicht am Sozialdialog auf Fachbereichsebene teilnimmt.

Es gibt in **Ungarn** keinen *Dreiparteien-Sozialdialog* für den Handel. In den neunziger Jahren gab es jedoch ein Dreiparteienforum, in dem Themen mit Bezug auf Handel und Produktion behandelt wurden. Dieser Rat bestand seit 1998 praktisch nicht mehr. Der institutionalisierte Sozialdialog wurde durch inoffizielle Diskussionsrunden ersetzt.

Im Rahmen des *bilateralen Sozialdialogs* erkennen die Sozialpartner zwar die Notwendigkeit ihrer Zusammenarbeit an, doch besteht zur Zeit kein gültiger Tarifvertrag auf Fachbereichsebene oder in den einzelnen Unterbereichen des Sektors. Ungeachtet der fehlenden Tarifverträge auf Fachbereichsebene erarbeiten die Sozialpartner jährlich Empfehlungen zu Lohnerhöhungen im Fachbereich. Auf überbetrieblicher Ebene gibt es nur einen (sektoralen) regionalen Tarifvertrag, der immer noch in Kraft ist, während auf der Betriebsebene rund 230 Tarifverträge auf einzelbetrieblicher Ebene (Stand vom 31. Dezember 2002) zu verzeichnen sind. Darüber hinaus gibt es betriebsübergreifende<sup>10</sup> Verträge für 12 Unternehmen. Die betrieblichen Tarifverträge befassen sich in der Regel mit prozeduralen Themen und den Bedingungen und Fristen einzelner Arbeitsverhältnisse, Löhne inklusive. Die Vertragsbestimmungen sollen im Vergleich zu den Standardbestimmungen (obligatorischen Bestimmungen) immer zugunsten der Arbeitnehmer ausfallen, obwohl das Arbeitsrecht in einigen Fällen Abweichungen zum Nachteil der Arbeitnehmer gestattet.

Es gibt nur eine *Arbeitnehmerorganisation*, die aus den früheren fünf Gewerkschaften der Untersektoren entstanden ist. Die meisten Mitglieder sind im Handel berufstätig. Daneben gibt es kleinere Gruppen von Mitgliedern, die im Dienstleistungssektor im weitesten Sinne beschäftigt sind und deren Gewerkschaften ebenfalls an die Arbeitnehmerorganisation angeschlossen sind. Die drei *Arbeitgeberorganisationen* vertreten diverse Unternehmensformen: Genossenschaften, kleine Familienunternehmen und große Unternehmen. Ungeachtet dieser Unterschiede können einige Konflikte infolge des harten Wettbewerbes zwischen diesen Organisationen entstehen, weil ihre Mitglieder nicht immer die gleichen Ziele vor Augen haben. Zur Vermeidung von Konfliktsituationen versuchen alle drei Organisationen, eine Allianz zur Verteidigung gemeinsamer Interessen zu bilden und scharfe Konflikte zu vermeiden. Daher fechten die Organisationen nicht die Repräsentativität des anderen an und waren dazu imstande, einen offiziellen Rahmen für ihre Zusammenarbeit zu schaffen.

Es gibt keinen *Dreiparteiendialog* auf Fachbereichsebene in **Lettland**. Folglich gibt es auch keine sektoralen Verträge, die drei Sozialpartnern geschlossen worden wären. Es finden jedoch gelegentliche Beratungen über die Repräsentativität mit Bezug auf sektorale (oder allgemeine) Themen bei der Verabschiedung oder Vorbereitung von Gesetzesänderungen in den dem nationalen Rat für trilaterale Zusammenarbeit untergeordneten Räten statt.

Es gibt zwei Hauptebenen, auf denen der *bilaterale Sozialdialog* im Handel stattfindet: die Fachbereiche und die Unternehmen. Dennoch strebt die lettische Gewerkschaft für den Handel die Entwicklung des Sozialdialogs auf „überbetrieblicher Ebene“ an. Das Hauptproblem, das die eventuellen Tätigkeiten auf dieser Ebene behaftet, ist der fehlende repräsentative Charakter, vor allem bei den Angestellten. Die Verträge auf der Ebene der Fachbereiche sind so geartet, dass eher eine moralische Verpflichtung als ein gesetzliches (Druck)mittel darstellen. Die sektoralen Verträge befassen sich bisher nur mit den Grundregeln der Partnerschaft, während auf der Ebene der Betriebe (wo der Sozialdialog besser entwickelt ist, aber nur einen kleinen Teil der Arbeitnehmer betrifft) reale tägliche Themen – Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Versetzungen usw. – behandelt werden. Die auf Betriebsebene unterzeichneten Tarifverträge besitzen Rechtskraft.

Unter den *Organisationen* auf sektoraler Ebene gibt es die lettische Handelsgewerkschaft, die im Mai 1990 gegründet wurde und die sowjetische Organisation übernahm. Sie vertritt die Arbeitnehmer. Der lettische Handelsverband wurde im April 1994 ins Leben gerufen. Rund 1.000 Betriebe aus dem Handelssektor sind zur Zeit Mitglied dieses Verbandes.

---

<sup>10</sup> Diese betriebsübergreifende Verträge sind in der Praxis anwendbar für eine Unternehmensgruppe, die von einem einzigen Eigentümer kontrolliert wird.

In **Litauen** bestand eine gelegentliche *Dreiparteienkonzertation* auf sektoraler Ebene. Neben diesen unregelmäßigen Gesprächen gibt es keine echte Dreiparteienkonzertation. Die Vertreter des litauischen Verbandes der Handelsunternehmen werden hin und wieder zum nationalen Dreiparteienrat eingeladen, wenn handelspezifische Angelegenheiten erörtert werden.

Der *bilaterale Sozialdialog* findet ausschließlich auf Betriebsebene statt. Es gibt auf Arbeitgeberseite keinen Partner für einen bilateralen Sozialdialog auf höherer Ebene, da der Verband der Handelsgesellschaften sich hauptsächlich für politische Lobbyarbeit interessiert. Die Regierung möchte als Moderator den Sozialdialog fördern. Die Gewerkschaftsverbände versuchen, Kollektivverhandlungen in die Wege zu leiten. Es scheint jedoch, dass die Arbeiter im Einzelhandel sich nicht sonderlich darum bemühen. Die Arbeitgeber ziehen es vor, dass die Regierung die Arbeitsbedingungen und Löhne regelt statt zu diesem Zweck an Kollektivverhandlungen teilnehmen zu müssen.

Was die *Organisationen* im litauischen Handelssektor anbelangt, gibt es nur je einen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband. Die litauische Gewerkschaft der kaufmännischen und genossenschaftlichen Arbeitnehmer deckt den Einzel- und Großhandel, den Horeca-Sektor, die Vermittlung und die Sicherheit von Tankstellen ab. Es gibt keine Gewerkschaften in den litauischen Supermärkten. Nichtsdestoweniger versucht der litauische Arbeiterverband die gewerkschaftliche Bindung der Arbeitnehmer der größten Supermarktkette des Landes. Der Verband der Handelsgesellschaften, der 1997 ins Leben gerufen wurde, ist eine Interessenvertretung und sieht den Sozialdialog nicht als seine Aufgabe an. Er verhandelt und unterzeichnet keine Tarifverträge. Wie bereits oben erwähnt, werden die Vertreter des Verbandes hin und wieder zur Teilnahme am nationalen Dreiparteienrat eingeladen, wenn handelspezifische Themen auf der Tagesordnung stehen.

In **Malta** gibt es weder auf betrieblicher noch auf nationaler Ebene irgendwelche Kollektivverhandlungen um die Löhne und Gehälter im Gewerbe. Wegen der Größe der Betriebe und der stark verwurzelten Familientraditionen in vielen Klein- und Kleinstunternehmen im Malteser Gewerbesektor lassen die Arbeiter sich kaum gewerkschaftlich organisieren. Weil die Angestellten nicht gewerkschaftlich organisiert sind, werden ihre Gehälter und ihre Arbeitsbedingungen nicht per Tarifvertrag, sondern durch einen Beschluss des Sozialministeriums geregelt.

Es sei bemerkt, dass eine *Organisation*, der Verband der Einzelhändler und Kaufleute, besser als GRTU bekannt, die Selbständigen und die Besitzer oder Geschäftsführer von Kleinhandelsunternehmen auf den einzelnen Ebenen des Malteser Wirtschaftslebens vertritt. Die Kollektivverhandlungen, die die GRTU für ihre Mitglieder führt, unterscheiden sich von den traditionellen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die GRTU vertritt die Interessen der Mitglieder, deren Einkommen aus Verkaufskommissionen besteht. Die GRTU muss entweder direkt mit der Regierung oder mit den von der Regierung geleiteten Unternehmen und Genossenschaften oder mit einzelnen privaten Firmen über die Beziehungen zu den Verteilern, Lizenzen oder selbständige Arbeitskräfte, nicht mit Gewerkschaften, verhandeln. Die GRTU kann zwar wegen ihrer Tätigkeiten als Geschäftsverband durchgehen, ist jedoch ebenfalls eine Art Arbeitgeberorganisation, weil sie dazu ermächtigt ist, am Malteser Dreiparteien-Beratungsgremium teilzunehmen. Dort steht sie in der Regel auf Seite der Arbeitgeber. Andererseits, weil die GRTU als Verfechter der Interessen der Selbständigen auftritt, könnte sie ebenfalls als eine Art Gewerkschaft für selbständige Arbeitnehmer gesehen werden.

In **Polen** gibt es für den Handelssektor keine Abkommen durch eine Dreiparteienkonzertation. Arbeitgeberorganisationen sind in verschiedenen Lobby-Gruppierungen vertreten und nehmen an Sitzungen von Dreiparteienkommissionen, parlamentarischen Ausschüssen und Sachverständigengruppen usw. teil, die sich mit Bereichen wie Arbeitsrecht, Steuern, Privatisierungen usw. beschäftigen. Hierbei ist festzuhalten, dass Arbeitgeberorganisationen im Allgemeinen eher als wirtschaftliche Interessenverbände denn als Sozialpartner agieren. Was Gewerkschaftsorganisationen angeht, sind die Schwierigkeiten zur Teilnahme an solchen Gesprächen mit den geringen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu begründen.

Im Hinblick auf den *bilateralen Sozialdialog* gibt es keine Kollektivverhandlungen über der Unternehmensebene. Die Sozialpartner sind hierbei nicht organisiert und die Frage nach ihrer Repräsentativität besteht nicht. Während der letzten beiden Jahre wurden besonders in den großen Unternehmen Gewerkschaftsdelegationen auf die Beine gestellt. Der Sektor selbst weist keine Traditionen auf, wonach eine Organisation von Arbeitnehmern und Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene angestrebt werden.

In Polen selbst gibt es zwei Arbeitnehmerorganisationen: Die *Independent Self-governing Trade Union "Solidarity"* (8500 Mitglieder - NSZZ) besteht aus Gewerkschaftsdelegationen und bemüht sich, Gewerkschaften für Beschäftigte von Supermärkten zu gründen. Gleichwohl waren diese Initiativen nur wenig erfolgreich. Die *All-Poland Alliance of Trade Unions*

(OPZZ) ist in verschiedenen Branchen vertreten und umfasst 16 Verbände und Gewerkschaften mit insgesamt 13.845 Personen. Vier dieser Organisationen befassen sich mit dem Handelssektor: die *Federation of Trade Unions of Trade and Service Workers* mit etwa 1200 Mitgliedern, die *Trade Union of Workers and Sellers "Ruch"* mit ca. 2000 Mitgliedern sowie die *Confederation of Labour*, bei der es sich um eine neue Gewerkschaft handelt (etwa 10.000 Mitglieder, darunter Beschäftigte von Genossenschaften der Nahrungsmittelindustrie Spolem, bei der die Beteiligung am Konsultations- und Mitentscheidungsprozess traditionell gegeben ist).

Was Arbeitgeberorganisationen angeht, operieren einige auf Grundlage der so genannten *Law on Employers' Associations*, die das Recht verleiht, in Dreiparteienkommissionen oder sonstige Organe einschließlich der Sozialpartner eingebunden zu sein; andere wiederum stützen sich auf *Law on Associations* bzw. auf *the Law on Labour Self-government*. Da sich diese Organisationen eher wirtschaftlichen Tätigkeiten zuwenden, erscheint der Sozialdialog eher oberflächlich. Gewerkschaftsorganisationen werden dabei kaum berücksichtigt. Als Beispiel ein Arbeitgeberorganisationen sei hier auf die Handelskammern verwiesen (wie z.B. *National Chamber of Commerce*, *Polish Chamber of Commerce*, *Polish National Association of Trade and Services* sowie *Polish Organization of Trade and Services*).

In Rumänien ist der Handel nicht sehr gut im Sozialdialog vertreten – auf keiner Ebene. Der Grund dafür ist, dass es keine mächtigen Verbände gibt, die die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem Sektor vertreten. Auf sektoraler Ebene gibt es keinen *trilateralen Sozialvertrag* für den Handel. Dennoch finden Beratungsrunden und Diskussionen zwischen den Vertretern der Regierung und den Sozialpartnern in den Ausschüssen der Ministerien, die für den Dreiparteien-Sozialdialog zuständig sein und wo die beiden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sind und tagen. In den Distrikten, wo es Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften für den Handel gibt, finden Beratungen und Tagungen zu bestimmten kaufmännischen Themenbereichen statt – einige in den Dreiparteienkommissionen der Präfekturen, die für den Sozialdialog zuständig sind.

*Bilateraler Sozialdialog* ist auf Fachebene und Unternehmensebene möglich. Die Beziehungen zwischen den beiden Ebenen sind von dem Umstand geprägt, dass die Tarifverträge auf Fachbereichsebene Mindestbestimmungen enthalten und auf betrieblicher Ebene rechtsverbindlichen Charakter besitzen. In den beiden Fällen ist der Sozialdialog schwach entwickelt (nur ein Tarifvertrag auf Fachbereichsebene wurde bisher geschlossen. 48 Unternehmen haben auf einzelbetrieblicher Ebene Tarifverträge unterzeichnet). Weil es nicht viele Gewerkschaften in einem Betrieb gibt, entstehen auch keine Konflikte bei der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Sozialdialogpartner auf Ebene der Fachbereiche.

Zwei *Arbeitnehmerorganisationen* sind zu erwähnen: der Verband der freien Gewerkschaften im Handel (1990 gegründet) besteht aus Arbeitnehmern aus den Untersektoren des Groß- und Einzelhandels, des Nahrungsmittelvertriebs und des Immobilienhandels und hat den Kollektivvertrag auf Fachbereichsebene (Handel) für die Jahre 2003 bis 2005 sowie zwei Kollektivverträge auf Fachbereichsebene für die Jahre 2001 bis 2003 unterzeichnet. Weitere 26 Kollektivverträge wurden auf Unternehmens- bzw. Konzernebene geschlossen. Der Verband verliert zur Zeit sehr Mitglieder. Der 1992 gegründete Landesverband der Gewerkschaften der Verbrauchsgütergenossenschaften, der im Jahre 1994 zu einem Dachverband wurde, setzt sich aus drei Verbänden und 38 gewerkschaftlichen Organisationen zusammen, die Arbeitnehmer aus allen Distrikten vertreten. Der Verband nimmt an den Beratungen und Debatten auf Fachbereichsebene sowie indirekt an Dreiparteienvereinbarungen, und zwar über den Dachverband, an den er angeschlossen ist. Auf diese Weise kamen die Dreiparteienabkommen für 2001 und 2002 zustande. Der Dachverband unterzeichnete Kollektivverträge für den genossenschaftlichen Untersektor für 2001-2002 und 2003-2004. Auf Betriebsebene wurden 22 Tarifverträge abgeschlossen.

Unter den *Arbeitgeberorganisationen* nimmt der Landesverband der Arbeitgeberorganisationen für den Handel, Vertrieb und Immobilienhandel an den Kollektivverhandlungen teil und ist zumindest zur Unterzeichnung von Tarifverträgen auf Sektorebene befugt. Der Landesverband der Besitzer und Geschäftsführer von Geschäftsgebäuden, Messen und Märkten, der im März 2001 gegründet wurde, scharf kleine und mittlere Unternehmen, Geschäftskomplexe für den Einzelhandel von Nahrungsmitteln und anderen Waren, die vollständig in privater Hand in Rumänien sind, um sich. Der Verband möchte Handelsgesellschaften, Privatpersonen und Rechtspersonen sowie Verbände von privaten Unternehmen zur Entwicklung des privaten Sektors in Rumänien bewegen. Er hat noch keine Kollektivverträge auf Sektorebene geschlossen. Einige Mitgliedsunternehmen haben sieben Tarifverträge unter Dach und Fach gebracht. Der Verband des breiten Vertriebsnetzes in Rumänien, der AMRCR, der von den Vertretern der breiten Vertriebsnetze in Rumänien gegründet wurde, scheint nicht gebührend die Tätigkeiten eines

Arbeitgeberverbandes auszuüben. Damit diese Organisation in naher Zukunft zu einem echten Arbeitgeberverband wird, muss es auf der Gegenseite eine Gewerkschaft mit der gleichen Macht wie der AMRCR geben.

In der **Slowakischen Republik** gibt es keine *Dreiparteienkonzertation* auf Sektorebene. *Bilaterale Kollektivverhandlungen* finden auf Sektorebene („höhere Ebene“) und Betriebsebene statt. Auf Sektorebene („höhere Ebene“) schließen die Teilnehmer die üblichen bilateralen/sektoralen Verträge ab, die sogenannten übergeordneten Tarifverträge. Gemeinhin werden zwei sektorale/übergeordnete Kollektivverträge abgeschlossen – einer mit dem Handel und einer mit den genossenschaftlichen Bereichen. Auf Betriebsebene wird ein Tarifvertrag, der mit dem übergeordneten Tarifvertrag verbunden ist, abgeschlossen. Die Verpflichtungen, die im Tarifvertrag verankert sind, erweitern den Umfang der Verpflichtungen, die mit dem übergeordneten Tarifvertrag eingegangen wurden. Der sektorale bzw. „übergeordnete“ Tarifvertrag sowie der Tarifvertrag auf Ebene des Unternehmens besitzen rechtsverbindlichen Charakter.

Zu den *Organisationen* im Handelssektor sollte bemerkt werden, dass die jüngste volle Privatisierung des Handelssektors zu vielen Veränderungen in der Sozialpartnerschaft geführt hat. Während die Gewerkschaften und die Sozialpartnerschaft in den Genossenschaft weiterhin stark sind, werden die Handelsorganisationen zu schwierigen Partnern für die Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen im Handelssektor weiterhin rückläufig sind. Die Gewerkschaft der Angestellten im Handel und Fremdenverkehr vertritt die Angestellten bei den sektoralen Tarifverhandlungen und hat zwei sektorale/übergeordnete Tarifverträge mit dem Handelssektor und den Genossenschaften abgeschlossen. *Zvaz obchodu SR* und *Coop Jednota Slovensko* sind die beiden Arbeitgeberverbände. Der erste vertritt die Interessen der Genossenschaften.

*Dreiparteienkonzertationen* auf Fachbereichsebene sind in **Slowenien** die Ausnahme. Dennoch streben die Gewerkschaftsvertreter nach der Entwicklung von Dreiparteienvereinbarungen auch Sektorebene.

Im Zweiparteien-Sozialdialog regeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre gegenseitigen Beziehungen auf Fachbereichs- und Unternehmensebene durch Tarifabkommen. Die sektoralen Kollektivverhandlungen sind ausgereifter als die auf Betriebsebene. Auf sektoraler Ebene wurde ein Tarifvertrag im Jahre 1997 unterzeichnet. Er ist immer noch in Kraft. Tarifverträge auf Ebene der Unternehmen wurden meist in kleinen und mittleren Unternehmen geschlossen. Da die Großunternehmen einen Großteil der Arbeitskräfte in diesem Sektor binden, deckt eine relativ geringe Zahl von betrieblichen Tarifverträgen fast die Hälfte aller Arbeitskräfte in diesem Sektor ab.

Die *Hauptfiguren* des Zweiparteiendialogs im Handel sind der slowenische Handelsverband und die slowenische Handelsgewerkschaft sowie die sektorale Organisation, die Mitglied eines anderen kleineren Verbandes (K-90) ist. Der dritte Verband ist als Beobachter im Zweiparteiendialog anwesend.

Es gibt in der **Türkei** keine *Dreiparteienkonzertation* im Handelssektor. Der *Zweiparteiensozialdialog* im Handelssektor findet nur auf Betriebsebene statt, auch in einzelnen und mehreren Unternehmensabteilungen oder in Gruppen von mehreren Arbeitgebern. Die tatsächliche Zahl der Arbeiter, die von den Tarifverträgen im Handelssektor (laut den NACE-Definitionen) erfasst werden, ist eher niedrig. Das bedeutendste Hindernis auf dem Weg zu einem besseren Zweiparteiensozialdialog auf sektoraler Ebene ist die geringe Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter im Handelssektor.

Unter den *Arbeiterorganisationen* im Handelssektor ist die Gewerkschaft für den Handel, Genossenschaften, Bildung und die Schönen Künste die größte. Die Gewerkschaften sind unter anderem in den zwei größten Supermarktketten der Türkei präsent und haben seit 2001 schon 24 Tarifverträge geschlossen. Die zweitgrößte Arbeiterorganisation ist die Gewerkschaft für Büro- und Genossenschaftsarbeiter, die in öffentlichen Einrichtungen, Berufsverbänden und Genossenschaften aktiv ist. Diese Gewerkschaft hat seit 2001 19 Tarifverträge unterzeichnet. Die drittgrößte Gewerkschaft schließlich ist die der Arbeitnehmer in der Sozialversicherung, Bildung, Büros, im Handel, den Schönen Künsten und Genossenschaften, die hauptsächlich im öffentlichen Sektor aktiv ist und auch Berufsverbände und Genossenschaften abdeckt. Sie hat seit 2001 15 Tarifverträge unter Dach und Fach gebracht. Keine *Arbeitgeberorganisation* vertritt den privaten Handelssektor. Die einzige Arbeitgeberorganisation ist der Verband der Arbeitgeber der öffentlichen Unternehmen, die 180 öffentliche Einrichtungen in den Bereichen Handel, Büros, Bildung und Schöne Künste vertritt und die Kollektivverhandlungen im Interesse ihrer Mitglieder führt.

