

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
Π.Μ.Σ.: ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ**

Διπλωματική Εργασία

**Μηχανισμοί Επίλυσης Συλλογικών
Εργασιακών Διαφορών**

Επιμέλεια : Μαρινάκη Στέλλα

A.M. : 0602M018

Επόπτης Καθηγητής : Αλεξιάς Γ.

Μέλη Επιτροπής : Δασκαλάκης Δ.

Αθήνα, Ιούνιος 2005



Περιεχόμενα

	Σελίδα
Ευχαριστίες	4
Περίληψη	5
A. Εισαγωγή στη μελέτη των εργασιακών διαφορών	
1. Ιστορική αναδρομή στις εργασιακές σχέσεις στη βιομηχανική κοινωνία-θεωρητική προσέγγιση.....	6
2. Έννοια της σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις.....	9
2.1. Γενική έννοια της σύγκρουσης.....	9
2.2. Εργασιακή σύγκρουση.....	11
2.3. Η φύση της βιομηχανικής σύγκρουσης.....	12
2.4. Μορφές σύγκρουσης.....	14
3. Κατηγοριοποίηση των εργασιακών διαφορών.....	15
B. Τυπολογία και οριοθέτηση ρύθμισης συλλογικών εργασιακών διαφορών	
1. Θεσμοποίηση της σύγκρουσης.....	17
2. Η συλλογική διαπραγμάτευση.....	20
3. Προϋποθέσεις ρύθμισης.....	23
4. Γενικές παρατηρήσεις.....	24
5. Συμφιλίωση.....	28
6. Μεσολάβηση.....	31
6.1. Τακτική μεσολάβηση.....	32
6.2. Στρατηγική μεσολάβηση.....	34
7. Διαιτησία.....	36
Γ. Συγκριτική επισκόπηση βασικών συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.	
1. Ανάπτυξη εθνικού συστήματος ρύθμισης διαφορών.....	39
2. Η αξία της συγκριτικής μεθόδου.....	42

3. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στη Μεγάλη Βρετανία	
3.1. Οι εργασιακές σχέσεις και η διευθέτηση των διαφορών μέχρι τις αρχές του 20 ^{ου} αιώνα.....	44
3.2. Οι εξελίξεις μέχρι το 1960.....	47
3.3. Το εθελούσιο σύστημα των κοινωνικών εταίρων.....	50
3.4. Η δημιουργία της Συμβουλευτικής, Συμφιλιωτικής και Διαιτητικής Υπηρεσίας (<i>ACAS</i>).....	51
3.4.1. Η συμφιλίωση και μεσολάβηση της <i>ACAS</i>	52
3.4.2. Η διαιτησία της <i>ACAS</i>	53
3.4.3. Εφαρμογή και αξιολόγηση της <i>ACAS</i> στην πράξη.....	55
Χρονολογικός Πίνακας Νομοθετημάτων – Μεγάλη Βρετανία.....	56
4. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στη Γαλλία	
4.1. Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων.....	57
4.2. Η εξέλιξη του συστήματος διευθέτησης εργασιακών διαφορών.....	58
4.2.1. Τα Γαλλικά Εργατικά Δικαστήρια (<i>Conseils de Prud'hommes</i>).....	58
4.2.2. Το σύστημα Συμφιλίωσης και Διαιτησίας του 1892.....	60
4.2.3. Το σύστημα διευθέτησης του 1936 και του 1938.....	62
4.2.4. Το σύστημα συμφιλίωσης και διαιτησίας του 1950 και 1955.....	64
4.2.5. Η νομοθετική πράξη της 13 ^{ης} Νοεμβρίου 1982.....	67
4.3. Εφαρμογή και αξιολόγηση των μηχανισμών επίλυσης στην πράξη.....	68
Χρονολογικός Πίνακας Νομοθετημάτων – Γαλλία.....	69
5. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στην Ισπανία	
5.1. Η εξέλιξη του θεσμού μέχρι το 1975.....	70
5.2. Η διευθέτηση διαφορών δικαιωμάτων.....	71
5.3. Η διευθέτηση διαφορών συμφερόντων.....	72
5.4. Οι σύγχρονες Συμφωνίες για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών (<i>ASEC</i>).....	74
5.5. Οι αρμοδιότητες της <i>ASEC</i>	75
5.6. Η οργάνωση του Ιδρύματος <i>SIMA</i> και η διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας.....	76

	Σελίδα
5.7. Εφαρμογή και αξιολόγηση της <i>ASEC</i> στην πράξη.....	77
Χρονολογικός Πίνακας Νομοθετημάτων – Ισπανία.....	79
6. Σύγκριση των τριών συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών.....	80
6.1. Κρατικός ή συμβατικός χαρακτήρας.....	80
6.2. Πεδίο εφαρμογής.....	82
6.3. Μέθοδος διευθέτησης.....	82
6.4. Αποτελεσματικότητα.....	84
 Δ. Τι ίσχυε και τι ισχύει στην Ελλάδα	
1. Αναδρομή στις εργασιακές σχέσεις μέχρι το 1954.....	86
2. Το σύστημα διευθέτησης του Ν. 3239/1955.....	87
3. Το νέο σύστημα διαπραγμάτευσης του Ν. 1876/1990.....	89
4. Το σύστημα ρύθμισης συλλογικών εργασιακών διαφορών του Ν. 1876/1990.....	91
4.1. Η Συμφιλίωση.....	92
4.2. Η Μεσολάβηση.....	94
4.2.1. Η διαδικασία της μεσολάβησης και το έργο του μεσολαβητή.....	95
4.3. Η Διαιτησία.....	98
5. Το έργο και η οργάνωση του Ο.ΜΕ.Δ.....	101
6. Αξιολόγηση του έργου του Ο.ΜΕ.Δ. στην πράξη.....	103
Χρονολογικός Πίνακας Νομοθετημάτων – Ελλάδα.....	106
Επίλογος.....	107
Παράρτημα.....	109
Βιβλιογραφία.....	117

Ευχαριστίες

Στα πλαίσια της συγγραφής της παρούσας εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κ. Δασκαλάκη Δημοσθένη για τη βοήθεια και καθοδήγηση που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια της ενασχόλησής μου μ'αυτήν, καθώς και τον επόπτη καθηγητή κ. Αλεξιά Γεώργιο. Επίσης, ευχαριστώ το προσωπικό του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) για την ενημέρωση και τη διάθεση βιβλιογραφικού υλικού.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία ερευνά βιβλιογραφικά τους μηχανισμούς επίλυσης εργασιακών διαφορών και ειδικότερα των συλλογικών εργασιακών διαφορών. Αρχίζει με μια ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και συγκρούσεων στη βιομηχανική κοινωνία και αναφέρεται συνοπτικά στις σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις. Στη συνέχεια, εξηγεί το φαινόμενο της θεσμοποίησης της εργασιακής σύγκρουσης, η οποία οδήγησε στην ανάπτυξη μηχανισμών ρύθμισης, και παρουσιάζει σε γενικές γραμμές τις κυριότερες μορφές ρύθμισης, δηλαδή τη Συμφιλίωση, τη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία. Έπειτα, στρέφει την προσοχή της σε τρεις ευρωπαϊκές χώρες (Μεγάλη Βρετανία, Γαλλία, Ισπανία) για να παρουσιάσει τους αντίστοιχους θεσμούς επίλυσης, τους οποίους και αντιπαραθέτει συγκριτικά, με σκοπό να αναδείξει τις ομοιότητες και τις διαφορές τους. Τέλος, το ενδιαφέρον εστιάζεται στον ελληνικό χώρο, με ιδιαίτερη αναφορά στο ισχύον σύστημα διευθέτησης του Νόμου 1876/1990. Προβάλλεται ο ρόλος και η οργάνωση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) και αξιολογείται το έργο του στην πράξη.

A. Εισαγωγή στη μελέτη των εργασιακών διαφορών

1. Ιστορική αναδρομή στις εργασιακές σχέσεις στη βιομηχανική κοινωνία-θεωρητική προσέγγιση

Βιομηχανική κοινωνία θεωρείται η μορφή της κοινωνίας που εμφανίζεται στα τέλη του 18^{ου} αιώνα στη Δυτική Ευρώπη και βασίζεται κυρίως στην εκμηχανισμένη παραγωγή και ανταλλαγή αγαθών¹. Ο μετασχηματισμός της κοινωνίας από αγροτική σε βιομηχανική, που συντελέστηκε κατά τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα, συνοδεύτηκε από συγκρούσεις οι οποίες συνεχίστηκαν και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Σύμφωνα με τη θεωρία της βιομηχανικής κοινωνίας, οι συγκρούσεις αυτές που αντανakλούσαν τις διαφορές μεταξύ των κοινωνικών τάξεων, μετριάστηκαν από τότε που εγκαθιδρύθηκε το δημοκρατικό-φιλελεύθερο κράτος, επεκτάθηκαν τα πολιτικά δικαιώματα- το δικαίωμα ψήφου και το δικαίωμα σχηματισμού πολιτικών κομμάτων- στο σύνολο του πληθυσμού, και καθιερώθηκαν αποδεκτοί τρόποι βιομηχανικής διαπραγμάτευσης. Η εξέλιξη αυτή χαρακτηρίστηκε ως «θεσμοποίηση της ταξικής σύγκρουσης».²

Η εξελικτική πορεία της βιομηχανικής κοινωνίας και οι συνέπειες της εκβιομηχάνισης παρουσιάζονται περισσότερο διεξοδικά από τον Dahrendorf.³ Η εκβιομηχάνιση επέφερε επαναστατικές αλλαγές υπό την έννοια ότι κατέλυσε το παραδοσιακό σύστημα αξιών και κανόνων που νομιμοποιούσε τη σχετικά στατική, προ-βιομηχανική κοινωνία. Στην κοινωνία αυτή η εξουσία της μεγάλης ακίνητης περιουσίας ήταν ιστορικά εδραιωμένη και πήγαζε από το παγιωμένο, κληρονομικό δικαίωμα του ιδιοκτήτη γης, όπως αντίστοιχα η κοινωνική θέση των τεχνιτών στις συντεχνίες ή των ανειδίκευτων εργατών ήταν αποτέλεσμα μακρόχρονης παράδοσης. Το σύστημα των συντεχνιών προσέφερε στον εργαζόμενο την δυνατότητα

¹ Giddens A, *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, Γ' Έκδοση, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα, 1993, σελ. 52.

² Οπ.π., σελ. 52- 53.

³ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford University Press, Stanford, California, 1963.

επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς βασιζόταν σε μια ιεραρχία που ήταν προσβάσιμη, εφόσον ο εργαζόμενος αποκτούσε την κατάλληλη κατάρτιση στο επάγγελμά του.⁴

Με την εκβιομηχανοποίηση τα χαρακτηριστικά αυτά σταδιακά έπαυσαν να κυριαρχούν. Αντίθετα, σχηματίστηκαν δυο νέα στρώματα (αρχικά στη Μεγάλη Βρετανία), οι επιχειρηματίες ή κεφαλαιοκράτες και οι εργάτες, χωρίς προηγούμενη παράδοση και νομιμότητα, χωρίς φυσική ή από παράδοση ενότητα ως μια κοινωνική τάξη. Απλά χαρακτηρίζονταν από την κατοχή ιδιοκτησίας ή μη, από την κυριαρχία ή την υποταγή. Έτσι διαμορφώνεται η έννοια του ανειδίκευτου βιομηχανικού εργάτη που χαρακτηρίζεται από εύκολη υποκατάσταση και στερείται της τεχνικής δεξιότητας που απαιτούσε το προηγούμενο σύστημα.⁵ Στην κοινωνική επιστήμη για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε ο όρος «τάξη» για να προσδιορίσει τα δυο νέα στρώματα.

Σύμφωνα με τη μαρξιστική θεώρηση, τα άτομα σχημάτιζαν τάξη μονάχα αν συμμετείχαν σε κοινό αγώνα με άλλη τάξη, ενώ η δύναμη που ωθούσε στο σχηματισμό τάξης ήταν το ταξικό συμφέρον (*class interest*). Η σύγκρουση συμφερόντων προέκυπτε από τα οικονομικά συμφέροντα εκείνων που υπερασπιζόνταν την κατοχή της ιδιοκτησίας τους και εκείνων που μάχονταν για μεγαλύτερη αμοιβή της εργασίας τους, με απώτερο αίτημα την αλλαγή στις σχέσεις ιδιοκτησίας. Η ένταση των συγκρούσεων ήταν συνάρτηση της συσπείρωσης και ομοιογένειας των αντίπαλων τάξεων και αποτέλεσμα των άσχημων συνθηκών ζωής που αντιμετώπιζε η εργατική τάξη. Όμως η εξάπλωση της κοινωνικής ισότητας τον 19^ο αιώνα και οι εξελίξεις, τόσο στον τομέα του κεφαλαίου όσο και της εργασίας, συνέβαλαν στην αποτροπή των επαναστατικών αλλαγών που προσδοκούσε η μαρξιστική θεώρηση. Ο διαχωρισμός της βιομηχανικής ιδιοκτησίας από τον έλεγχο μέσω της ανάληψής του από τα διευθυντικά στελέχη σε συνδυασμό με τη γιγάντωση των επιχειρήσεων και τη διασπορά των μετοχών σε πολλά άτομα διαφοροποίησε τη δομή της άρχουσας τάξης.⁶

⁴ Λυμπεράκη Α., *Ευέλικτη εξειδίκευση; Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, Gutenberg, Αθήνα, 1991.

⁵ Όπ. π., σελ. 49.

⁶ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1963, όπ.π., σελ. 13- 18, 51- 71, 201- 223.

Παράλληλα, στον τομέα της εργασίας παρατηρούνται αλλαγές που διασπούν την ομοιογένεια και την ενότητα της τάξης. Από την αρχή του 20^{ου} αιώνα αναδύεται μια νέα κατηγορία εργατικού δυναμικού που δεν είναι τελείως ανειδίκευτο αλλά διαθέτει εμπειρία και αναλαμβάνει υπεύθυνες θέσεις, ενώ σταδιακά δημιουργείται έντονη ζήτηση για εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης, κυρίως στη μηχανολογία. Επιπλέον, δημιουργείται μια νέα, ανομοιογενής, κοινωνική τάξη η οποία αποτελείται από εργαζόμενους υπαλλήλους (*white-collar employees*) και εξαπλώνεται τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες ή στη δημόσια διοίκηση. Καλύπτει ένα ευρύ φάσμα από επαγγελματικές θέσεις, από πωλητές σε καταστήματα και δακτυλογράφους μέχρι ανώτατα διευθυντικά στελέχη οργανισμών και συμπεριφέρεται διαφορετικά στις εργασιακές διαμάχες. Ένα τμήμα της υπαλληλικής τάξης προσομοιάζει προς την εργατική τάξη, ενώ ένα άλλο τμήμα που κατέχει υψηλές θέσεις στην ιεραρχία, ενστερνίζεται τα συμφέροντα και τις απόψεις της άρχουσας τάξης και επομένως δρα αντίστοιχα σε περιπτώσεις εργασιακών συγκρούσεων.⁷

Άλλες δυο εξελίξεις άλλαξαν τη θεματική των εργασιακών συγκρούσεων και επηρέασαν κατευναστικά την έντασή τους. Πρόκειται για τη θεσμοποίηση της κοινωνικής κινητικότητας⁸ και της κοινωνικής ισότητας.⁹ Στην αρχή της εκβιομηχάνισης η κοινωνική θέση αντανάκλούσε την οικογενειακή προέλευση και απέτρεπε τη μετάβαση σε ένα ανώτερο κοινωνικό *status*, ενώ στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία η κοινωνική θέση τείνει να είναι συνάρτηση της μορφωτικής επίδοσης του ατόμου, με αποτέλεσμα να προάγονται η κοινωνική κινητικότητα και η δυνατότητα ανέλιξης στην κοινωνική κλίμακα. Η δεύτερη εξέλιξη, η κοινωνική ισότητα, αναφέρεται στη σταδιακή αλλά ευρεία υιοθέτηση των τριών ειδών των δικαιωμάτων του πολίτη, δηλαδή των ατομικών, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Τα ατομικά δικαιώματα αφορούν την ισότητα απέναντι στο νόμο, τα πολιτικά περιλαμβάνουν το καθολικό δικαίωμα ψήφου και το δικαίωμα σχηματισμού πολιτικών κομμάτων και κατ'επέκταση συνδικαλιστικών συλλόγων, ενώ τα

⁷ Όπ.π., σελ. 51- 57.

⁸ Όπ.π., σελ. 57- 60.

⁹ Όπ.π., σελ. 61- 64.

κοινωνικά δικαιώματα αναφέρονται στη κοινωνική πρόνοια. Χωρίς να έχουν εκμηδενίσει τα αίτια των κοινωνικών συγκρούσεων, έχουν διαχρονικά εξομαλύνει τις κοινωνικές ανισότητες. Όλες αυτές οι εξελίξεις συνέτειναν στη δημιουργία ενός αποδεκτού πλαισίου διευθέτησης των εργασιακών συγκρούσεων έτσι ώστε οι κοινωνιολόγοι να ομιλούν για τη «θεσμοποίηση της ταξικής σύγκρουσης».¹⁰ Η διαδικασία ήταν επίπονη και προϋπόθετε διάφορα στάδια, όπως την αναγνώριση της νομιμότητας των αντιτιθέμενων μερών, την αποδοχή της συλλογικής εκπροσώπησης και υπεράσπισης των αντίπαλων συμφερόντων και την καθιέρωση αποδεκτών κανόνων επίλυσης κρίσεων.¹¹

2. Έννοια της σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις

2.1. Γενική έννοια της σύγκρουσης

Ο Dahrendorf χρησιμοποιεί τον όρο «σύγκρουση» (*conflict*) για να δηλώσει ανταγωνισμούς, διαφωνίες, εντάσεις ή άλλες εκδηλώσεις σύγκρουσης μεταξύ κοινωνικών δυνάμεων. Η γενική έννοια της σύγκρουσης δεν συνεπάγεται κάποια αναφορά στην ένταση ή τη βιαιότητα των σχέσεων λόγω διαφορετικών απόψεων ή διαφορετικών αντικειμενικών σκοπών. Η σύγκρουση μπορεί να αναφέρεται σε μια απεργία, σε μια λογομαχία στη Βουλή, ή σε μια διαπραγμάτευση.¹²

Επισημαίνεται επίσης ότι οι συγκρούσεις μπορεί να είναι και «λανθάνουσες» ή «δυνητικές», όπως αποκαλούνται από τον Parsons. Σ' αυτήν την κατηγορία αρχικά περιλαμβάνονται οι υποβόσκουσες ή ανώριμες συγκρούσεις μεταξύ τάξεων που δεν έχουν πλήρως σχηματισθεί. Επίσης, είναι πιθανή η συνύπαρξη των τάξεων για βραχεία ή μακρά περίοδο χωρίς να εμπλακούν σε ανοιχτές συγκρούσεις για λόγους κοινού συμφέροντος, όπως για παράδειγμα όταν εθνικά συμφέροντα σε κρίσιμες καταστάσεις μπορούν να τεθούν υπεράνω του ανταγωνισμού μεταξύ των αντιτιθέμενων ομάδων. Οι συγκρούσεις μπορούν να μετασχηματισθούν σε απλές

¹⁰ Όπ.π., σελ. 64- 67.

¹¹ Όπ.π., σελ. 225- 226.

¹² Όπ.π., σελ. 135.

αντιπαραθέσεις μεταξύ αντιπροσώπων στο κοινοβούλιο ή μεταξύ συλλογικών σωμάτων.¹³

Ο Dahrendorf διακρίνει δυο χαρακτηριστικά της σύγκρουσης, την ένταση και τη βιαιότητα. Η ένταση αναφέρεται κυρίως στο βαθμό εμπλοκής των αντιμαχόμενων μερών. Όταν τα αντίπαλα μέρη προσδίδουν μεγάλη σημασία στη διαμάχη και θεωρούν ότι το κόστος της νίκης ή ήττας είναι υψηλό, η ένταση της σύγκρουσης αυξάνεται. Αντίθετα, η ένταση μειώνεται όταν η διαμάχη θεωρείται εύλογη και αναγνωρίζεται η νομιμότητά της. Η βιαιότητα αναφέρεται στις εκδηλώσεις και όχι στις αιτίες της διαμάχης και σχετίζεται με τα μέσα που επιλέγονται από τις συγκρουόμενες ομάδες για να εκφράσουν τη διαφωνία τους. Ποικίλλει από ειρηνικές πορείες διαμαρτυρίας ως μαχητικούς αγώνες, όπως απεργίες.¹⁴

Η ένταση και βιαιότητα στις συγκρούσεις επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες οι κυριότεροι από τους οποίους είναι οι εξής¹⁵ :

- **Ιδιοκτησία**- Η ιδιοκτησία σχετίζεται κατά κανόνα με την άσκηση εξουσίας δρώντας ως μοχλός ενίσχυσης της έντασης. Βέβαια ο διαχωρισμός ιδιοκτησίας- ελέγχου, όπως και η διανομή μετοχών στους εργαζόμενους, μετριάζουν δυναμικά την ένταση.
- **Οικονομική θέση**- Η οικονομική θέση αναφέρεται στο εισόδημα, την ασφάλεια της συγκεκριμένης θέσης εργασίας και τη γενικότερη ασφάλεια του επαγγέλματος. Η απόλυτη στέρηση οικονομικών μέσων και ο αποκλεισμός από κάθε εξουσία που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι για μεγάλο χρονικό διάστημα οδήγησαν σε βίαιες συγκρούσεις το 19^ο αιώνα.
- **Κοινωνικό γόητρο (*status*)**- Το κοινωνικό γόητρο αναφέρεται στο κύρος που προσδίδει στο άτομο η κοινωνική του θέση. Εάν ισχύει κοινωνική κινητικότητα και επομένως το άτομο προβλέπει ότι υπάρχει πιθανότητα να βελτιώσει την κοινωνική του θέση, ίσως αποφύγει να εμπλακεί στη σύγκρουση.

¹³ Όπ.π., σελ. 134- 135.

¹⁴ Όπ.π., σελ. 211- 212.

¹⁵ Όπ.π., σελ. 216- 218.

2.2. Εργασιακή σύγκρουση

Ο όρος «βιομηχανική/εργασιακή σύγκρουση» είναι γενικός και περιέχει τουλάχιστον τρεις ερμηνείες.¹⁶ Πρώτον, μπορεί να αναφέρεται στις πηγές διαφωνίας και εχθρότητας, στα αιτήματα ή παράπονα, καθώς και στις αντιθέσεις συμφερόντων. Μ' αυτήν την έννοια μπορεί να λεχθεί ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες βρίσκονται σε σύγκρουση για μισθολογικά θέματα, για οργανωτικά ή διοικητικά δικαιώματα, έχουν δηλαδή διαφορετικές επιθυμίες. Δεύτερον, ο όρος «βιομηχανική σύγκρουση» μπορεί επίσης να περιλαμβάνει όλες τις μορφές εκδήλωσης της σύγκρουσης, τόσο της μη βίαιης, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση, όσο και της βίαιης, όπως η απεργία. Τρίτον, η εργασιακή σύγκρουση συχνά αντιπαραβάλλεται προς την ειρήνη, οπότε η απεργία εκφράζει τη σύγκρουση, ενώ η διαπραγμάτευση την ειρηνική διευθέτηση.

Η εργασιακή σύγκρουση είναι σύμφυτη στη δημοκρατική κοινωνία και κοινωνικά χρήσιμη διότι συνεισφέρει στην επίλυση των διαφορών, μπορεί να συντελέσει στη μείωση των διομαδικών εντάσεων και ακόμη να ωφελήσει τον εργαζόμενο, δρώντας ως δύναμη εξισορρόπησης μεταξύ της εξουσίας της διεύθυνσης και του συνδικάτου. Ως προς την πρώτη λειτουργία, ο Kerr υποστηρίζει ότι η σύγκρουση οποιασδήποτε μορφής, ακόμα και η απειλή ενδεχόμενης σύγκρουσης, αποτελεί μέσο για επίτευξη συμφωνίας, καθώς μέσω αυτής τα μέρη συνειδητοποιούν την ταυτότητά τους και θέτουν τις βάσεις για τερματισμό της σύγκρουσης και για αποδοχή του αντιπάλου. Υποστηρίζεται ότι απουσία σύγκρουσης θα οδηγούσε σε διαίωνιση των διαφορών με καταστρεπτικές συνέπειες, όπως είναι η αύξηση της εχθρότητας και της έντασης μεταξύ των ομάδων. Επιπλέον σημειώνει ότι οι εργασιακές συγκρούσεις, συγκριτικά με τις συγκρούσεις σε διεθνές επίπεδο μεταξύ των κρατών, δεν μπορούν να διαρκέσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα ή να βλάψουν ολοκληρωτικά τα συμπλεκόμενα μέρη, διότι οι δύο φορείς έχουν περιορισμένη εξουσία και συνδέονται μεταξύ τους με σχέση αλληλεξάρτησης.¹⁷

¹⁶ Kerr C., *Industrial Conflict and its Mediation*, *The American Journal of Sociology*, Vol. LX, No. 3, November 1954, βλέπε υποσημείωση 2, σελ. 230.

¹⁷ Οπ.π., σελ. 232.

Η δεύτερη λειτουργία της σύγκρουσης, η μείωση των εντάσεων, μπορεί να ερμηνευθεί ως δυνατότητα εκτόνωσης της έντασης μέσω της σύγκρουσης, η οποία συνήθως συνοδεύεται από μια περίοδο νέου ξεκινήματος και για τα δύο μέρη. Τέλος, η εργασιακή σύγκρουση λειτουργεί ως ασπίδα προστασίας του εργαζόμενου. Ο ανταγωνισμός μεταξύ της διεύθυνσης της επιχείρησης και των συνδικάτων εξυπηρετεί τα συμφέροντα των εργαζομένων, καθώς και οι δυο φορείς αγωνίζονται για να κερδίσουν την εμπιστοσύνη τους. Άλλωστε η απουσία του ενός μέρους ενδεχομένως θα οδηγούσε σε κατάχρηση εξουσίας από το άλλο μέρος.¹⁸

2.3. Η φύση της εργασιακής σύγκρουσης

Η εργασιακή σύγκρουση θεωρείται αναπόφευκτη διότι και τα δυο μέρη, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η εργοδοσία, εμπλέκονται στο μοίρασμα συγκεκριμένου εισοδήματος και εξουσίας. Η σύγκρουση θεωρείται εγγενής σ' αυτήν τη σχέση για τέσσερις λόγους¹⁹:

- Οι επιθυμίες των αντικρουόμενων μερών είναι απεριόριστες, ενώ τα μέσα ικανοποίησης είναι περιορισμένα. Οι εργαζόμενοι πάντα θα απαιτούν υψηλότερους μισθούς, ενώ η εργοδοσία και η διεύθυνση του οργανισμού μεγαλύτερα κέρδη.
- Η αντίθεση των συμφερόντων δεν μπορεί να παύσει να υφίσταται από τη στιγμή που πάντα κάποιος θα διοικούν και κάποιος θα διοικούνται.
- Οι βιομηχανικές κοινωνίες είναι δυναμικές. Ακόμα και αν ήταν ποτέ εφικτή η ύπαρξη μιας διανομής εισοδήματος και εξουσίας που να ικανοποιούσε και τα δύο μέρη, η ίδια η κατάσταση θα άλλαζε διαχρονικά από διάφορες αιτίες, όπως εξαιτίας θέσπισης νέων κανονισμών από το κράτος, αλλαγής καταναλωτικών συνθηκών, μείωσης της αγοραστικής αξίας του χρήματος.
- Για να μπορέσουν τόσο η διοίκηση, όσο και οι εργαζόμενοι, να διατηρήσουν τη θεσμική τους ταυτότητα πρέπει να εκφράζουν τις διαφωνίες τους και να δρουν ανάλογα. Ο ανταγωνισμός και η σύγκρουση είναι απαραίτητα στοιχεία

¹⁸ Όπ. π., σελ. 233.

¹⁹ Όπ. π., σελ. 231- 232.

για την επιβίωση των αντιτιθέμενων μερών.

Επομένως, η εργασιακή σύγκρουση κατά τον Kerr πηγάζει αναπόφευκτα από τις ανικανοποίητες επιθυμίες των ατόμων, τη σχέση διεύθυνσης-εργαζομένων, την ανάγκη προσαρμογής σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και την πίεση για μεγαλύτερη θεσμική ανεξαρτησία.

Μια άλλη οπτική για την ερμηνεία της εργασιακής σύγκρουσης παρέχεται από τη Σχολή των Ανθρώπινων Σχέσεων (*Human Relations School*) και βασίζεται στην εργασία του Elton Mayo και στα πειράματα στην περιοχή του Hawthorne. Υποστηρίζεται ότι όταν στον εργασιακό χώρο επικρατούν συνθήκες που δυσχεραίνουν την επικοινωνία και την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, δημιουργείται κλίμα απογοήτευσης και έντασης που ενδεχομένως οδηγεί σε εργασιακή σύγκρουση. Η νεώτερη εξέλιξη της σχολής αυτής (*neo-human relations school*) τονίζει ότι η δυνατότητα αυτοπραγμάτευσης μέσω της εργασίας και η ύπαρξη παραγόντων που προσδίδουν ικανοποίηση στον εργαζόμενο όχι μόνο από τις οικονομικές απολαβές (ηθική ανταμοιβή, αναγνώριση, εμπλουτισμός της εργασίας) μπορεί να αποτρέπουν την εργασιακή σύγκρουση.²⁰

Άλλοι ερευνητές (Kuhn, Sayles και Woodward) επισημαίνουν ότι ο τύπος της τεχνολογίας που εισάγεται στο εργασιακό χώρο επιδρά καθοριστικά στις εργασιακές σχέσεις και επομένως επηρεάζει και την εκδήλωση ή μη εκδήλωση εργασιακής σύγκρουσης. Αναγνωρίζουν όμως ότι είναι δύσκολο να εξηγηθούν όλες οι μορφές εργασιακής συμπεριφοράς και σύγκρουσης με απλή αναφορά στο είδος της τεχνολογίας. Γι' αυτόν το λόγο προτείνουν την υιοθέτηση μιας κοινωνικο-τεχνικής προσέγγισης (*socio-technical system approach*), η οποία δέχεται ότι αν και η τεχνολογία δεν αποτελεί το αποκλειστικό αίτιο της εργασιακής συμπεριφοράς, μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντά της.²¹

Όσον αφορά την ανταπόκριση των μερών στη σύγκρουση, δεν υφίσταται παρά μια επιλογή, η αποδοχή της συγκρουσιακής κατάστασης με ταυτόχρονη προσπάθεια προσαρμογής σ' αυτήν. Οι άλλες δυο εναλλακτικές επιλογές που, σύμφωνα με τον

²⁰ Jackson M.P., *Industrial Relations*, Croom Helm (3rd edition), London, 1985, σελ. 171- 172.

²¹ Όπ.π., σελ. 173- 176.

Κεiri ανοίγονται σε κάθε σύγκρουση, δηλαδή η αποχώρηση και η προσπάθεια καταδυνάστευσης του αντιπάλου, δεν μπορούν να εφαρμοσθούν στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων. Η αποχώρηση δεν ενδείκνυται, καθώς για το σωματείο αυτή η ενέργεια θα ισοδυναμούσε με άρνηση της ίδιας του της ύπαρξης. Η δεύτερη επιλογή, η κυριαρχία του αντιπάλου, δεν ταιριάζει στο σύγχρονο κοινωνικό-πολιτικό πλαίσιο της εποχής που θέτει κάποιους «κανόνες του παιχνιδιού» για να οριοθετηθεί η σύγκρουση.²²

2.4. Μορφές σύγκρουσης

Η βιομηχανική σύγκρουση παίρνει διάφορες μορφές: ειρηνική διαπραγμάτευση, χειρισμό παραπόνων, περιορισμό της παραγωγής, σαμποτάζ, πολιτική δράση, συχνές απουσίες από την εργασία ή απεργία, που αποτελεί την πιο κοινή και αναγνωρίσιμη μορφή. Μορφές σύγκρουσης, όπως οι συχνές απουσίες από την εργασία ή το σαμποτάζ, μπορούν να αναληφθούν είτε σε ατομική είτε σε συλλογική βάση από το εργατικό δυναμικό, ενώ και η απεργία μπορεί να αφορά ένα μέρος των εργαζομένων της επιχείρησης ή και όλο το προσωπικό. Γενικά, οι μορφές της διαμάχης διακρίνονται σε «διπλωματικές», όπως η διαπραγμάτευση και ο χειρισμός παραπόνων, και «επιθετικές», όπως ο περιορισμός της παραγωγής και η απεργία. Η σύγκρουση μπορεί να πάρει και την μορφή της πολιτικής δράσης εναντίον αντιθέμενων συμφερόντων του άλλου μέρους.²³

Άλλοι ερευνητές (Kornhauser, Salamon) διακρίνουν δύο κατηγορίες εκδηλώσεων της εργασιακής σύγκρουσης. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στην οργανωμένη σύγκρουση ανάμεσα στο σωματείο και τη διοίκηση, όπως είναι οι απεργίες, οι ανταπεργίες, οι περικοπές παραγωγής, και η δεύτερη στην ανοργάνωτη ή ατομική σύγκρουση, όπως είναι οι συχνές απουσίες, η αδικαιολόγητη απόλυση, η αυταρχική επίβλεψη. Τα παραπάνω παραδείγματα καταδεικνύουν ότι η εργασιακή σύγκρουση

²² Kerr C., *Industrial Conflict and its Mediation*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ.π., σελ. 235.

²³ Όπ.π., σελ. 232.

δεν εκδηλώνεται μόνο από την πλευρά των εργαζομένων, αλλά και από την πλευρά του εργοδότη (με ανταπεργίες ή με μεταφορά του εργοστασίου). Επιπλέον, ο Fox επισημαίνει ότι εργασιακή σύγκρουση μπορεί να υφίσταται και μεταξύ των μελών της διοίκησης ή των μελών του συνδικαλιστικού οργάνου που κατέχουν διαφορετικές θέσεις στην ιεραρχία.²⁴ Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι η μορφή της σύγκρουσης διαφοροποιείται ανάλογα με το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις (κριτήριο της εθνικότητας) και το χωροχρόνο.^{24α} Από την παραπάνω ανάλυση γίνεται κατανοητό ότι υπάρχει ποικιλομορφία των μορφών σύγκρουσης.

3. Κατηγοριοποίηση των εργασιακών διαφορών

Μια ταξινόμηση²⁵ των εργασιακών διαφορών η οποία είναι ευρέως αποδεκτή και συνιστάται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας βασίζεται είτε στον αριθμό των εμπλεκόμενων προσώπων είτε στο περιεχόμενο των διαφορών. Ως προς την πρώτη κατηγορία, η διαφορά διακρίνεται σε «ατομική» ή «συλλογική» διαφορά. Ως προς τη δεύτερη διακρίνεται σε «διαφορά δικαιωμάτων» (νομική διαφορά) όταν η διαφορά οφείλεται στην εφαρμογή ή ερμηνεία ήδη υπαρχόντων κανόνων βάσει νόμων ή συλλογικών συμφωνιών και σε «διαφορά συμφερόντων» όταν η διαφορά σχετίζεται με την καθιέρωση νέων όρων ή κανόνων. Η ατομική διαφορά αναφέρεται στον εργαζόμενο ή τον εργοδότη ως άτομο, ενώ η συλλογική διαφορά αναφέρεται στην διαφορά που αφορά μια οργανωμένη ομάδα εργαζομένων, όπως είναι τα σωματεία. Οι συλλογικές εργασιακές διαφορές περιλαμβάνουν κάθε διένεξη μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων που αφορά τους όρους ή τις συνθήκες ή την αμοιβή της εργασίας. Στις συλλογικές διαφορές ως υποκείμενα θεωρούνται ότι είναι οι εκπρόσωποι των συλλογικών οργανώσεων, εργοδοτικών και συνδικαλιστικών. Κατ' εξαίρεση ως υποκείμενο συλλογικής διαφοράς αναγνωρίζεται

²⁴ Jackson M.P, *Industrial Relations*, 1985, όπ. π., σελ. 168- 169.

^{24α} Kerr C., *Industrial Conflict and its Mediation*, 1954, όπ.π., σελ. 243.

²⁵ Annie de Roo, Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, Erasmus University, Rotterdam, 1994, σελ. 21- 22.



ατομικά ο εργοδότης διότι αποτελεί τον φορέα της επιχείρησης.²⁶

Πρέπει να επισημανθεί ότι οι ατομικές διαφορές είναι εκ φύσεως διαφορές δικαιωμάτων. Αντίθετα, οι συλλογικές διαφορές μπορεί να είναι είτε διαφορές δικαιωμάτων, αν αφορούν την ερμηνεία των όρων της συλλογικής συμφωνίας είτε διαφορές συμφερόντων, αν προκύπτουν κατά τη διάρκεια διαπραγματεύσεων νέων όρων. Οι διαφορές συμφερόντων είναι πάντοτε συλλογικές διαφορές και αποτελούν το αντικείμενο των μηχανισμών επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών. Αντίθετα, κατά κανόνα, οι νομικές συλλογικές διαφορές υπάγονται στη δικαιοδοσία των δικαστηρίων.²⁷

Σημειώνεται ότι σε περιπτώσεις, στις οποίες η διαφορά είτε αφορά έναν αριθμό εργαζομένων που δεν μοιράζονται ένα κοινό συμφέρον είτε αναφέρεται σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι διαφορές αντιμετωπίζονται ως ατομικές. Άλλες φορές αυτός ο διαχωρισμός εξαρτάται από την κοινωνική θέση του σωματείου, όπως για παράδειγμα συμβαίνει στη Γαλλία όπου δεν έχει αναγνωριστεί ένα μεγάλο μέρος της συλλογικότητας των εργαζομένων²⁸ και επομένως οι διαφορές αντιμετωπίζονται ως ατομικές.

Σε μεγάλο βαθμό η διάκριση των εργασιακών διαφορών είναι αποτέλεσμα της ανάπτυξης του συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Στη Μεγάλη Βρετανία χρησιμοποιήθηκε αρχικά ένας ευρύς ορισμός της εργασιακής διαφοράς σύμφωνα με το *Trade Disputes Act* του 1906. Ο ορισμός αυτός περιέκλειε «οποιαδήποτε διαφορά, μεταξύ εργοδοτών και εργατών ή μεταξύ εργατών, που σχετίζεται με την απασχόληση ή τη μη απασχόληση ή σχετίζεται με τους όρους ή τις συνθήκες απασχόλησης του κάθε ατόμου» χωρίς να προβλέπει οποιαδήποτε διάκριση. Ο ορισμός αυτός πηγάζει από το πολιτισμικό πλαίσιο τη δεκαετία του 1960, οπότε επικυρώθηκαν τα πρώτα ατομικά εργασιακά δικαιώματα και δημιουργήθηκαν οι πρώτοι θεσμοί, όπως είναι τα Εργατικά Δικαστήρια (*Industrial Tribunals*) που

²⁶ Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 1999, σελ. 37- 39.

²⁷ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, σελ. 5.

²⁸ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 22- 23.

σχηματίστηκαν αποκλειστικά για την επίλυση των εργασιακών διαφορών.²⁹

Η Γαλλία ήταν η πρώτη χώρα που εισήγαγε την διάκριση μεταξύ ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς η νομοθεσία της καθιέρωσε με νόμο το 1806 ειδικά δικαστήρια για τη διευθέτηση συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών που προέκυπταν από την ατομική σύμβαση εργασίας τους. Για πρώτη φορά συστήθηκαν ειδικά δικαστήρια στελεχωμένα από άτομα από διάφορα σωματεία και βιομηχανίες που διέθεταν γνώσεις για τα εργασιακά θέματα. Η αποτελεσματικότητα του θεσμού αποδεικνύεται από το γεγονός ότι διατηρήθηκε και αργότερα όταν νέοι μηχανισμοί επίλυσης εργασιακών διαφορών δημιουργήθηκαν για τη διευθέτηση των συλλογικών διαφορών.³⁰

Η Αυστρία, η Δανία και η Σουηδία είναι από τις πρώτες χώρες που υιοθέτησαν τη δεύτερη διάκριση, δηλαδή τη διάκριση μεταξύ διαφοράς δικαιωμάτων και διαφοράς συμφερόντων. Στην Ελλάδα, η έννοια των συλλογικών εργασιακών διαφορών περιλαμβάνει όλες σχεδόν τις διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που προέρχονται από συλλογικά συμφέροντα.³¹

B. Τυπολογία και οριοθέτηση ρύθμισης συλλογικών εργασιακών διαφορών

1. Θεσμοποίηση της σύγκρουσης-ιστορική αναδρομή

Οι βίαιες εξεγέρσεις που χαρακτήριζαν τα τέλη του 18^{ου} και τις αρχές του 19^{ου} αιώνα σταδιακά εκλείπουν, καθώς αναπτύσσονται οργανώσεις εργαζομένων για να υπερασπίσουν συλλογικά τα συμφέροντά τους. Οι στόχοι τους είναι να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας, να τροποποιήσουν τη νομοθεσία που απαγόρευε την απεργία και να δημιουργήσουν εργατικά σωματεία.³² Ιστορικά, κατά τη διάρκεια της πρώτης

²⁹ Όπ. π., σελ. 22.

³⁰ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 5- 6.

³¹ Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, όπ.π., σελ. 43.

³² Σκουλάτου Β., Δημακοπούλου Ν., Κόνδη Σ., *Ιστορία νεότερη και σύγχρονη, Β' Λυκείου*, τεύχος Γ', Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα, 1996, σελ. 145.

φάσης του σχηματισμού σωματείων οι συνομιλίες γίνονταν ατομικά με τους εργοδότες των οποίων η αντίδραση ήταν κατά κανόνα εχθρική. Η συμπεριφορά αυτή άλλαξε στις περισσότερες χώρες όταν οι εργοδότες σχημάτισαν οργανώσεις για να υπερασπισθούν τα συμφέροντα τους απέναντι στα οργανωμένα σωματεία. Η οργάνωση των εργοδοτών συντέλεσε στην αναγνώριση του θετικού ρόλου των σωματείων και στη μεταξύ τους διεξαγωγή διαβουλεύσεων. Μ'αυτόν τον τρόπο η σύγκρουση τίθεται σταδιακά υπό έλεγχο και εξελίσσεται σύμφωνα με καθορισμένους κανόνες.³³

Η θεσμοποίηση της σύγκρουσης ξεκινάει με την αναγνώριση των αντιμαχόμενων συνασπισμών ως νόμιμων ομάδων με αντιτιθέμενα συμφέροντα και με πρωταρχικό στόχο την αποφυγή απεργιών και ανταπεργιών. Στο χώρο της βιομηχανικής παραγωγής διαμορφώνεται ένα «δευτερογενές σύστημα βιομηχανικών δικαιωμάτων» (Marshall) που βοηθάει τους εργάτες και εργοδότες να συνασπιστούν και να υπερασπίσουν συλλογικά τα συμφέροντα τους. Παράλληλα, το σύστημα των πολιτικών δικαιωμάτων που επικρατεί σταδιακά έξω από τον εργασιακό χώρο ασκεί τον ίδιο ρόλο. Κατά συνέπεια, η σύγκρουση μπορεί μεν να αναπτύξει μια περισσότερο ορατή ένταση ως προς το βαθμό συμμετοχής στη διαμάχη, αλλά ταυτόχρονα εγκαταλείπεται η διαρκής απειλή βιαιοτήτων και καθίσταται εφικτή η συστηματική ρύθμιση των συγκρούσεων.³⁴

Σύμφωνα με την οπτική του Wright Mills τα σωματεία αποτελούν τον καθοριστικό παράγοντα θεσμοποίησης της σύγκρουσης. Ο Wright Mills μέσω της ιστορικής εξέλιξης των σωματείων στην Αμερική αναλύει τη σχέση τους με τη θεσμοποίηση μέσα από τέσσερα στάδια. Στην πρώτη φάση τα σωματεία εμφανίζονται ως αντίδραση στην οργανωμένη μορφή της επιχείρησης με σκοπό να εξισορροπήσουν τη διαπραγματευτική δύναμη της επιχείρησης. Το αποτέλεσμα ήταν να θεωρηθούν απειλή για τους εργοδότες. Στη δεύτερη φάση η επιχειρηματική κοινότητα σχηματίζει εργοδοτικές οργανώσεις για την υπεράσπιση των

³³ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 22.

³⁴ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1963, όπ.π., σελ. 64- 65.

συμφερόντων της έναντι των σωματείων, τα οποία πλέον επεκτείνουν τη δράση τους σε εθνικό επίπεδο. Η τρίτη φάση χαρακτηρίζεται από την παρεμβάση του κράτους στο εργασιακό πεδίο για τη διευθέτηση των εργασιακών διαφορών. Στην τελευταία φάση τα σωματεία γίνονται ρυθμιστές της δυσαρέσκειας του εργατικού δυναμικού μέσα στο πλαίσιο του σύγχρονου πολιτικού συστήματος το οποίο και αποδέχονται. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανάλυση του Mills δεν περιορίζεται στην αμερικανική κοινωνία αλλά έχει γενική εφαρμογή, όπως σχολιάζει ο Allen στην αντίστοιχη έρευνά του για τα σωματεία στη Μεγάλη Βρετανία.³⁵

Εκτός από την εμφανή λειτουργία της θεσμοποίησης που αποσκοπεί στην υπεράσπιση των αντικρουόμενων συμφερόντων, επισημαίνεται η λανθάνουσα λειτουργία της που εστιάζεται στην εγκαθίδρυση μηχανισμών διευθέτησης της σύγκρουσης που συνεισφέρουν στη μείωση της βιαιότητας. Σε πολλές περιπτώσεις για την αποτελεσματική μείωση της βιαιότητας της σύγκρουσης απαιτείται η αρωγή άλλων μορφών ρύθμισης. Αυτές περιλαμβάνουν την παρέμβαση και «τρίτου» μέρους ανάμεσα στα αντιτιθέμενα μέρη, όπως συμβαίνει στα συστήματα Συμφιλίωσης, Μεσολάβησης και Διαιτησίας, τα οποία αναλύονται στα κεφάλαια 5-7.

Οι διάφορες μορφές ρύθμισης συντελούν στο να μετατραπούν οι απεργίες και γενικά οι βίαιες συγκρούσεις από ένα αποκλειστικό και μοναδικό μέσο σύγκρουσης σε ένα έσχατο μέσο των αντιμαχόμενων μερών. Πρέπει να τονισθεί ότι η θεσμοποίηση των κοινωνικών αλλαγών στα τέλη του 19^{ου} αιώνα αποτέλεσε κατά ένα βαθμό συνέπεια των κοινωνικών αξιών που προηγήθηκαν στη βιομηχανική κοινωνία, όπως για παράδειγμα της αξίας της ισότητας, του οικονομικού ορθολογισμού, της ατομικότητας, της προσπάθειας, της επιτυχίας. Στη σημερινή εποχή, στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, επικρατεί η άποψη ότι οι διαδικασίες παρέμβασης συνεισφέρουν στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, καθώς προωθούν κλίμα εργασιακής ειρήνης διευθετώντας τα αντικρουόμενα συμφέροντα των μερών. Επιπλέον, συμπληρώνονται με αλλαγές στη δομή της βιομηχανικής επιχείρησης και της κοινωνίας που σκοπεύουν στη μείωση της έντασης, μέσω εγκαθίδρυσης

³⁵ Jackson M.P., *Industrial Relations*, 1985, όπ. π., σελ. 183- 185.

Επιτροπών εντός της επιχείρησης, συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση και θέσπισης κανόνων που σχετίζονται με τα δικαιώματα των αντιμαχόμενων μερών.³⁶

2. Η Συλλογική Διαπραγμάτευση

Ο όρος «συλλογική διαπραγμάτευση» οφείλεται στον Webbs και αναφέρεται στις συνομιλίες μεταξύ των σωματείων και του εργοδότη ή των εργοδοτικών οργανώσεων με αντικείμενο τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.³⁷

Η ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως μιας διαδικασίας που υπάγεται στις εργασιακές σχέσεις χρονολογείται στη Δυτική Ευρώπη με τη σταθεροποίηση των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων μετά το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα. Η πρώτη προσπάθεια συγκρότησης ενός συναινετικού μηχανισμού εργασιακών σχέσεων βασισμένου στη συλλογική διαπραγμάτευση με σκοπό την αποτροπή των συγκρούσεων μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των σωματείων εντοπίζεται στη Μεγάλη Βρετανία.³⁸ Μέχρι το τέλος του 19^{ου} αιώνα η πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης περιοριζόνταν σε τοπικό επίπεδο και σε εξειδικευμένα επαγγέλματα, όπως στους οικοδόμους, επιπλοποιούς, τυπογράφους, στα ναυπηγεία, μεταλλουργεία, βαμβακουργεία και άλλα. Πριν το ξέσπασμα του Α' Παγκόσμιου Πολέμου η συλλογική διαπραγμάτευση στη Μεγάλη Βρετανία εφαρμοζόταν σε τοπικό επίπεδο.³⁹

Μετά τον πόλεμο άρχισε η αναγνώριση της θετικής επίδρασης της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η ενσωμάτωσή της στη νομοθεσία που αφορούσε τις εργασιακές σχέσεις μαζί με άλλα εργασιακά θέματα, όπως το δικαίωμα του οργανώνεσθαι, τη συνεργασία και τις διαβουλεύσεις. Κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου η εξέλιξη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων γινόταν με αργούς

³⁶ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1963, όπ.π., σελ. 64.

³⁷ Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, Prentice Hall Internationall, London, 1987, σελ. 269- 270 και Jackson M.P., *Industrial Relations*, 1985, όπ. π.

³⁸ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 22.

³⁹ Jackson M.P., *Industrial Relations*, 1985, όπ. π.

ρυθμούς στις περισσότερες χώρες. Η ευρεία αναγνώριση της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων που περιλάμβανε τα ανωτέρω έγινε μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Η προσέγγιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως ξεχωριστού θεσμού για την διαμόρφωση κανόνων που συντελούν στην ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων υιοθετήθηκε το 1944 από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας. Αναγνωρίστηκε η συλλογική διαπραγμάτευση ως ένα σημαντικό στοιχείο της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων και τονίστηκε η σημασία της στη διαδικασία επίλυσης εργασιακών διαφορών. Πρέπει να επισημανθεί ότι και η αναγνώριση της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα θεσμοποίησης της σύγκρουσης.⁴⁰

Αξίζει να σημειωθεί ότι η σταδιακή εξέλιξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης συνοδευόταν και από αντίστοιχη εξέλιξη στο περιεχόμενο και τη λειτουργία της. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Chamberlain και Kuhn, η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης αφορούσε αρχικά τον καθορισμό χρηματικών όρων βάσει των οποίων γίνονταν οι προσλήψεις, όπως για παράδειγμα είναι η ρύθμιση του επιπέδου των μισθών και των ημερομισθίων. Σ' αυτήν τη φάση είναι φανερό ότι η συλλογική διαπραγμάτευση ασκούσε οικονομική λειτουργία. Η επόμενη φάση αφορούσε τον καθορισμό ενός πλαισίου από κανόνες για τη διεξαγωγή της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης, όπως για παράδειγμα συνέβη με την αναγνώριση της διαπραγματευτικής εξουσίας των σωματείων από την εργοδοσία. Η πολιτική λειτουργία της είναι έκδηλη σ' αυτό το στάδιο. Νεότερη εξέλιξή της αποτελεί η διαπραγμάτευση στο οργανωτικό επίπεδο της επιχείρησης, δηλαδή στη λήψη αποφάσεων, όπου οι νόμιμοι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον, όπως στην περίπτωση εφαρμογής νέας τεχνολογίας που επιφέρει εργασιακές αλλαγές.⁴¹

Με βάση τα ανωτέρω μπορούμε να διακρίνουμε διάφορα είδη συλλογικής

⁴⁰ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 24- 25.

⁴¹ Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 1987, όπ. π., σελ. 271- 272.

διαπραγμάτευσης. Η εθνική συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει έναν ή περισσότερους βιομηχανικούς κλάδους σε επίπεδο χώρας, ενώ η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση αφορά τους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης επιχείρησης. Επίσης διακρίνουμε τη διαπραγμάτευση που καταλήγει σε συμφωνίες για συγκεκριμένα θέματα, όπως είναι οι συμφωνίες σε θέματα ωρών εργασίας ή μισθολογικών αυξήσεων, σε αντιδιαστολή με τη διαπραγμάτευση που παράγει διαδικαστικές συμφωνίες, όπως είναι ο καθορισμός του τόπου, χρόνου και τρόπου της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ο Salamon αναφέρεται ιδιαίτερα στη διαπραγμάτευση που αποσκοπεί στο να προσδιορίσει εργασιακές ρυθμίσεις που αφορούν την επιχείρηση, όπως είναι οι ευέλικτες μορφές εργασίας, το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας.⁴²

Η συλλογική διαπραγμάτευση θεωρείται ότι αποτελεί το κυριότερο μέσο πρόληψης ή επίλυσης της συλλογικής διαφοράς και χαρακτηρίζεται από δυο στοιχεία, την ειρηνική διευθέτηση και τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών στη διαδικασία της διευθέτησης. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν είναι ενιαίος αλλά διαφέρει ανάλογα με το σύστημα εργασιακών σχέσεων που επικρατεί. Σε ανεπτυγμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων όπου επικρατεί σύστημα συναίνεσης, όπως για παράδειγμα στη Σουηδία ή Γερμανία, η εργασιακή διαφορά δεν έχει το χαρακτήρα της σύγκρουσης από την αρχική φάση υποβολής ενός αιτήματος, αλλά συνιστά απλή διαφορά συμφερόντων που επιδέχεται διαπραγμάτευση ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη. Η απεργία έχει συνήθως επικουρικό και εναλλακτικό χαρακτήρα με μικρή τοπικότητα. Αυτά είναι και τα χαρακτηριστικά ενός ιδεώδους συστήματος. Αντίθετα, σ'ένα συγκρουσιακό σύστημα η διαπραγμάτευση αποτελεί μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών και όχι πρόληψης, ενώ σημασία αποδίδεται στους μηχανισμούς παρέμβασης τρίτων, κρατικής προέλευσης, που υποκαθιστούν τη διαπραγμάτευση.⁴³

Εκτός από τη συλλογική διαπραγμάτευση τις τελευταίες δεκαετίες έχουν αναπτυχθεί, κυρίως σε ευρωπαϊκές χώρες (Δανία, Γερμανία, Σουηδία, Αυστρία, Λουξεμβούργο) νέες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων,

⁴² Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 1987, όπ. π., σελ. 289- 292.

⁴³ Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, όπ. π., σελ. 41, 47- 48.

όπως είναι τα συμβούλια των εργαζομένων, που αποσκοπούν στη μείωση των εργασιακών συγκρούσεων μέσω αυτών των θεσμοποιημένων καναλιών επικοινωνίας σε επιχειρησιακό επίπεδο. Από την άλλη μεριά, οι νέοι αυτοί τρόποι παρέμβασης αποτελούν και πηγή νέων συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων, καθώς διακυβεύονται θέματα διανομής εξουσίας. Παρ'όλα αυτά πρέπει να σημειωθεί ότι γενικά η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στο χώρο εργασίας μέσω τυπικής ή άτυπης επικοινωνίας και διαλόγου συντελεί στη μείωση των διομαδικών συγκρούσεων.⁴⁴

3. Προϋποθέσεις εφαρμογής του θεσμού της ρύθμισης

Η θεσμική κατοχύρωση δεν καλύπτει τις ουσιαστικές προϋποθέσεις για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής ρύθμισης της σύγκρουσης. Τρεις είναι οι βασικές προϋποθέσεις οι οποίες θεωρείται ότι πρέπει να συνυπάρχουν:⁴⁵

➤ Αναγνώριση και από τα δυο μέρη της πραγματικότητας της σύγκρουσης και επομένως της αναγκαιότητάς της. Από τη στιγμή που και τα δυο μέρη αντιλαμβάνονται την πραγματική κατάσταση της σύγκρουσης, αναγνωρίζουν και το θεμελιώδες δίκαιο του αντιπάλου (ηθικό στοιχείο).

➤ Οργάνωση των ομάδων συμφερόντων. Η απουσία οργανωμένου αντιπάλου καθιστά πολλές φορές τη ρύθμιση των διαφωνιών δύσκολη.

➤ Συμφωνία σε ορισμένους διαδικαστικούς κανόνες που καθορίζουν το πλαίσιο για μια γόνιμη διαπραγμάτευση. Ο τόπος και ο χρόνος των συναντήσεων, ο τρόπος που παίρνονται αποφάσεις, ενδεχόμενες κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, ο τρόπος που τροποποιούνται προηγούμενοι κανόνες είναι μερικά από τα στοιχεία για τα οποία τα δυο μέρη πρέπει να συμφωνήσουν.

⁴⁴ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ.π., σελ. 33- 35.

⁴⁵ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1963, όπ.π., σελ. 225- 227.

Με βάση τις παραπάνω προϋποθέσεις υπάρχει μια ποικιλία στο είδος της ρύθμισης που μπορεί να επιλεγεί με κριτήριο την επιρροή της ρύθμισης στη βιαιότητα της συγκεκριμένης διένεξης. Η γενίκευση είναι δύσκολη και άσκοπη, διότι οι συνθήκες που επικρατούν σε κάθε εργασιακή διαφορά ποικίλλουν, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού, όσο και σε επίπεδο κοινωνικού πλαισίου.

4. Γενικές παρατηρήσεις

Διακρίνονται τρεις βασικοί τύποι διευθέτησης εργασιακών συλλογικών διαφορών που διεξάγονται εκτός δικαστηρίου: Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία. Ιστορικά, πριν από την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης, και οι τρεις μηχανισμοί είχαν εφαρμογή στη διευθέτηση συγκρούσεων μεταξύ εθνών με σκοπό την αποκατάσταση της διεθνούς ισορροπίας. Από την τελευταία όμως δεκαετία του 19^{ου} αιώνα οι μηχανισμοί αυτοί έχουν κυρίως εφαρμογή στη σφαίρα των εργασιακών σχέσεων ενώ παράλληλα υπόκεινται σε βελτιώσεις με σκοπό την ειρηνική επίλυση της εργασιακής σύγκρουσης. Τις τελευταίες δεκαετίες έχει αναπτυχθεί σε μερικές χώρες ως ξεχωριστή μέθοδος επίλυσης η «έρευνα στοιχείων» (*fact-finding*). Οι μηχανισμοί αυτοί καθιερώνονται είτε με συμφωνία των μερών, είτε από το κράτος, και αποτελούν είτε ξεχωριστά και ανεξάρτητα σώματα ή είναι μέρος της διοίκησης.⁴⁶

Σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες η συμφιλίωση ήταν το αρχικό στάδιο της διαδικασίας επίλυσης στις περιπτώσεις ατομικών εργασιακών διαφορών πριν την προσφυγή στα δικαστήρια. Σε άλλες χώρες η δυνατότητα αυτή προέκυπτε από τις ρήτρες που υπήρχαν στις συλλογικές συμβάσεις ως εναλλακτική λύση αντί της προσφυγής στα δικαστήρια. Γενικά, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι εξωδικαστικοί μηχανισμοί επίλυσης (κρατικοί και εθελούσιοι) έχουν πρωτεύοντα ρόλο στην επίλυση συλλογικών εργασιακών διαφορών συμφερόντων, ενώ έχουν ρόλο δευτερεύοντα στις συλλογικές εργασιακές διαφορές δικαιωμάτων. Πρέπει να τονισθεί ότι προτεραιότητα παραμένει η διευθέτηση των διαφορών μέσω των κοινών

⁴⁶ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ.π., σελ. 16.

συναινετικών διαδικασιών πριν καταφύγουν σε κρατικές υπηρεσίες διευθέτησης.⁴⁷

Ο δρόμος για τον ελεύθερο καθορισμό των μηχανισμών επίλυσης άνοιξε με τη Συμφιλιωτική Νομοθετική Πράξη του 1896 στη Μεγάλη Βρετανία. Η αναγνώριση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών αυτών σε διάφορες χώρες συντέλεσε στην προώθησή τους στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης με σκοπό την επίλυση εργασιακών διαφορών. Δεν υπάρχουν επακριβή στοιχεία για τη χρονική θεσμοποίησή τους ως μέσο υποβοήθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Γεγονός είναι ότι η καθιέρωση του θεσμού με διοικητικές πράξεις έγινε σταδιακά και αφού είχε αποκτηθεί εμπειρία στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Υπάρχει η άποψη⁴⁸ ότι η πρώτη νομοθετική αναφορά έγινε με το Συμφιλιωτικό Νόμο του 1923 (*Conciliation Order*) στη Γερμανία.

Οι μηχανισμοί της συμφιλίωσης και μεσολάβησης χρησιμοποιούνται ως μέσο παρέμβασης τρίτου κατά τη διάρκεια διαπραγμάτευσης ή μετά την αποτυχία της ύστερα από επίκληση για αρωγή από το ένα ή και τα δύο μέρη με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.⁴⁹ Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι στρατηγικές παρέμβασης αποτελούν μέρος του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η χρήση τους από τα εμπλεκόμενα μέρη δεν συνεπάγεται αυτόματα αποτυχία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά ένδειξη της ακαταλληλότητας των συγκεκριμένων συνθηκών για απευθείας διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών, καθώς και επιθυμία των μερών να προσφύγουν στους διαθέσιμους μηχανισμούς για την επίτευξη διευθέτησης. Όπως επισημαίνεται⁵⁰ από τους Goodman και Krislov, το 66% των αντιπροσώπων των σωματείων και το αντίστοιχο 81% των εργοδοτών θεωρούν ότι ο μηχανισμός της συμφιλίωσης στη Μεγάλη Βρετανία

⁴⁷ Jacobs A., *Intervention in Industrial Disputes*, Εισήγηση στο International Conference organized by the European Commission on "The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures", Dublin, Ireland 5-6 October, 1993, Report on the Conference prepared by Anthony Kerr, σελ. 3.

⁴⁸ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 13- 14.

⁴⁹ Όπ. π., σελ 15.

⁵⁰ Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 1987, όπ. π., σελ. 364- 365.

αποτελεί μια πολύ αποτελεσματική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων .

Η διαφορά των δύο μεθόδων (συμφιλίωσης και μεσολάβησης) συνίσταται στο βαθμό παρέμβασης του τρίτου μέρους, το οποίο μπορεί να είναι ένα άτομο ή ένα σώμα. Ο συμφιλιωτής δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα για διάλογο και αφήνει τα ίδια τα μέρη να αποφασίσουν, ενώ ο μεσολαβητής παρεμβαίνει πιο ενεργά υποβάλλοντας ο ίδιος προτάσεις για επίτευξη συμφωνίας. Αντίθετα, η διαδικασία της διαιτησίας παρέχει την εξουσία στον διαιτητή ή στο σώμα των διαιτητών για τον καθορισμό της απόφασης με σκοπό τον τερματισμό της σύγκρουσης.⁵¹

Τα εθελούσια και υποχρεωτικά στοιχεία σε κάθε διαδικασία επίλυσης εξαρτώνται από τη δημόσια πολιτική διευθέτησης των εργασιακών διαφορών που ακολουθείται. Τα εθελούσια στοιχεία επικρατούν όταν έμφαση δίνεται στην ελευθερία των μερών και στη συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς, ενώ όταν έμφαση δίνεται στην αποτροπή απεργιών τα υποχρεωτικά στοιχεία υπερέχουν. Τα αναγκαστικά στοιχεία μπορεί να σχετίζονται με την έναρξη, τη διεξαγωγή ή τον τρόπο που επιτυγχάνεται η διευθέτηση. Στην πράξη, η εφαρμογή αυτών των μηχανισμών διευθέτησης συλλογικών διαφορών συμφερόντων χαρακτηρίζεται από συνδυασμό εθελούσιων και υποχρεωτικών στοιχείων. Η καθιέρωση των διαφόρων τύπων επίλυσης συνήθως είναι αποτέλεσμα ελεύθερης απόφασης των μερών, παρόλο που σε ορισμένες χώρες η νομοθεσία υποχρεώνει τα μέρη να περιλάβουν ορισμένους μηχανισμούς διευθέτησης στις συλλογικές συμβάσεις τους.⁵²

Κατά κανόνα, τα αντιτιθέμενα μέρη προτιμούν την εφαρμογή των μηχανισμών επίλυσης από την επίλυση μέσω δικαστηρίου για τρεις κυρίως λόγους. Πρώτον, το εύρος του περιεχομένου των εργασιακών διαφορών που αντιμετωπίζονται με συμφιλίωση, μεσολάβηση ή διαιτησία είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο που επιλύεται στις δικαστικές αίθουσες. Επίσης, το κόστος είναι πολύ λιγότερο στην περίπτωση επιλογής ενός μηχανισμού και η διαδικασία είναι λιγότερο χρονοβόρα και

⁵¹ Jacobs A., *The Principal Characteristics of National Systems of Conciliation, Mediation and Arbitration in West European Countries*, Εισήγηση στο International Conference organized by the European Commission on “The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures”, Dublin, Ireland, 5-6 October 1993, Report on the Conference prepared by Anthony Kerr.

⁵² Int'l Labour Office, *Conciliation & Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ.π., σελ 17.

γραφειοκρατική από τις διαδικασίες του δικαστηρίου.⁵³

Σχηματικά οι τρεις μηχανισμοί περιγράφονται από τον Shapiro⁵⁴ ως μία συνεχής γραμμή, όπου στο ένα άκρο της τοποθετείται η συμφιλίωση με το συμφιλιωτή να έχει παθητικό ρόλο και στο άλλο άκρο βρίσκεται η διαιτησία όπου ο ίδιος ο διαιτητής επιβάλλει στα μέρη την απόφασή του. Μεταξύ των δύο άκρων τοποθετείται η μεσολάβηση, όπου ο μεσολαβητής έχει ενεργό ρόλο στη διαδικασία διευθέτησης της σύγκρουσης προτείνοντας λύσεις.

Η πιο πρόσφατη μέθοδος, η έρευνα στοιχείων, είναι μια διαδικασία συγκέντρωσης υλικού για το διαπραγματευόμενο θέμα σύγκρουσης που αναλαμβάνει το τρίτο μέρος. Θεωρείται μέθοδος ενεργούς παρέμβασης του τρίτου που στοχεύει σε μια εθελούσια διευθέτηση από τα μέρη. Η διαδικασία αυτή αναπτύχθηκε σε ορισμένες χώρες ως ξεχωριστός τύπος επίλυσης, ενώ σε άλλες χώρες θεωρείται ότι η μέθοδος αυτή περιλαμβάνεται στους τρεις βασικούς μηχανισμούς επίλυσης. Απλά η συγκέντρωση πληροφοριών για τη συγκεκριμένη κάθε φορά εργασιακή διαφορά αποτελεί μέρος των ενεργειών του τρίτου.⁵⁵

Γενικά, οι βασικοί θεσμοί επίλυσης φέρνουν στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες, δηλαδή το στοιχείο του πλουραλισμού, του εθελοντισμού και της ελεύθερης διαπραγμάτευσης. Αποτελούν ποικιλόμορφο φαινόμενο, καθώς μπορούν να εφαρμοστούν στις ατομικές και στις συλλογικές εργασιακές διαφορές, στις διαφορές δικαιωμάτων και στις διαφορές συμφερόντων, σε ενδο-επιχειρησιακές διαφορές, όπως είναι οι διαφορές μεταξύ ενός εργασιακού συμβουλίου και του εργοδότη. Επίσης, οι μηχανισμοί διευθέτησης μπορούν να συσταθούν είτε από τους κοινωνικούς εταίρους είτε από τη νομοθεσία και έχουν είτε εθελούσια χαρακτηριστικά είτε κάποια υποχρεωτικά. Τονίζεται ότι η αναφορά σε νομικούς ορισμούς των μηχανισμών επίλυσης των διαφορών κρατών ελλοχεύει τον κίνδυνο παράβλεψης της ουσίας του φαινομένου,

⁵³ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 19.

⁵⁴ Όπως αναφέρεται από τον M. Shapiro, *Courts*, 1984, New York στο *Settling Labour Disputes in Europe*, Annie de Roo & Jagtenberg R., 1994, όπ. π., σελ. 3.

⁵⁵ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 17.

ενώ και η μελέτη των μηχανισμών στα εθνικά πλαίσια μόνο μιας χώρας κρύβει τον κίνδυνο παράβλεψης της πολυμορφίας τους.⁵⁶

5. Συμφιλίωση

Η συμφιλίωση είναι η πιο γνωστή και διαδεδομένη διαδικασία παρέμβασης που ασκείται από ένα άτομο ή ένα σώμα ή και τα δύο και συνίσταται στην παροχή βοήθειας για την διαμόρφωση ενός πεδίου διαλόγου κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων είτε μετά την αποτυχία τους. Η προσφυγή στη διαδικασία της συμφιλίωσης μπορεί να γίνει μετά από αίτημα είτε από κοινού, της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών είτε του ενός μέρους. Η διαμόρφωση ενός φιλικού κλίματος για διαπραγμάτευση συμπυκνώνει τον σκοπό αυτής της μεθόδου. Γι' αυτόν το λόγο σε αρκετές χώρες, όπως στη Μεγάλη Βρετανία, η συμφιλίωση χαρακτηρίζεται ως προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.⁵⁷

Συνήθως προτιμάται η διεκπεραίωση της διαδικασίας της συμφιλίωσης από ένα άτομο. Τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει ένας συμφιλιωτής έναντι του συλλογικού σώματός είναι τα εξής:

- πιο γρήγορος ρυθμός διεξαγωγής της διαδικασίας,
- λιγότερο δαπανηρή διαδικασία,
- περισσότερη ευελιξία και προσαρμογή της προσέγγισης του συμφιλιωτή στην κάθε περίπτωση,
- ανεξαρτησία, καθώς δεν δεσμεύεται από άλλα άτομα, και
- πιο αποφασιστική παρουσία.

Βέβαια, εξίσου σημαντικό ρόλο παίζει και η επιστημονική κατάρτιση του συμφιλιωτή και η εμπειρία του σε εργασιακά θέματα. Από την άλλη μεριά, το κύριο πλεονέκτημα

⁵⁶ Jacobs A., *The Principal Characteristics of National Systems of Conciliation, Mediation and Arbitration in West European Countries*, 5-6 October 1993, όπ.π., σελ. 4.

⁵⁷ Annie de de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 25-26.

του συμφιλιωτικού σώματος προέρχεται από την αντιπροσώπευση των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στο σώμα. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί εμπιστοσύνη στα δυο μέρη, διότι θεωρούν ότι οι απόψεις τους θα εισακουστούν.⁵⁸

Σχετικά με την έναρξη της διαδικασίας της συμφιλίωσης υπάρχουν δύο προσεγγίσεις. Η πρώτη προσέγγιση θεωρεί ότι η παρέμβαση μπορεί να γίνει ή να ζητηθεί μετά την απειλή απεργίας ή ανταπεργίας ή μετά το ξέσπασμά τους. Αυτή η οπτική κυριαρχούσε πριν από την αναγνώριση της συλλογικής διαπραγμάτευσης από την νομοθεσία ως μέρος της δημόσιας πολιτικής. Επιπλέον, σχετίζεται με την ταύτιση της έννοιας των εργασιακών διαφορών με την πιθανότητα ή την πραγματοποίηση απεργίας.

Η δεύτερη προσέγγιση συσχετίζει την έναρξη της εργασιακής διαφοράς με τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συμφιλίωσης. Οι δύο οπτικές αντανακλώνται στην Συμφιλιωτική Νομοθετική Πράξη της Δανίας το 1921, όπου αναφέρεται ότι στις περιπτώσεις υποψίας απειλής για παύση της εργασίας ή πραγματοποίησης της παύσης ο συμφιλιωτής μπορεί να συγκαλέσει τα μέρη για συνομιλίες. Η Πράξη του 1921 της Δανίας καθιερώνει μία επιπλέον συνθήκη για τη παρέμβαση του συμφιλιωτή, σύμφωνα με την οποία οι συνομιλίες μεταξύ των μερών πρέπει να προηγούνται ή να έχουν φθάσει σε αδιέξοδο. Στην τροποποίηση του νόμου το 1958 αναφέρεται ότι ο συμφιλιωτής μπορεί να παρέμβει πριν από τον τερματισμό των συνομιλιών των μερών για να δημιουργήσει στο διάλογο νέα δεδομένα.⁵⁹ Αυτή η προσέγγιση εκφράζει την πολιτική των εργασιακών σχέσεων στη Μεγάλη Βρετανία και έχει ενσωματωθεί στην νομοθεσία ορισμένων χωρών, όπως της Ελλάδας. Κατά κανόνα, η συμφιλίωση μπορεί να ζητηθεί ή να προσφερθεί εάν οι απευθείας συνομιλίες μεταξύ των μερών έχουν σταματήσει ή έχουν φθάσει σε αδιέξοδο. Μ' αυτήν την προσέγγιση δίνεται η δυνατότητα στην κυβέρνηση να υιοθετήσει μια πολιτική ευελιξίας όσον αφορά την χρονική στιγμή της παρέμβασης.⁶⁰

⁵⁸ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, σελ. 86.

⁵⁹ Όπως αναφέρεται από το International Labour Office: Legislative Series (LS), 1958-Den. 1 στο International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, σελ. 110.

⁶⁰ Όπ. π., σελ. 111.

Η συμφιλίωση μπορεί να είναι υποχρεωτική ή προαιρετική και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται ποικίλουν ανά περίπτωση. Ο συμφιλιωτής επιλέγει την τεχνική που ταιριάζει στην συγκεκριμένη κατάσταση, όπως μεμονωμένες ή και κοινές συναντήσεις με τα εμπλεκόμενα μέρη. Η συμφιλίωση θεωρείται προαιρετική όταν και τα δύο μέρη μπορούν ελεύθερα να την επιλέξουν ως μέθοδο διευθέτησης των συλλογικών εργασιακών διαφορών ή να την απορρίψουν. Επίσης, όταν το ένα μέρος την επιλέγει και το άλλο έχει τη δυνατότητα να την απορρίπτει. Όσον αφορά την ισχύ του αποτελέσματος της συμφιλίωσης πρέπει να τονισθεί ότι τις περισσότερες φορές έχει ηθικό χαρακτήρα.⁶¹

Η σημασία της συμφιλίωσης αποτυπώνεται στη Σύσταση 92 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 1951, όπου και τονίζεται ο προαιρετικός της χαρακτήρας. Η Σύσταση καταγράφει τις προϋποθέσεις που πρέπει να χαρακτηρίζουν μια προαιρετική συμφιλίωση: ίση αντιπροσώπευση των εργαζομένων και εργοδοτών στο συμφιλιωτικό σώμα, δωρεάν προσφυγή στη διαδικασία, τήρηση των προβλεπόμενων (από τους εθνικούς κανονισμούς και νόμους) χρονικών περιορισμών στο ελάχιστο δυνατό. Ο μηχανισμός της συμφιλίωσης πρέπει να προωθείται με πρωτοβουλία των μερών είτε *ex officio* από το μηχανισμό εθελούσιας συμφιλίωσης. Σύμφωνα με τη Σύσταση, τα πορίσματα της διαδικασίας πρέπει να έχουν νομικό κύρος, όπως η συλλογική σύμβαση εργασίας.⁶²

Η συμφιλίωση θεωρείται υποχρεωτική όταν τα μέρη δεν μπορούν να αρνηθούν την παρέμβαση του συμφιλιωτή ή όταν το ένα την επιλέγει και το άλλο μέρος υποχρεούται να προσέλθει στην διαδικασία. Άλλη μορφή υποχρεωτικής συμφιλίωσης είναι η αναγκαστική συμφιλιωτική διευθέτηση ή η δέσμευση του αποτελέσματος της διευθέτησης. Επίσης, ένας διαφορετικός τύπος υποχρεωτικής συμφιλίωσης είναι η περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν δικαίωμα επιλογής του συμφιλιωτή, όπως για παράδειγμα όταν επιλέγεται από το κράτος. Επίσης σε χώρες που διαθέτουν ισχύο σύστημα εργασιακών σχέσεων επιλέγεται η υποχρεωτική συμφιλίωση ως μέσο για να φέρει σε επαφή τα αντικρουόμενα μέρη. Ίσως η πρακτική αυτή δεν θα χρειαζόταν αν

⁶¹ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 26.

⁶² Όπ. π., σελ. 26.

τα μέρη ήταν εξοικειωμένα με τη συλλογική διαπραγμάτευση.⁶³

6. Μεσολάβηση

Η μέθοδος της μεσολάβησης αποτελεί μια ευρέως αναγνωρισμένη και εύκολα εφαρμόσιμη τακτική ειρηνικής διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων. Η μεσολάβηση τοποθετείται ανάμεσα στη συμφιλίωση και τη διαιτησία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένες φορές τα όρια μεταξύ συμφιλίωσης και μεσολάβησης δεν είναι σαφή, καθώς η συμφιλίωση παρουσιάζει πολλά κοινά σημεία με τη μεσολάβηση. Αρκετοί θεωρούν ότι η ουσιαστική διαφορά τους είναι ο βαθμός συμμετοχής του τρίτου στη διαπραγμάτευση. Ο μεσολαβητής ενεργεί καταρχάς ως συμφιλιωτής, διότι προσπαθεί να δημιουργήσει το κατάλληλο περιβάλλον για να ξεκινήσουν γόνιμες συνομιλίες μεταξύ των μερών. Ο ρόλος του όμως είναι πιο ενεργητικός αφού παρεμβαίνει στη συζήτηση με υποδείξεις και συστάσεις, προκειμένου να βοηθήσει τα μέρη να έλθουν σε συμφωνία. Συνήθως η μεσολάβηση ασκείται από ένα άτομο, χωρίς όμως αυτό να είναι ο κανόνας. Ο μεσολαβητής μπορεί να προτείνει δική του πρόταση στην περίπτωση αποτυχίας των μερών για εξεύρεση κοινής λύσης χωρίς να είναι δεσμευτική για τα μέρη.⁶⁴

Εκτός από διαδικασία επίλυσης της συγκεκριμένης διαφοράς, η μεσολάβηση μπορεί να λειτουργήσει, και ως στρατηγική μακροπρόθεσμης παρέμβασης με σκοπό την καθιέρωση συνθηκών για τη συνεχή βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και την πρόληψη των συγκρούσεων.⁶⁵ Αυτή την προσέγγιση υιοθετεί ο Kerr, καθώς διακρίνει δύο είδη μεσολάβησης, την «τακτική μεσολάβηση» (*tactical mediation*) και τη «στρατηγική» (*strategic mediation*). Η «τακτική» είναι η μεσολάβηση που προαναφέρθηκε, δηλαδή η συμμετοχή ενός τρίτου προσώπου σε μια καθορισμένη

⁶³ Όπ. π., σελ. 26- 27.

⁶⁴ Όπ. π., σελ. 26- 27.

⁶⁵ Όπως αν αφέρεται από το υς C .Margerison και M .Leary, *Managing Industrial Conflict: The Mediator's role*, MCB Books, 1975 στο Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 1987, όπ. π., σελ. 364.

κατάσταση με σκοπό να δράσει αρχικά ως ανασταλτικός παράγοντας της σύγκρουσης και περαιτέρω ως επιβοηθητικός παράγοντας για ειρηνική κατάληξη.⁶⁶

Η «στρατηγική» μεσολάβηση επικεντρώνεται στην δημιουργία ενός κατάλληλου περιβάλλοντος μέσα στο οποίο τα μέρη αλληλεπιδρούν. Είναι κατανοητό ότι η δεύτερη μορφή μεσολάβησης εστιάζεται στα δομικά χαρακτηριστικά του πλαισίου αλληλεπίδρασης με σκοπό τη δημιουργία των συνθηκών εκείνων που θα συντελέσουν στη μείωση των βαθύτερων αιτιών δυσαρέσκειας. Είναι επίσης φανερό ότι η δεύτερη μορφή μεσολάβησης είναι πιο δύσκολο να εφαρμοστεί αλλά πιο αποτελεσματική σε βάθος χρόνου, καθώς προσπαθεί να εξαλείψει τις μακροπρόθεσμες αιτίες εμφάνισης της σύγκρουσης.⁶⁷

6.1. Τακτική μεσολάβηση

Ο Kerr υπογραμμίζει ως εξής τα πλεονεκτήματα της τακτικής μεσολάβησης:⁶⁸

➤ Μείωση του παράλογου στοιχείου.

Ο μεσολαβητής μπορεί να δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα για έκφραση των πραγματικών διαφωνιών των μερών. Σε αρκετές περιπτώσεις τα μέρη οδηγούνται σε πόλωση της σύγκρουσης εξαιτίας προσωπικών αντιθέσεων. Ρόλος του μεσολαβητή είναι να στρέψει τη συζήτηση στο πραγματικό θέμα αφήνοντας κατά μέρος τις υποκειμενικές αλληλοκατηγορίες που δεν στηρίζονται σε πραγματικά στοιχεία.

➤ Απομάκρυνση της μη λογικότητας.

Ο μεσολαβητής βοηθάει τα συμβαλλόμενα μέρη μέσω του ορθολογισμού να κατανοήσουν την πραγματικότητα της κατάστασης που βρίσκονται ώστε να επικρατήσουν ρεαλιστικές προσδοκίες. Σκοπός του είναι να ξεκαθαριστούν οι διαφορετικές βουλήσεις και να υπολογιστούν το κόστος και οι επιπτώσεις μιας ενδεχόμενης επιθετικής σύγκρουσης.

⁶⁶ Kerr C., *Industrial Conflict and Its Mediator*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ. π., σελ. 230.

⁶⁷ Όπ. π., σελ. 242- 243.

⁶⁸ Όπ. π., σελ. 236- 242.

➤ Διερεύνηση λύσεων.

Ένας καταρτισμένος και έμπειρος μεσολαβητής είναι σε θέση να προβάλλει εναλλακτικές προτάσεις σε θέματα διακύβευσης. Για παράδειγμα, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου υπάρχει ένα πλέγμα επιλογών για την κατάληξη της συμφωνίας, ο μεσολαβητής μπορεί να προτείνει την πιο συμφέρουσα λύση και για τα δύο μέρη. Καλό είναι η πρόταση του μεσολαβητή να γίνει πριν την παγιοποίηση των θέσεων των μερών διότι όταν αντικειμενοποιηθούν οι προτάσεις των συμβαλλομένων, είναι πολύ πιο δύσκολο να μετατοπιστούν από τις θέσεις τους.

➤ Συνεισφορά και υποστήριξη σε εποικοδομητική υποχώρηση.

Σχεδόν πάντα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα μέρη υποχρεώνονται να υποχωρήσουν από τις αρχικές τους θέσεις για την επίτευξη συμφωνίας. Και τα δύο μέρη επιζητούν τη λύση που θα επιφέρει το μέγιστο όφελος και το ελάχιστο κόστος. Ο μεσολαβητής ελέγχει το ρυθμό υποχώρησης από τα δύο μέρη ώστε να διατηρείται μια ισορροπία και να αποφευχθούν φαινόμενα εκμετάλλευσης και πόλωσης. Ο ρόλος του μεσολαβητή αναβαθμίζεται και ταυτίζεται με εκείνον του διαιτητή στις περιπτώσεις όπου προβαίνει σε δημόσιες συστάσεις και προτάσεις. Είναι λογικό ότι τα συμβαλλόμενα μέλη είναι πιο επιρρεπή να δεχτούν μια πρόταση, ακόμα και δημόσια, από ένα πρόσωπο εμπιστοσύνης και κύρους, όπως είναι ο μεσολαβητής, απ'οποιονδήποτε άλλον. Γι' αυτόν το λόγο στις εργασιακές συγκρούσεις η πολιτεία προωθεί την μεσολάβηση μέσω τρίτου.

➤ Αύξηση του κόστους της σύγκρουσης.

Ο μεσολαβητής σε περιπτώσεις όπου η εργασιακή σύγκρουση επιφέρει δημόσιο κίνδυνο (για παράδειγμα σε περιπτώσεις όπου απειλείται η δημόσια υγεία) μπορεί να αυξήσει το κόστος της σύγκρουσης για το ένα ή και τα δύο μέρη ώστε να εξαναγκασθούν τα μέρη να διευθετήσουν τη διαμάχη. Αυτή η εξέλιξη επιτυγχάνεται με διάφορα μέσα, όπως με την αποχώρηση συγκεκριμένων υποστηρικτών του ενός μέρους μετά από άσκηση πίεσης του μεσολαβητή. Βέβαια αυτή η τακτική από την πλευρά του μεσολαβητή δεν είναι επιθυμητή, καθώς ο μεσολαβητής καλείται, αφού επεξεργασθεί τα πραγματικά γεγονότα της διαμάχης, να εξυπηρετήσει και βοηθήσει τα δύο αντιμαχόμενα μέρη, και όχι την πολιτεία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν περιπτώσεις επιθετικής σύγκρουσης που το όφελος εκδήλωσης της σύγκρουσης υπερτερεί της προσφυγής στη διαδικασία της

μεσολάβησης. Ο Pigou⁶⁹ αναφέρει χαρακτηριστικά την περίπτωση που και τα δύο μέρη επιδιώκουν τη σύγκρουση, όπως για παράδειγμα όταν ο εργοδότης επιθυμεί το ξέσπασμα μιας απεργίας για να πωλήσει το απόθεμά του, για να αυξήσει τις τιμές των προϊόντων του λόγω περιορισμένης παραγωγής ή απλά τα δυο μέρη μέσω της απεργίας προσβλέπουν στην εκτόνωση της κρίσης.

6.2. Στρατηγική μεσολάβηση

Η δεύτερη μορφή μεσολάβησης, η «στρατηγική», εξετάζει τους εξωτερικούς παράγοντες του περιβάλλοντος που επιδρούν στην διαμόρφωση των συγκρούσεων. Έρευνες κατέδειξαν τον καθοριστικό ρόλο του πολιτισμικού πλαισίου και πιο συγκεκριμένα ανέδειξαν τις εξής μεταβλητές:⁷⁰

- Ενσωμάτωση των εργαζομένων και των εργοδοτών στην κοινωνία.

Στο βαθμό που οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως ισότιμα μέλη της κοινωνίας, η οποία παρέχει αντίστοιχα προνόμια και ευκαιρίες και στα δυο μέρη, οι πιθανότητες για εκδηλώσεις επιθετικής σύγκρουσης μειώνονται μακροπρόθεσμα. Θετική επίδραση επίσης παρατηρείται όσο μεγαλύτερη είναι η κοινωνική κινητικότητα, η ετερογενής επαγγελματική σύνθεση της κοινωνίας, η αποδοχή των σωματείων των εργαζομένων, καθώς και η συμμετοχή των εργαζομένων στην κοινωνική ζωή.

- Σταθερότητα της κοινωνίας.

Η έρευνα της Hopkins⁷¹ έδειξε ότι η τάση για διακυμάνσεις στην επιχειρηματική

⁶⁹ Pigou A.C., *The Economics of Welfare*, 4th ed., New York: Mackmillan, 1950, σελ. 454, όπως αναφέρεται στο C. Kerr, *Industrial Conflict and Its Mediator*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ. π., σελ. 239.

⁷⁰ Ross M. and Irwin Donald, *Strike Experience in Five Countries, 1927-1947: An Interpretation*, *Industrial and Labour Relations Review*, April, 1951, sel. 323-342 όπως αναφέρεται στο C. Kerr, *Industrial Conflict And Its Mediator*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ. π, σελ. 243.

⁷¹ Hopkins S.V., *Industrial Stoppages and Their Economic Significance*, *Oxford Economic Papers*, June, 1953, σελ. 209-220, όπως αναφέρεται στο C. Kerr, *Industrial Conflict And Its Mediator*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ. π., σελ. 244.

δραστηριότητα ως αποτέλεσμα των φάσεων του επιχειρηματικού κύκλου επηρεάζει τη συχνότητα και τη διάρκεια των εργασιακών συγκρούσεων. Επίσης, γεγονός είναι ότι ξαφνικές και ραγδαίες αλλαγές, όπως για παράδειγμα μια τεχνολογική εξέλιξη, μπορούν να προκαλέσουν προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις, ενώ οι σταδιακές αλλαγές προτιμώνται από τις απότομες αλλαγές διότι τα μέρη μπορούν ευκολότερα να προσαρμοστούν στις εξελίξεις.

➤ Ιδεολογική σταθερότητα.

Το σύνολο των αξιών και των πεποιθήσεων της κοινωνίας λειτουργεί ως ιδεολογικός προσανατολισμός και διαχέεται στο σύνολο των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσονται, επομένως και στις εργασιακές σχέσεις. Η πεποίθηση, για παράδειγμα, ότι η κοινωνία χωρίζεται σε δύο παγιωμένες τάξεις και η μεταξύ τους σύγκρουση είναι αναπόφευκτη, καλλιεργεί την εμφάνιση επιθετικών μορφών σύγκρουσης.

➤ Ασφάλεια και σχέση ανταπόκρισης των ηγετών προς τα μέλη.

Από την πλευρά του σωματείου, η ηγεσία του θεωρείται ασφαλής όταν εκλείπουν εσωτερικές εντάσεις λόγω ανταγωνισμού για αλλαγή της ηγεσίας του και όταν αναγνωρίζεται ο ρόλος της από την εργοδοσία. Έχει παρατηρηθεί αύξηση των βίαιων μορφών σύγκρουσης σε περιπτώσεις πίεσης, άμεσης ή έμμεσης, της ηγεσίας του σωματείου. Παράλληλα η ηγεσία πρέπει να κατανοεί και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μελών του σωματείου, χωρίς να τις εκμεταλλεύεται για ιδιοτελείς σκοπούς, διαφορετικά μπορεί να προκαλέσει εσωτερική αναταραχή με αρνητικές συνέπειες.

➤ Διασπορά παραπόνων και αντιπαραθέσεων.

Όπως έχουν δείξει μελέτες σχετικά με την εξέλιξη των συγκρούσεων⁷², η ένταση της σύγκρουσης μπορεί να μειωθεί όταν η συνολική αντιπαραθήση κατατμηθεί σε μικρότερες οι οποίες διευθετούνται με ποικίλους τρόπους. Μ'αυτόν τον τρόπο η κοινωνία μπορεί να απορροφήσει τις διάφορες εντάσεις αποφεύγοντας την κλιμάκωση της διαμάχης, η οποία, εφόσον κατευθυνθεί μαζικά εναντίον ενός

⁷² Williams R. M., *The Reduction of Inter-group Tensions*, Social Science Research Council Bulletin, No. 57, σελ. 56-58, όπως αναφέρεται στο C. Kerr, *Industrial Conflict and Its Mediator*, *The American Journal of Sociology*, 1954, όπ. π., σελ. 244.

μοναδικού οργανισμού ή προσώπου, πιθανόν να οδηγήσει σε επικίνδυνη έξαρση.

➤ Θέσπιση κανόνων.

Η ύπαρξη κανόνων, που εγγυώνται την ανεξαρτησία των αντιμαχόμενων μερών, καθορίζουν το πλαίσιο της διευθέτησης και αποτρέπουν από τη χρήση προκλητικών μέσων στη διεξαγωγή της διαμάχης, ενώ παράλληλα βοηθούν στην επίλυση της διαμάχης με μη βίαια μέσα. Γενικά, η θέσπιση «κανόνων του παιχνιδιού» εκλογικεύει την αντιπαράθεση, καθιστά γνωστά το κόστος και τις συνέπειές της και για τα δυο μέρη και συνεισφέρει στην ειρηνική διευθέτηση.

7. Διαιτησία

Η διαιτησία συνιστά την πιο επίσημη μέθοδο σε σύγκριση με τις προηγούμενες, καθώς ο διατητής είναι εξουσιοδοτημένος να πάρει ο ίδιος απόφαση εκ μέρους των μερών και η απόφασή του μπορεί να είναι υποχρεωτική ή προαιρετική για τα μέρη. Τις περισσότερες φορές η διαιτησία επιλέγεται ως έσχατη λύση μετά την αποτυχία της συμφιλίωσης και μεσολάβησης. Είναι συνηθισμένο τα ίδια τα μέρη να προσφεύγουν στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικών διαφορών βασιζόμενοι στην εμπειρία και στις γνώσεις των διαιτητών. Η διαιτησία κυρίως αναλαμβάνεται από υπαλλήλους της διοίκησης είτε από ένα άτομο είτε από ένα σώμα διαιτητών.⁷³

Διακρίνονται δυο είδη διαιτησίας με κριτήριο το βαθμό δέσμευσης των δυο μερών έναντι του διαιτητή. Στη πρώτη περίπτωση, τα δυο μέρη είναι υποχρεωμένα από τη διαδικασία να προσφύγουν στη διαιτησία, εφόσον οι άλλοι μηχανισμοί επίλυσης της διαφοράς απέτυχαν, χωρίς όμως η απόφαση του διαιτητή να είναι δεσμευτική. Στη δεύτερη περίπτωση, τα δυο μέρη δεν υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαιτησία, αλλά η απόφαση του διαιτητή είναι δεσμευτική.⁷⁴

Μια περισσότερο αναλυτική περιγραφή των διαφορετικών περιπτώσεων που μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή του μηχανισμού της διαιτησίας παρέχεται από το International Labour Office. Η διάκριση γίνεται με βάση δύο κριτήρια, τον τρόπο έναρξης της διαδικασίας της διαιτησίας (προαιρετικός ή υποχρεωτικός) και την

⁷³ Annie de Roo, Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 28- 29.

⁷⁴ Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1963, όπ.π., σελ. 229.

απόφαση του διαιτητή (προαιρετική ή υποχρεωτική). Η διαδικασία της διαιτησίας είναι προαιρετική όταν η έναρξή της γίνεται μετά από συγκατάθεση των μερών. Όσο αφορά τον τρόπο επίτευξης της διευθέτησης, είναι προαιρετική όταν και τα δύο μέρη αποφασίσουν να δεσμευθούν με την απόφαση του τρίτου. Με βάση τα ανωτέρω, μπορούμε επιγραμματικά να διακρίνουμε τις εξής τέσσερις περιπτώσεις:⁷⁵

- Προαιρετική έναρξη της διαδικασίας και προαιρετική η πρόταση του διαιτητή,
- Προαιρετική έναρξη της διαδικασίας αλλά η πρόταση του διαιτητή είναι υποχρεωτική,
- Υποχρεωτική έναρξη της διαδικασίας αλλά η πρόταση του διαιτητή είναι προαιρετική,
- Υποχρεωτική έναρξη της διαδικασίας και υποχρεωτική η πρόταση του διαιτητή.

Η υποχρεωτική διαιτησία περιορίζεται στην τέταρτη περίπτωση, ενώ οι τρεις πρώτες υπάγονται στην προαιρετική. Η δεύτερη περίπτωση είναι η παραδοσιακή και κυριαρχούσα μορφή της προαιρετικής διαιτησίας.

Σε χώρες που εφαρμόζεται το σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας (Αυστρία, Σουηδία), οι απεργίες έχουν απαγορευθεί είτε βάσει νόμου είτε βάσει αποφάσεων της διαιτησίας. Παρόλο που η υποχρεωτική διαιτησία θεωρείται ότι ασκεί αρνητική επίδραση στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχουν περιπτώσεις που λειτουργεί ως μέσο προώθησης για τη συνέχιση των διαπραγματεύσεων. Μία τέτοια περίπτωση είναι ο αγγλικός νόμος Προστασίας της Απασχόλησης του 1975 που δίνει στα σωματεία το δικαίωμα να προσφύγουν μονομερώς στην υποχρεωτική διαιτησία όταν ο εργοδότης δεν έχει συμμορφωθεί με την υπόδειξη της Υπηρεσίας της ACAS για αναγνώριση του σωματείου για την διεξαγωγή διαπραγματεύσεων. Επίσης, το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την παροχή πληροφοριών στους αντιπροσώπους των σωματείων σχετικά με τη συλλογική διαπραγμάτευση.^{75α}

Ο μηχανισμός της διαιτησίας θεωρείται ότι μπορεί να καταστεί προβληματικός

⁷⁵ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 17- 18.

^{75α} Όπ. π., σελ. 27

όταν κυριαρχεί η «νομικίστικη» αντίληψη για τη διαιτησία, δηλαδή όταν θεωρείται ότι ο διαιτητής καθορίζει τί είναι σωστό και τί λάθος.⁷⁶ Αντίθετα, ο μηχανισμός της διαιτησίας είναι λειτουργικός όταν αποσκοπεί στην επίτευξη συμβιβασμού ανάμεσα σε αντικρουόμενα συμφέροντα. Ο Professor Sir J.Wood⁷⁷ υπογραμμίζει ότι με τη διαδικασία της διαιτησίας τα μέρη χάνουν την εξουσία που διαθέτουν για διευθέτηση εναποθέτοντας στο διαιτητή τον καθορισμό της.

⁷⁶ Lockwood D., *Arbitration and Industrial Conflict*, *British Journal of Sociology*, Vol. VI, No. 4, New York, 1955 όπως αναφέρεται στο *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Dahrendorf, 1963, όπ. π., σελ. 229.

⁷⁷ Professor Sir J.Wood, *The case for arbitration*, *Personnel Management*, October 1980, σελ. 2, όπως αναφέρεται στο Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 1987, όπ.π., σελ. 362.

Γ. Συγκριτική επισκόπηση βασικών συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1. Ανάπτυξη εθνικού συστήματος ρύθμισης διαφορών

Τις τελευταίες δεκαετίες οι κυβερνήσεις αφιερώνουν ένα μεγάλο μέρος της πολιτικής τους στην πρόληψη και διευθέτηση των εργασιακών διαφορών για να προάγουν την εργασιακή ειρήνη στον κοινωνικό χώρο. Προς το σκοπό αυτό αρκετές φορές επιδιώκουν την καθιέρωση μιας διμερούς ή τριμερούς συμβουλευτικής διαδικασίας που βασίζεται στη συνεργασία ανάμεσα στην πολιτεία και τις συλλογικές οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων. Οι συλλογικές οργανώσεις με την εμπειρία τους στα εργασιακά θέματα μπορούν να συνεισφέρουν στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των μηχανισμών επίλυσης εργασιακών διαφορών ώστε να αυξηθεί η λειτουργικότητα και η αποτελεσματικότητά τους.⁷⁸

Στη διμερή διαβούλευση οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων υποβάλλουν στην κυβέρνηση τις κοινές απόψεις τους σε θέματα που σχετίζονται με τη δημιουργία και λειτουργία του εθνικού συστήματος επίλυσης εργασιακών διαφορών και πολλές φορές συστήνουν κοινά συμβουλευτικά σώματα που αναλαμβάνουν να γνωμοδοτούν σε εργασιακά θέματα που ενδιαφέρουν και τα δυο μέρη.⁷⁹

Πιο διαδεδομένη είναι η τριμερής συμβουλευτική διαδικασία, με την οποία η πολιτεία αναζητά τις απόψεις και προτάσεις των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων για την προετοιμασία και εφαρμογή νόμων που τους αφορούν, την καθιέρωση εθνικών συμβουλευτικών σωμάτων για εργασιακά θέματα και την ανάπτυξη και εφαρμογή σχεδίων για την κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Ο συνηθέστερος συμβουλευτικός ρόλος αυτών των συμβουλευτικών σωμάτων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης είναι η παρέμβασή τους στην επεξεργασία νομοσχεδίων ή προτεινόμενων μέτρων σχετικά με εργασιακές σχέσεις και μηχανισμούς επίλυσης

⁷⁸ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 37- 38.

⁷⁹ Όπ. π., σελ. 38.

διαφορών.⁸⁰

Σε χώρες που δεν έχει θεσπιστεί μόνιμος συμβουλευτικός μηχανισμός επίλυσης η κυβέρνηση διαμορφώνει την πολιτική της στον τομέα των εργασιακών σχέσεων μέσω απευθείας συνεργασίας με τις συλλογικές οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και μέσω συλλογικών σωμάτων που συστήνονται ανά περίπτωση.⁸¹

Κατά κανόνα, το εθνικό σύστημα επίλυσης εργασιακών διαφορών αποτελείται από δυο διακριτά μέρη: το πρώτο διαπραγματεύεται συλλογικές διαφορές που αναφέρονται στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και το δεύτερο στις δραστηριότητες του δημόσιου τομέα. Σχετικά με τις δημόσιες επιχειρήσεις, σε μερικές χώρες αυτές υπάγονται στο τμήμα που ασχολείται με τις υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα, ενώ σε άλλες χώρες υπάγονται στις ρυθμίσεις του δημόσιου τομέα. Η τάση στο συγκεκριμένο θέμα πάντως είναι η υπαγωγή στο ιδιωτικό τμήμα, διότι σε αρκετές χώρες οι σύγχρονες δημόσιες επιχειρήσεις τείνουν να προσομοιάζουν προς τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Σημειώνεται επίσης ότι σε ορισμένα εθνικά συστήματα προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας που παρουσιάζουν ιδιομορφίες ή διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο στην οικονομία της χώρας.⁸²

Ένα σημαντικό θέμα που αντιμετωπίζει κάθε χώρα σχετίζεται με τη διοικητική αυτονομία του μηχανισμού επίλυσης. Άλλοτε υπάγεται διοικητικά στην αρμόδια δημόσια αρχή, συνήθως στο Υπουργείο Εργασίας, και άλλοτε λειτουργεί ως αυτόνομο σώμα. Κατά κανόνα η διαιτησία, η οποία ενέχει χαρακτηριστικά «δικαστικής» λειτουργίας, οργανώνεται και λειτουργεί ως αυτόνομο σώμα, ενώ ενδέχεται να συνδέεται με το Υπουργείο μόνο για διοικητικούς και οικονομικούς λόγους.⁸³ Σύμφωνα με την επικρατούσα άποψη, η επίλυση εργασιακών διαφορών, ως κατεξοχήν εργασιακό θέμα, ανήκει στη δικαιοδοσία του Υπουργείου Εργασίας. Αυτή η πρακτική ακολουθείται σε αρκετές χώρες (Μεγάλη Βρετανία, Ισπανία) και μάλιστα

⁸⁰ Όπ. π., σελ. 39.

⁸¹ Όπ. π., σελ. 40.

⁸² Όπ. π., σελ. 44- 45.

⁸³ Όπ. π., σελ. 48.

θεωρείται ότι δεν επηρεάζει αρνητικά την ανεξαρτησία και αμεροληψία των υπηρεσιών της συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Για να είναι αποτελεσματικό το σύστημα επίλυσης εργασιακών διαφορών θεωρείται ότι θα πρέπει να ικανοποιεί ορισμένες προϋποθέσεις⁸⁴:

- η διαδικασία επίλυσης της σύγκρουσης πρέπει να μη συνεπάγεται σημαντικές δαπάνες για τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ο κρατικός συμφιλιωτικός μηχανισμός πρέπει να προσφέρεται δωρεάν.
- οι διαδικασίες επίλυσης πρέπει να είναι ταχείς.
- το σύστημα διευθέτησης πρέπει να αναγνωρίζεται από τους εργοδότες και τους εργαζομένους ως αντικειμενικό και δίκαιο.
- τα άτομα που αναλαμβάνουν την παρέμβαση εκ μέρους του κράτους πρέπει να δρουν ανεξάρτητα από πιέσεις και επιρροές και να διαθέτουν την κατάλληλη κατάρτιση.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες το εθνικό σύστημα διευθέτησης εργασιακών διαφορών περιλαμβάνει εκτός από το επίσημο σύστημα, που καθιερώνεται από την κεντρική διοίκηση, ένα ιδιωτικό σύστημα που περικλείει μεθόδους διευθέτησης εργασιακών διαφορών καθιερωμένες από τα ίδια τα εμπλεκόμενα μέρη. Μάλιστα σε μερικές χώρες, όπως στη Μεγάλη Βρετανία, η νομοθεσία έχει προσδώσει έναν ημι-επίσημο χαρακτήρα στο εθελούσιο αυτό σύστημα που εξακολουθεί να λειτουργεί αποκλειστικά από τα δυο μέρη τα οποία αναλαμβάνουν και το κόστος λειτουργίας του. Το κυριότερο κίνητρο καθιέρωσης από κοινού μηχανισμών επίλυσης είναι η αποφυγή των απεργιών. Επίσης τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν τα ίδια την διαδικασία επίλυσης (τρόπο, χρόνο, τόπο, μέθοδο, επιλογή τρίτου προσώπου) που ταιριάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες τους, καθώς και τη διαδικασία αναθεώρησής της. Μ' αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι πιθανότητες επιτυχίας και βελτιώνονται οι εργασιακές σχέσεις. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί το οικονομικό όφελος που δημιουργεί το εθελούσιο αυτό σύστημα για το κράτος, καθώς οι συγκρούσεις για τις οποίες καλείται να παρέμβει ο επίσημος μηχανισμός ελαττώνονται με αποτέλεσμα να μειώνεται αντίστοιχα το κόστος παρέμβασης των υπηρεσιών του κράτους.⁸⁵

⁸⁴ Όπ. π., σελ. 43- 44.

⁸⁵ Όπ. π., σελ. 53- 55.

Στο ερώτημα που ανακύπτει σχετικά με το ποιός μηχανισμός επίλυσης έχει το προβάδισμα, ο εθελούσιος μηχανισμός των εμπλεκόμενων μερών ή ο επίσημος κρατικός, ο καθηγητής Jacobs προτείνει να τηρούνται τρεις κανόνες:

- προτεραιότητα δίνεται στις διαδικασίες των δύο μερών υπό τον όρο ότι έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές,
- ο επίσημος μηχανισμός επίλυσης δεν πρέπει να αποτελεί για την πολιτεία το όχημα για την εφαρμογή της εισοδηματικής και της εργασιακής πολιτικής,
- ο επίσημος μηχανισμός επίλυσης πρέπει να προσφέρει στους κοινωνικούς εταίρους μεγάλο ρόλο και ελευθερία κινήσεων ώστε να αποκτήσει την εμπιστοσύνη τους.⁸⁶

2. Η αξία της συγκριτικής μεθόδου

Ένας βασικός στόχος της εργασίας αυτής είναι η μελέτη των θεσμών ειρηνικής διευθέτησης συλλογικών εργασιακών διαφορών σε τρεις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, συγκεκριμένα στη Μεγάλη Βρετανία, τη Γαλλία και την Ισπανία. Ο σκοπός της μελέτης είναι να κατανοηθούν η λειτουργία και ο ρόλος των μηχανισμών επίλυσης και να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά τους, ενδεχόμενα και η αξία τους, ως μοντέλα παρέμβασης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Υιοθετείται η ιστορική και συγκριτική μέθοδος υπό την έννοια ότι εξετάζεται το θέμα σε βάθος ανά περίπτωση και αναδεικνύονται τα κοινά σημεία και οι διαφορές των μηχανισμών επίλυσης στις υπό εξέταση χώρες.

Στη σύγχρονη εποχή η κοινωνική έρευνα δεν περιορίζεται μόνο στα εθνικά πλαίσια κάθε χώρας, αλλά αποκτά έναν ευρύτερο προσανατολισμό. Σ'αυτήν την εξέλιξη η συγκριτική μέθοδος αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο παραγωγής κοινωνικής γνώσης, ιδιαίτερα από τη στιγμή που η οικονομική παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό

⁸⁶ Jacobs A., *The original characteristics of national systems*, Εισήγηση στο International Conference organized by the European Commission on "The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures", Dublin, Ireland, 5-6 October, 1993, Report on the Conference prepared by Anthony Kerr, σελ. 6.

με τις τεχνολογίες της πληροφορικής και της δικτυακής τηλεπικοινωνίας τείνουν να καταργούν τα εθνικά σύνορα.⁸⁷

Αρχικά η χρήση της συγκριτικής μεθόδου ήταν περιορισμένη διότι ο σκοπός της κοινωνικής έρευνας ήταν η ανάδειξη της ιδιαιτερότητας ενός συγκεκριμένου φαινομένου. Όταν όμως αργότερα προέκυψε η ανάγκη να καθορισθούν τα κοινά σημεία κοινωνικών φαινομένων σε διάφορες χώρες, με σκοπό τον προσδιορισμό νόμων και αρχών που τα διέπουν, η κοινωνική επιστήμη κατέφυγε στη χρήση της συγκριτικής μεθόδου. Με τη σύγκριση επιτυγχάνεται η ταξινόμηση φαινομένων και χωρών με βάση ορισμένες μεταβλητές ανάλογα με την περίπτωση και διευκολύνεται η ανάδειξη σταθερών παραγόντων με το διαχωρισμό των γεγονότων ή φαινομένων από το περιβάλλον τους.^{87α}

Ιδιαίτερη εφαρμογή της συγκριτικής μεθόδου σημειώθηκε μετά το 1950, όταν η πολιτική επιστήμη χρειάστηκε να κρίνει την αποτελεσματικότητα διαφορετικών εθνικών κυβερνητικών συστημάτων, με σκοπό να υποβοηθηθεί η λήψη αποφάσεων σε θέματα κυβερνητικής πολιτικής. Όπως χαρακτηριστικά τονίζει ο Karl Deutsch, ο στόχος της σύγκρισης δεν είναι να προβλέψει το μέλλον αλλά να βοηθήσει στη λήψη απαραίτητων μέτρων για αντιμετωπισθεί το μέλλον. Η συγκριτική μέθοδος συνεισφέρει στην κατανόηση της εξέλιξης των κοινωνικών φαινομένων διαχρονικά και χωροταξικά και υποστηρίζει τη διατύπωση μέτρων κοινωνικής πολιτικής που αποσκοπούν στη ρύθμιση αυτών των φαινομένων. Η αξία της συγκριτικής έρευνας αναγνωρίζεται πολύ περισσότερο στη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας που απαιτεί την εξήγηση των κοινωνικών φαινομένων χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν τα εθνικά όρια.⁸⁸

Πρέπει ιδιαίτερος να τονισθεί ότι η σύγκριση μεταξύ εθνικών μηχανισμών επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας είναι πολύ δύσκολη διότι η επιλογή του τρόπου διευθέτησης των διαφορών εργασίας αντικατροπτρίζει τις διαμορφωμένες

⁸⁷ Ghorra- Gobin C., The comparative social science approach, *Management of Social Transformations- MOST*, No. 40, December 1998.

^{87α} Κυριαζή Ν., *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1999.

⁸⁸ Ghorra- Gobin C., The comparative social science approach, *Management of Social Transformation*, December 1998, όπ. π., σελ. 5-6.

από το χρόνο κοινωνικο-πολιτικο-οικονομικές δομές του κράτους και αναδεικνύει τις ιδιαιτερότητες των εθνικών συστημάτων συλλογικών σχέσεων εργασίας.^{88α} Οι μεταβολές που συνέβησαν σε βάθος χρόνου σε βασικές δομές του κράτους επιδρούν στην εξέλιξη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και κατά συνέπεια στους μηχανισμούς επίλυσης των διαφορών.⁸⁹ Η εξέλιξη των μηχανισμών διευθέτησης αναδεικνύεται με την εφαρμογή της συγκριτικής μεθόδου.

3. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στη Μεγάλη Βρετανία

3.1. Οι εργασιακές σχέσεις και η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών μέχρι τις αρχές του 20ού αιώνα

Καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη του σύγχρονου βρετανικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων έπαιξαν η ανάπτυξη των σωματείων κατά την διάρκεια του 19^{ου} αιώνα και η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Προγενέστερα, κατά τη διάρκεια του 18^{ου} αιώνα, οι προσπάθειες των σωματείων για βελτίωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας έβρισκαν την αντίδραση της νομοθετικής και δικαστικής εξουσίας. Η κρατική εξουσία αποδοκίμαζε τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και με νομοθετικά διατάγματα απαγόρευε τη συνάθροιση των εργαζομένων για έκφραση των οικονομικών και κοινωνικών τους συμφερόντων μέχρι τα τέλη του 18^{ου} αιώνα. Η αρνητική θέση του κράτους, εν μέρει ως αντίδραση στα αποτελέσματα της γαλλικής επανάστασης, καθιστούσε τους εργαζόμενους απρόθυμους να πιέσουν για τη νομική ρύθμιση των όρων εργασίας.⁹⁰

Μέχρι και το 18^ο αιώνα οι διαφορές εργασίας, οι οποίες αντιμετωπιζόνταν ως ατομικές, επιλύονταν μέσω δικαστηρίων. Κατά την διάρκεια της περιόδου 1800-1875, η κυβέρνηση προσπάθησε να εισάγει μηχανισμούς επίλυσης εργασιακών

^{88α} Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή Χώρο*, Αθήνα-Κομοτηνή: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1998, σελ. 156.

⁸⁹ Σπυρόπουλος Γ., *Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες*, Κείμενο εισήγησης στο εκπαιδευτικό τριήμερο που οργάνωσε ο Ο.ΜΕ.Δ. στο ξενοδοχείο «ΑΡΜΟΝΙΑ» στη Βουλιαγμένη, 10-12 Ιουλίου 1992, σελ. 6-7.

⁹⁰ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 41, 43.

διαφορών με υποχρεωτική αναφορά της διένεξης σε διαιτητικά σώματα των οποίων η αποφαση ήταν δεσμευτική για τα μέρη.⁹¹ Αυτή η πρωτοβουλία της κυβέρνησης κατέληξε σε αποτυχία διότι δεν ανταποκρίνονταν στην αλλαγή της φύσης των εργασιακών διαφορών που επέφερε η βιομηχανική επανάσταση. Η συλλογική διαφορά συμφερόντων αναδύθηκε κατά την διάρκεια του 19^{ου} αιώνα ως αποτέλεσμα του νέου τρόπου παραγωγής και του σχηματισμού συλλογικών οργανώσεων στη βάση κοινών συμφερόντων. Η πληθώρα των ατομικών συμβάσεων εργασίας είχε καταστήσει τους εργαζόμενους εύκολα αναλώσιμους, ενώ σταδιακά περιορίστηκε ο ατομικός χαρακτήρας των εργασιακών διαφορών, με αποτέλεσμα ο υπάρχων μηχανισμός επίλυσης να παύσει να είναι λειτουργικός. Παρά την αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις, το νέο είδος διαφοράς αγνοήθηκε από την κυβέρνηση, η οποία εξακολουθούσε να αναγνωρίζει μόνο τις ατομικές διαφορές δικαιωμάτων για τις οποίες υπήρχε νομοθετική ρύθμιση επίλυσης.

Αντίθετα, οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες των εργοδοτών και των οργανώσεων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της περιόδου 1860-1915 πρωτοστάτησαν στη διευθέτηση των συλλογικών εργασιακών διαφορών. Αναλυτικότερα, η έναρξη της αλλαγής του συστήματος ρύθμισης συντελείται με την εξέλιξη των σωματείων κατά το 19^ο αιώνα. Το 1860 καθιερώθηκε το πρώτο σωματείο εθνικού χαρακτήρα, με κύριο καθήκον την προώθηση της διαδικασίας της συμφιλίωσης και της διαιτησίας στις εργασιακές διαφορές.⁹³ Η δράση των σωματείων προκάλεσε το σχηματισμό εργοδοτικών οργανώσεων, αρχικά σε τοπικό επίπεδο.

Παράλληλα, η ανάγκη αποφυγής των απεργιών κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης προώθησε το διάλογο μεταξύ των δύο μερών παρά την απουσία κυβερνητικής παρέμβασης. Επίσης τον ίδιο χρόνο, το 1860, σχηματίστηκε

⁹¹ Όπ. π., σελ. 51- 52, 108. Σημ.: Πρόκειται για τα νομοθετικά διατάγματα *The Cotton Arbitration Act 1800, The Arbitration Act 1824, The Councils of Conciliation Act 1862, The Arbitration (Masters & Workmen) Act 1872.*

⁹² Όπ. π., σελ. 51- 52.

⁹³ Όπ. π., σελ. 42.

στο Nottingham το πρώτο συμβούλιο που απαρτιζόταν από αντιπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών (*joint board*) με σκοπό (α) την ανταλλαγή απόψεων για εργασιακά θέματα που αφορούσαν τον τομέα των πλεκτών (*hosiery trade*) και (β) την ειρηνική διευθέτηση των εργασιακών διαφορών. Εμπνευστής της καθιέρωσης του κοινού συμβουλίου υπήρξε ο A.J.Mundella, ο οποίος εκλέχθηκε με παμψηφία από τους αντιπροσώπους και των δύο μερών για τη θέση του προέδρου, με αρμοδιότητα την προώθηση των διμερών διαπραγματεύσεων, καθώς ο ίδιος είχε ουδέτερο ρόλο. Το μοντέλο αυτό γνώρισε μεγάλη επιτυχία διότι οι απεργίες στο Nottingham σταμάτησαν και ρυθμίστηκαν οι τιμές με αποτέλεσμα να ελαττωθεί ο πληθωρισμός. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ αρχικά τα σωματεία δεν συμμετείχαν στο Συμβούλιο, ο Mundella από νωρίς αναγνώρισε την θετική τους παρουσία στις διαπραγματεύσεις και τη συμμετοχή τους στα μετέπειτα εθελούσια κοινά συμβούλια, που σταδιακά καθιερώθηκαν ως γενική πρακτική, κυρίως για την επίλυση εργασιακών διαφορών.⁹⁴

Η ευρεία απήχηση που συνάντησαν οι κοινές διαβουλεύσεις των εργοδοτών και των αντιπροσώπων των εργαζομένων οδήγησαν στην αλλαγή πλεύσης της κυβέρνησης με την αναγνώριση του θετικού ρόλου των κοινών συμβουλίων στην διαδικασία διαπραγμάτευσης και διευθέτησης εργασιακών διαφορών. Ενδεικτικό του γεγονότος αυτού είναι η Συμφιλιωτική Πράξη (*the Conciliation Act*) του 1896 με την οποία συστάθηκε το *Board of Trade*, με σκοπό την ενίσχυση της δημιουργίας εθελούσιων κοινών σωμάτων για τη διεξαγωγή της διαπραγμάτευσης και την επίλυση των διαφορών συμφερόντων. Επιπλέον, σε περίπτωση που οι διαβουλεύσεις στα κοινά σώματα κατέληγαν σε αδιέξοδο, το *Board of Trade* είχε την νόμιμη εξουσιοδότηση για παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης και διαιτησίας. Ενδεικτικό της ευρείας αναγνώρισης του ρόλου του συμφιλιωτικού σώματος του *Board of Trade* είναι το γεγονός ότι σταδιακά τα εθελούσια συμβούλια εισήγαγαν γραπτές ρήτρες που κατοχύρωναν το δικαίωμα προσφυγής των μερών στην υπηρεσία σε περιπτώσεις διευθέτησης εργασιακών διαφορών.⁹⁵

Η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων μέσω των εθελούσιων διαπραγματεύσεων

⁹⁴ Όπ. π., σελ. 43- 44.

⁹⁵ Όπ. π., σελ. 53- 55.

συντέλεσε στην ανεκτική στάση της κυβέρνησης απέναντι στα σωματεία που εκφράστηκε μέσω της *Trade Disputes Act* του 1906. Παρολο που επισήμως τα σωματεία δεν είχαν αναγνωρισθεί, δεν εμποδίστηκε η ανάπτυξή τους ούτε η ευρεία χρήση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.⁹⁶

3.2. Οι εξελίξεις μέχρι το 1960

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα έως περίπου το 1950 η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης κυριαρχούσε στις εργασιακές σχέσεις. Μόνο κατά τη διάρκεια του Α΄ και Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου διακόπηκε για σύντομο χρονικό διάστημα διότι οι εκάστοτε κυβερνήσεις επέβαλαν περιοριστικά μέτρα για τη σταθεροποίηση του συστήματος. Ο συμφιλιωτικός ρόλος του *Board of Trade* αναλήφθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, το οποίο έδωσε προτεραιότητα στη διαδικασία συμφιλίωσης έναντι της δικαστικής επίλυσης των εργασιακών διαφορών. Η εισαγωγή της υποχρεωτικής διαιτησίας χρονολογείται την περίοδο του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, όταν για πρώτη φορά η κυβέρνηση αναγκάστηκε να πάρει περιοριστικά μέτρα κάτω από την πίεση του πολέμου με σκοπό τη ομαλοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Με Νομοθετική Πράξη το 1915 τα μέρη μονομερώς ή από κοινού ήταν υποχρεωμένα να ενημερώνουν το *Board of Trade* σε περίπτωση που το εθελούσιο σύστημα επίλυσης κατέληγε σε αποτυχία. Στη συνέχεια, το *Board of Trade* είχε τη δικαιοδοσία, αν έκρινε αναγκαίο, να παραπέμψει τη διαφορά για διαιτησία. Η διαιτητική απόφαση ήταν δεσμευτική από το νόμο για τα μέρη. Με την Τροποποιητική Πράξη του 1917 το *Board of Trade* ήταν υποχρεωμένο να αναφέρει άμεσα τη διαφορά για διαιτησία μετά την προσφυγή των μερών, ενώ το 1917 εγκαταλείφθηκε το αποκλειστικό δικαίωμα των μερών για διαιτησία. Επίσης, κατά τη διάρκεια του πολέμου απαγορεύτηκαν οι απεργίες και οι ανταπεργίες με νομοθετική πράξη.⁹⁷

Το 1916 σχηματίστηκε μια Επιτροπή (*the Whitley Committee*) που απαρτιζότο κυρίως από αντιπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, με σκοπό τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και την επαναφορά του εθελούσιου συστήματος επίλυσης.

⁹⁶ Όπ. π., σελ. 42- 45.

⁹⁷ Όπ. π., σελ. 50, 63- 68.

Η Επιτροπή με πόρισμά της το 1918 εισηγήθηκε την προώθηση της καθιέρωσης κοινών εργασιακών συμβουλίων (*joint industrial councils*) σε μόνιμη βάση με ευρύτερο ρόλο από τον αντίστοιχο των κοινών σωμάτων (*joint board*)⁹⁸ και καταδίκασε το σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας ως ένα αναποτελεσματικό τρόπο αποφυγής των απεργιών. Οι συστάσεις της Επιτροπής και η Συμφιλιωτική Πράξη του 1896 βρήκαν απήχηση στην κυβέρνηση που εκφράστηκε με το Νόμο 1919 των Εργατικών Δικαστηρίων (*Industrial Courts Act*) ο οποίος κατάργησε την υποχρεωτική διαιτησία και την επανεισήγαγε με πνεύμα εθελούσιο.⁹⁹ Αναλυτικότερα, η προσφυγή σ' αυτήν τη διαδικασία γινόταν από τον Υπουργό Εργασίας ύστερα από πρόταση του ενός ή και των δύο μερών και η δέσμευση της απόφασης απαιτούσε την αποδοχή και των δύο μερών.¹⁰⁰

Εναλλακτικά, ο Υπουργός Εργασίας μπορούσε να επιλέξει να προσφύγει σε Εργατικό Δικαστήριο αντί για ένα διαιτητή ή ένα διαιτητικό σώμα για την επίλυση εργασιακών διαφορών. Τα Εργατικά Δικαστήρια αποτελούνταν από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών και έναν πρόεδρο πλήρους απασχόλησης και λειτουργούσαν ανεξάρτητα.¹⁰¹ Επίσης, η Νομοθετική Πράξη του 1919 προέβλεπε ότι εφόσον υφίσταται κάποιος κοινός, εθελούσιος, μηχανισμός επίλυσης εργασιακών διαφορών, είτε με τη μορφή κοινής επιτροπής είτε με τη μορφή κοινού εργασιακού συμβουλίου, τα εμπλεκόμενα μέρη έπρεπε πρώτα να καταφεύγουν στον εθελούσιο μηχανισμό πριν από οποιαδήποτε προσφυγή στα Εργατικά Δικαστήρια. Με τη Συμφιλιωτική Πράξη του 1896 και την Πράξη των Εργατικών Δικαστηρίων το 1919, η κυβέρνηση θέσπισε μεθόδους συμφιλίωσης και διαιτησίας ως μέσα υποβοήθησης του εθελούσιου συστήματος των κοινωνικών εταίρων.¹⁰²

⁹⁸ σημ. Με έμφαση κυρίως στο συμβουλευτικό ρόλο.

⁹⁹ International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, 1984, όπ. π., σελ. 57.

¹⁰⁰ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 63- 69.

¹⁰¹ Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, σελ. 59.

¹⁰² Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 70

Μεταξύ του 1920-1930 παρουσιάζεται μεγάλη αύξηση συμφωνιών οι οποίες είναι αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα σε εργοδότες και σωματεία. Οι συμφωνίες αυτές δεν είναι δεσμευτικές από το νόμο, αλλά βασίζονται στο κύρος των εμπλεκόμενων μερών.¹⁰³

Η οικονομική ύφεση που σημειώθηκε την περίοδο 1940-1950 λόγω μείωσης των επενδύσεων και αύξησης του πληθωρισμού οδήγησε για ακόμη μια φορά στην προσπάθεια της κυβέρνησης για περιορισμό του εθελούσιου συστήματος. Το σύστημα υποχρεωτικής διευθέτησης που καθιερώθηκε το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο διήρκεσε ως το 1950, διάστημα πολύ περισσότερο από το αντίστοιχο στον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, καθώς και τα ίδια τα σωματεία θεωρούσαν ότι μ' αυτό το σύστημα θα επωφελούντο περισσότερο από την προσφυγή σε απεργία. Η λειτουργία των Εργατικών Δικαστηρίων διατηρήθηκε και επιπροσθέτως συστάθηκε το Εθνικό Διαιτητικό Δικαστήριο (*National Arbitration Tribunal*) για την επίλυση των διαφορών ύστερα από την αποτυχία των εθελούσιων μηχανισμών διευθέτησης.¹⁰⁴ Οι αποφάσεις του ήταν δεσμευτικές από το νόμο για τα μέρη.¹⁰⁵

.. Το 1951 με το Νόμο 1376 σημειώθηκε αλλαγή σκηνικού στο εργασιακό σύστημα διότι άρθηκε η απαγόρευση των απεργιών και των αντεπεργιών, καθώς και η νομική δέσμευση της διαιτητικής απόφασης. Επιπλέον, καταργήθηκε η λειτουργία του Υπουργού Εργασίας στο σύστημα διαιτησίας που προέβλεπε ο Νόμος του 1919. Η καινοτομία που καθιερώθηκε ήταν η εισαγωγή της μονομερούς υποχρεωτικής διαιτησίας, όπου το ένα μέρος μονομερώς μπορούσε να προσφύγει στη διαιτησία. Αυτό το είδος διαιτησίας παρείχε στα σωματεία το δικαίωμα να προσφύγουν στη διαιτησία στην περίπτωση που οι εργοδότες δεν τηρούσαν τους όρους απασχόλησης που είχαν συμφωνηθεί μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το 1959 αποσύρθηκε η νομοθεσία της υποχρεωτικής διαιτησίας του Ν. 1376/1951, ενώ διατηρήθηκε η

¹⁰³ Όπ. π., σελ. 45.

¹⁰⁴ σημ. Το Εθνικό Διαιτητικό Δικαστήριο *National* μετονομάστηκε *Industrial Disputes Tribunal* το 1951.

¹⁰⁵ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 70- 71.

μονομερής υποχρεωτική διαιτησία μέχρι τη δεκαετία του 1980.¹⁰⁶

3.3. Το εθελούσιο σύστημα των κοινωνικών εταίρων

Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1960 η αποχή του κράτους και οι εθελούσιες διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τα εργατικά σωματεία είναι τα κυριότερα χαρακτηριστικά του μηχανισμού διευθέτησης εργασιακών διαφορών, αλλά και γενικότερα της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στη Μεγάλη Βρετανία. Η ελάχιστη κρατική παρέμβαση θεωρείται αποτέλεσμα του σκληρού αγώνα των σωματείων κατά το 19ο αιώνα ενάντια στις επεμβάσεις της κυβέρνησης στο σύστημα εργασιακών διαφορών. Η αναγνώριση του ρόλου της εθελοντικής διαπραγμάτευσης ύστερα από πολύχρονη ιστορική χρήση στις εργασιακές σχέσεις οδήγησε στην καθιέρωση ενός εργασιακού συστήματος που βασίζεται στον εθελοντισμό, καθώς ο νομοθέτης δίνει προτεραιότητα στην εκούσια διάθεση των κοινωνικών εταίρων να καθορίσουν τους όρους και της συνθήκες εργασίας μέσω διαβουλεύσεων. Το ίδιο ισχύει και για την επίλυση των εργασιακών διαφορών.¹⁰⁷

Συνήθως στις συλλογικές συμφωνίες υπάρχουν εθελούσιες διαδικασίες επίλυσης που οι περισσότερες περιλαμβάνουν μια σειρά από στάδια, κάθε ένα με συγκεκριμένα χρονικά όρια.¹⁰⁸ Σε περίπτωση αποτυχίας επίλυσης των διαφορών από τα εμπλεκόμενα μέρη, εμπεριέχονται αναφορές σε παρέμβαση τρίτου. Η παρέμβαση του τρίτου μέρους δεν είναι υποχρεωτική, και όταν γίνεται, πραγματοποιείται κατά κανόνα με την προσφυγή και των δύο μερών ύστερα από την τελμάτωση των

¹⁰⁶ Dickens L., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, Athenes, 18- 21 Septembre 1991, σελ. 244.

¹⁰⁷ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ.π., σελ. 47- 48.

¹⁰⁸ Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europe (Part I)*, Report on the International Conference organized by the European Commission on “The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures”, Dublin, Ireland 5-6 October, 1993, σελ. 37.

διαπραγματεύσεων. Πρωταρχικό μέλημα του τρίτου μέρους είναι η προσπάθεια επανέναρξης των διαπραγματεύσεων των μερών, καθώς τα εμπλεκόμενα μέρη θεωρούνται ως οι κατεξοχήν αρμόδιοι ρυθμιστές των θεμάτων που τους αφορούν. Επίσης, δεν υπάρχει περιορισμός στη μέθοδο διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, αφού αυτή αποτελεί συμφωνία των μερών.¹⁰⁹ Το γεγονός αυτό είναι χαρακτηριστικό του βρετανικού εργασιακού συστήματος, καθώς δεν υφίσταται αυστηρή διάκριση ούτε μεταξύ ατομικών και συλλογικών διαφορών και ούτε αντίστοιχα στα μέσα επίλυσης.¹¹⁰ Γενικά, γίνεται κατανοητό ότι οι περισσότερες συλλογικές διαφορές στη Μεγάλη Βρετανία διευθετούνται με εθελούσιες διαδικασίες μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, συνήθως με κάποια ιδιωτικά σώματα, όπως για παράδειγμα, τα κοινά συμβούλια των σωματείων-εργοδοτών.

3.4. Η δημιουργία της Συμβουλευτικής, Συμφιλιωτικής και Διαιτητικής Υπηρεσίας (Advisory Conciliation & Arbitration Service, ACAS)

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 διαγράφεται αλλαγή στο υπάρχον σύστημα διευθέτησης των συγκρούσεων με την δημιουργία ενός νέου κρατικού θεσμού επίλυσης συλλογικών και ατομικών διαφορών το 1974, της Συμβουλευτικής, Συμφιλιωτικής και Διαιτητικής Υπηρεσίας (*Advisory Conciliation & Arbitration Service, ACAS*) που απέκτησε θεσμική βάση με τη Νομοθετική Πράξη του 1975 περί Προστασίας της Εργασίας. Είναι ένα σύστημα επίλυσης προαιρετικής μορφής που προβλέπεται από τη νομοθεσία, αλλά ανεξάρτητο από την κυβέρνηση ως προς τον τρόπο λειτουργίας του και αντανακλά το αίτημα των κοινωνικών εταίρων για την ύπαρξη μιας εθελοντικής και ανεξάρτητης υπηρεσίας επίλυσης διαφορών.¹¹¹ Η ACAS αναλαμβάνει την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς και διαφορών

¹⁰⁹ Dickens L., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 245.

¹¹⁰ Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europe (Part I)*, 5-6 October, 1993, όπ.π., σελ. 36.

¹¹¹ Όπ.π., σελ. 77 και Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 54.

δικαιωμάτων και συμφερόντων, αφού στο βρετανικό σύστημα αυτό που έχει σημασία είναι η επιλογή του χειρισμού της διαφοράς από τα μέρη. Για παράδειγμα, η διαφορά που αναφέρεται στην απόλυση ενός εργαζόμενου μπορεί να ρυθμιστεί με τον ίδιο μηχανισμό που εφαρμόζεται στην περίπτωση αποτυχίας της συλλογικής διαπραγματεύσεως για τον καθορισμό ετήσιας αύξησης μισθών.¹¹²

Η ACAS διοικείται από τριμερές Συμβούλιο που απαρτίζεται κατά κανόνα από εννέα μέλη, διορισμένα από το Υπουργείο Εργασίας για χρονική περίοδο μέχρι πέντε χρόνια. Τρία μέλη επιλέγονται από την ένωση εργοδοτών, τρία από την ομοσπονδία των εργατικών σωματείων και τρία μέλη από την ακαδημαϊκή κοινότητα. Επιπλέον, υπάρχει η θέση του προέδρου που είναι πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τα υπόλοιπα μέλη που είναι μερικής απασχόλησης. Η ACAS είναι στελεχωμένη με προσωπικό περίπου 630 ατόμων που θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι, αν και διατηρούν πλήρη αυτονομία κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα καθήκοντα της ACAS μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο βασικές κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τις υπηρεσίες της συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας που προσφέρει στα αντιτιθέμενα μέρη για την επίλυση των διαφορών τους. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τον επιμορφωτικό ρόλο της, διότι παρέχει πληροφορίες και ενημέρωση σε εργατικά θέματα με μακροπρόθεσμο σκοπό την πρόληψη των εργασιακών προβλημάτων μέσω της δημιουργίας επικοινωνητικών εργασιακών σχέσεων.¹¹³

3.4.1. Η συμφιλίωση και μεσολάβηση της ACAS

Αναλυτικότερα, όσον αφορά τη διαδικασία της συμφιλίωσης, οι αποφάσεις της ACAS δεν έχουν εξαναγκαστική ισχύ, καθώς διακατέχεται από το πνεύμα της εθελούσιας συνεργασίας των μερών. Σύμφωνα με τη Νομοθετική Πράξη του 1975,

¹¹² Dickens L., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 247.

¹¹³ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ.π., σελ. 77.

ύστερα από προτροπή του ενός ή και των δύο μερών ή ακόμα με δική της πρωτοβουλία, η ACAS μπορεί να προσφέρει υπηρεσία συμφιλίωσης με την παραχώρηση ενός υπαλλήλου της με αποκλειστικό σκοπό τη διευθέτηση της διαφοράς. Πρέπει να σημειωθεί ότι η συμφιλίωση στις συλλογικές διαφορές έχει την έννοια της προέκτασης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς ο συμφιλιωτής τηρεί κυρίως ουδέτερο ρόλο. Έργο του συμφιλιωτή είναι να βοηθήσει τα μέρη να λύσουν από κοινού τις διαφορές τους.¹¹⁴

Στην περίπτωση που η συμφιλιωτική διαδικασία αποτύχει, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στη μεσολάβηση, σύμφωνα με την οποία ο μεσολαβητής διεξάγει έρευνα για τον ακριβή εντοπισμό του προβλήματος. Στη συνέχεια προβαίνει σε συστάσεις και προτάσεις για τη διευθέτηση της διαφοράς μετά από συναντήσεις με τα εμπλεκόμενα μέρη.¹¹⁵

Συγκριτικά με τη συμφιλίωση, η διαδικασία της μεσολάβησης είναι περισσότερο παρεμβατική. Επιπλέον, ο μεσολαβητής δεν ανήκει στο προσωπικό της ACAS, αλλά προέρχεται συνήθως από κατάλογο ατόμων που διατηρεί η υπηρεσία για την ανάληψη της διαδικασίας της μεσολάβησης. Τα άτομα αυτά μπορεί να είναι δικηγόροι, ακαδημαϊκοί ή και συμφιλιωτές που έχουν συνταξιοδοτηθεί.¹¹⁶

3.4.2. Η διαιτησία της ACAS

Σαφέστερη είναι η διάκριση της συμφιλίωσης από τη διαιτησία όπου ο διαιτητής παρεμβαίνει άμεσα στην επίλυση της διαφοράς με γραπτή πρόταση-λύση. Η μέθοδος της διαιτησίας θεωρείται πιο επίσημη διαδικασία παρέμβασης, γι' αυτό και ο τρόπος διεξαγωγής της είναι τυποποιημένος, σε αντίθεση με τις διαδικασίες της συμφιλίωσης και μεσολάβησης, οι οποίες διακρίνονται από περιθώρια ευελιξίας. Επίσης η τυπικότητα της διαδικασίας της διαιτησίας διαφαίνεται και από το γεγονός ότι

¹¹⁴ Όπ. π., σελ. 78- 80.

¹¹⁵ Dickens L., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991, όπ. π., σελ. 243- 244.

¹¹⁶ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 80- 81.

απαιτείται γραπτή πρόταση του διαιτητή που αποτελεί τη βάση διευθέτησης της συγκεκριμένης διαφοράς.

Κατά κανόνα, επιλέγεται η εθελούσια διαιτησία σύμφωνα με την οποία τα μέρη προσφεύγουν από κοινού ως έσχατη ειρηνική λύση για τη διευθέτηση των διαφορών τους, ύστερα από την αποτυχία των προηγούμενων εθελούσιων μορφών επίλυσης. Άλλωστε η συγκατάθεση των μερών για επίλυση και η τελμάτωση των συμφιλιωτικών μορφών επίλυσης θεωρούνται προϋποθέσεις για την ανάληψη της αίτησης των μερών στην ACAS για διαιτησία. Συνήθως, τα μέρη που επιλέγουν την μεσολάβηση είναι απρόθυμα να υποβληθούν σε διαιτησία και να δεσμευτούν με την πρόταση του διαιτητή.¹¹⁷ Γι' αυτόν το λόγο είναι λίγες οι περιπτώσεις που καταλήγουν σε διαιτησία. Αν και η πρόταση του διαιτητή δεσμεύει «ηθικά» τα μέρη, οι συμφωνίες τηρούνται σαν να πρόκειται για νομική δέσμευση.

Όπως και στην περίπτωση της μεσολάβησης, οι διαιτητές δεν αποτελούν προσωπικό της ACAS, αλλά επιλέγονται από τον κατάλογο της υπηρεσίας ή από την Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας (*Central Arbitration Committee, CAC*). Η Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας σχηματίστηκε το 1976 και αποτελεί διάδοχο των Εργατικών Δικαστηρίων που σχηματίστηκαν το 1919 και μετονομάστηκαν το 1971 ως *Industrial Arbitration Boards*. Η επιτροπή αυτή προσφέρει επίσης εθελοντική διαιτησία σε διαφορές οι οποίες έχουν παραπεμφθεί σ' αυτήν από την ACAS. Προτού όμως προβεί σ' αυτήν την ενέργεια η ACAS πρέπει να είναι σίγουρη ότι έχουν εφαρμοσθεί οι συμφωνημένες διαδικασίες επίλυσης, όπως η συμφιλίωση ή/και η μεσολάβηση. Αυτό που συνήθως γίνεται στην πράξη είναι να λύνεται η διαφορά με διαιτητές που ορίζονται από την ACAS ώστε να μην παραπέμπεται στην CAC. Συνήθως η CAC, η οποία αποτελεί ένα είδος εργατικού δικαστηρίου, αναλαμβάνει περιπτώσεις μονομερούς υποχρεωτικής διαιτησίας σχετικές με τη θεσμική αναγνώριση εργατικών σωματείων για διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹¹⁸

¹¹⁷ Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 55.

¹¹⁸ Όπ.π., σελ. 58- 59, Dickens L., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets*, 18- 21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 246, ACAS, *The A.C.A.S Role in Conciliation, Arbitration and Mediation*, Advisory Conciliation and Arbitration Services, σελ. 25.

Συμπερασματικά, η επίσημη υπηρεσία διευθέτησης στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι η ACAS και η CAC. Όσον αφορά τη διευθέτηση ατομικών διαφορών, οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να προσφύγουν στα Εργατικά Δικαστήρια. Πριν όμως προσφύγουν στα Δικαστήρια, ενθαρρύνονται να επιλύσουν τη διαφορά τους με κάποια συμφωνημένη μέθοδο επίλυσης.¹¹⁹

3.4.3. Εφαρμογή και αξιολόγηση της ACAS στην πράξη

Η αποδοχή του συμφιλιωτικού ρόλου της υπηρεσίας γίνεται ιδιαίτερως αισθητή μετά τη δεκαετία του 1980. Χαρακτηριστικά, το 1992 περισσότερες από τις μισές αιτήσεις για συμφιλίωση γίνονται από κοινού από τα δύο μέρη, ενώ το 1980 το αντίστοιχο ποσοστό δεν ξεπερνούσε το ένα τρίτο των αιτήσεων.^{119α} Σχετικά με το περιεχόμενο των περιπτώσεων, περίπου το 50% αφορά την αμοιβή και τους όρους εργασίας, το 25% αφορά θέματα απολύσεων και αιτήματα των σωματείων για αναγνώριση και το υπόλοιπο αφορά θέματα πλεονάζοντος προσωπικού, διάφορα θέματα των σωματείων, καθώς και θέματα που σχετίζονται με αλλαγές στην εργασιακή πρακτική.¹²⁰

Επίσης, κατά την περίοδο 2001- 2002, ο συνολικός αριθμός των εργατικών διαφορών που διευθετήθηκε μέσω της ACAS ανήλθε στις 1.300, εκ των οποίων μόνο 68 περιπτώσεις επιλύθηκαν με υποχρεωτική διαιτησία.¹²¹ Η επιτυχία της ACAS εντοπίζεται στο γεγονός ότι πολλές συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν παραπομπή σ' αυτήν την υπηρεσία για συμφιλίωση ως το τελευταίο στάδιο των διαδικασιών στη διευθέτηση των διαφορών τους.

¹¹⁹ Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 59- 60.

^{119α} Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 80.

¹²⁰ ACAS, *The A.C.A.S Role in Conciliation, Arbitration and Mediation*, Advisory Conciliation and Arbitration Services, σελ. 5- 6 και A.C.A.S., *Annual Report 1995*, London, 1996, σελ. 31- 32, βλέπε επίσης Παράρτημα, σελ. 113 -116.

¹²¹ Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 55.

**ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΜΕΓΑΛΗ ΒΡΕΤΑΝΙΑ

1896	Συμφιλιοτική Πράξη (<i>Conciliation Act</i>) Ίδρυση του <i>Board of Trade</i>
1906	<i>Trade Disputes Act</i>
1915 }	Νομοθετικές Πράξεις
1916 }	Υποχρεωτικής Διαιτησίας
1917 }	
1919	Νομοθετική Πράξη Εργατικών Δικαστηρίων (<i>Industrial Courts Act</i>)
1940	Νομοθετική Πράξη 1305 - Αναγκαστική Διαιτησία
1951	Νομοθετική Πράξη 1376 (<i>Industrial Disputes Order</i>) – Μονομερής υποχρεωτική διαιτησία μέχρι το 1959
1975	<i>Employment Protection Act</i> – Ίδρυση της <i>ACAS</i>

4. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στη Γαλλία

4.1. Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων

Το σύγχρονο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία διαμορφώθηκε κάτω από την επίδραση έντονων πολιτικών αναταραχών που σημειώθηκαν κατά την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης. Το ασταθές πολιτικό κλίμα αποτέλεσε αρνητικό παράγοντα στην πορεία ανάπτυξης των εργατικών συνδικάτων και στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν ισχυρό ρόλο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Κύριο χαρακτηριστικό των γαλλικών συνδικάτων ήταν η ιδεολογική τους αντιπαλότητα, καθώς ανέπτυσαν ισχυρούς δεσμούς με τα πολιτικά κόμματα της εκάστοτε χρονικής περιόδου. Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού στη Γαλλία απασχολείται στη γεωργική παραγωγή, με συνέπεια να περιορίζεται η επιρροή των εργατικών σωματείων στο σύνολο του εργαζόμενου πληθυσμού.¹²²

Η συλλογική διαπραγμάτευση δεν γνώρισε ανάπτυξη, καθώς μέχρι τα μέσα του 19^{ου} αιώνα καθοριστικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις κατείχε η ατομική εργασιακή σχέση που καθόριζε τους όρους και συνθήκες εργασίας μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων καθενός ξεχωριστά. Αυτό δεν εμπόδιζε την ανάπτυξη συλλογικής δράσης, με τη δημιουργία εργατικών ενώσεων (*resistances*) που αποτέλεσαν μια πρώιμη μορφή εργατικών σωματείων και έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην πτώση της μοναρχίας και την καθιέρωση του δημοκρατικού πολιτεύματος το 1848. Μετά το 1848 η πολιτική σκηνή χαρακτηρίζεται από διαδοχικές κυβερνήσεις που στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προσπαθούσαν να καθιερώσουν παρεμβατική πολιτική. Στόχος της κρατικής πολιτικής ήταν η εργασιακή ειρήνη και η οικονομική ανάπτυξη στην βιομηχανική κοινωνία. Όπως συνέβη και στην εξέλιξη των αγγλικών σωματείων, η επίσημη αναγνώρισή τους επήλθε πολύ αργότερα, με τη Νομοθετική Πράξη του 1884. Μέχρι τότε οι εργαζόμενοι και τα σωματεία τους που

¹²² Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 111,

χρησιμοποιούσαν το όπλο της απεργίας χαρακτηρίζονταν ως εγκληματίες.¹²³

Το 1910 αυτονομήθηκε ο Εργατικός Κώδικας (*Code du Travail*) από το Αστικό Δίκαιο, ενώ το 1919 καθιερώθηκε ένα κανονιστικό πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης το οποίο όμως δεν έτυχε ευρείας αποδοχής, κυρίως λόγω της απροθυμίας των εργοδοτών. Γενικά, η συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των εργοδοτικών ενώσεων και των συνδικαλιστικών σωματείων παρέμεινε σχεδόν ανύπαρκτη μέχρι τη δεκαετία του 1950. Αυτό ήταν κυρίως αποτέλεσμα της χαλαρής οργάνωσης των εργοδοτών και της εχθρικής αντίληψης που είχαν προς στα εργατικά σωματεία, καθώς συσχέτιζαν τη δράση τους με ριζοσπαστικές πολιτικές ιδεολογίες. Από την άλλη μεριά και τα ίδια τα σωματεία αντιμετώπιζαν προβλήματα ενότητας ως προς την αντιμετώπιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης διότι τα ριζοσπαστικά μέλη τους θεωρούσαν τη διαπραγμάτευση προδοσία στον επαναστατικό αγώνα τους.¹²⁴

Η επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων χρονολογείται μετά το 1950, με τη νομοθετική πράξη της 11^{ης} Φεβρουαρίου 1950 η οποία περιόρισε την κρατική παρέμβαση.

4.2. Η εξέλιξη του συστήματος διευθέτησης εργασιακών διαφορών

4.2.1. Τα Γαλλικά Εργατικά Δικαστήρια (*Conseils de Prud' hommes*)

Η κυριαρχία του καθεστώτος της ατομικής σύμβασης εργασίας επέφερε συνέπειες και στον τρόπο επίλυσης των εργασιακών διαφορών. Στη Γαλλία, όπως και στη Μεγάλη Βρετανία, η κατηγορία των ατομικών εργασιακών διαφορών ήταν για μεγάλο χρονικό διάστημα και η μοναδική νομικά αναγνωρισμένη. Κατά τη διάρκεια της πρώτης Ναπολεόντειας Αυτοκρατορίας (1790-1810) καθιερώθηκε ένα δικαστικό σύστημα (*Juge de Paix*) που είχε δικαιοδοσία για όλες τις ατομικές νομικές διαφορές

¹²³ Όπ. π., σελ. 112, 113, 115.

¹²⁴ Όπ. π., σελ. 115.



που συμπεριελάμβαναν και τις εργασιακές διενέξεις.¹²⁵

Το 1806 συστάθηκε στην Λυόν ένα ξεχωριστό δικαστήριο που ανέλαβε τη συμφιλιοτική επίλυση τοπικών ατομικών διαφορών εργασίας και αποτελεί ορόσημο στο εργασιακό σύστημα της Γαλλίας. Πρόκειται για το Εργατικό Δικαστήριο (*Conseil de Prud' hommes/Council of Prudent Men*) που σταδιακά επεκτάθηκε η αρμοδιότητά του σε όλη τη χώρα αντικαθιστώντας το προηγούμενο σύστημα επίλυσης εργασιακών διαφορών μέσω του *Juge de Paix*. Αυτό το σύστημα των Εργατικών Δικαστηρίων ισχύει μέχρι σήμερα και ενώ οι απαρχές του ξεκινούν από την προ-βιομηχανική εποχή, αποτελεί τον πρώτο θεσμό διευθέτησης εργασιακών διαφορών στη βιομηχανική Ευρώπη. Οι διαφορές που ήταν στην αρμοδιότητα των Εργατικών Δικαστηρίων ήταν «ατομικές», καθώς δεν υπήρχε κάποια άλλη διάκριση, δηλαδή οι διαφορές προέκυπταν από επίκληση δικαιώματος από το νόμο ή από συλλογικές συμφωνίες. Δεν είχε σημασία ο αριθμός των ατόμων που επικαλείτο την διαφορά, υπό την έννοια ότι μπορούσε να αντιστοιχεί ένας εργαζόμενος ή μια ένωση ατόμων, όπως τα σωματεία. Σημειώνεται ότι ακόμη και σήμερα η δικαιοδοσία των ατομικών εργασιακών διαφορών που είναι συγχρόνως και διαφορές δικαιωμάτων ανήκει στα *Conseils*.¹²⁶

Μέχρι το 1848 στη σύνθεση των δικαστηρίων κυριαρχούσε η εργοδοτική πλευρά. Η κατάσταση αυτή άλλαξε με τη Νομοθετική Πράξη το 1848 που καθιέρωσε ισότιμη παρουσία των δύο πλευρών. Η ρύθμιση αυτή εξακολουθεί να διατηρείται μέχρι σήμερα με μία διακοπή που σημειώθηκε κατά την διάρκεια 1851-1870.¹²⁷ Τα σωματεία ενίσχυσαν το ρόλο τους στα *Conseils* μετά την αναγνώρισή τους με τη Νομοθετική Πράξη *Waldeck-Rousseau* το 1884.

¹²⁵ Όπ. π., σελ. 125.

¹²⁶ Οι αρμοδιότητες του *Conseil de Prud' hommes* προσδιορίστηκαν με το άρθρο L. 511-1 του Εργατικού Κώδικα και την τροποποιητική νομοθετική πράξη του 1982 η οποία καθόρισε και την εννοιολόγηση των εργασιακών ατομικών διαφορών, όπ. π., σελ. 291.

¹²⁷ Συγκεκριμένα, στη περίοδο 1851-1870 πρόεδρος των Εργατικών Δικαστηρίων τέθηκε άτομο που δεν ανήκε στο δικαστήριο, όπ. π., σελ. 151.

4.2.2. Το σύστημα Συμφιλίωσης και Διαιτησίας του 1892

Παρά τις νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις οι απεργίες συνεχίζονταν με συνέπεια η κυβέρνηση να εισάγει νέο σύστημα διευθέτησης συλλογικών διαφορών, εκτός δικαστηρίων, με το Νόμο περί Συμφιλίωσης και Διαιτησίας του 1892. Το σύστημα επίλυσης βασιζόταν σε τριμερείς επιτροπές συμφιλίωσης που αποτελούνταν από αντιπροσώπους των δύο μερών, υπό την προεδρία του *Juge de Paix*. Η παρουσία του προέδρου ήταν υποχρεωτική διότι ήταν αρμόδιος για την έναρξη και την κατεύθυνση της διαδικασίας της συμφιλίωσης. Πάντως ο πρόεδρος δεν κατείχε ιδιαίτερες γνώσεις πάνω στις εργασιακές σχέσεις. Οι κοινές επιτροπές συγκροτούνταν κάθε φορά ύστερα από έγγραφη αίτηση ενός ή και των δύο μερών προς τον τοπικά αρμόδιο *Juge de Paix* ή ύστερα από προτροπή του ίδιου του *Juge de Paix* εφόσον είχε ήδη ξεσπάσει απεργία, με μοναδικό σκοπό την επίλυση των εργασιακών διαφορών.¹²⁸

Αυτό το σύστημα συμφιλίωσης ήταν προαιρετικό αλλά κρύβει ένα στοιχείο εξαναγκασμού, καθώς τόσο οι αιτήσεις προς την επιτροπή, όσο και η άρνηση των μερών να παρασταθούν στην διαδικασία, δημοσιοποιούνταν μέσω του *Maire* της περιοχής. Στην περίπτωση που τα μέρη κατέληγαν σε συμφωνία η έκθεση που συνέτασσε ο πρόεδρος υπογραφόταν από τα δυο μέρη και είχε το κύρος συλλογικής συμφωνίας. Για την επίλυση της διαφοράς ενημερώνετο ο *Maire* και δημοσιοποιούσε τη συμφωνία.¹²⁹

Στην περίπτωση που η συμφιλιωτική διαδικασία κατέληγε σε αδιέξοδο, ο πρόεδρος *Juge de Paix* καλούσε τα μέρη να προσφύγουν στη διαδικασία της διαιτησίας. Σ' αυτήν τη φάση τα μέρη είχαν τη δυνατότητα να υποδείξουν ξεχωριστά το καθένα τους αντιπροσώπους τους, οι οποίοι θα λειτουργούσαν ως διαιτητές στην επιτροπή διαιτησίας, ή ένα διαιτητή από κοινού. Τα εμπλεκόμενα μέρη έπρεπε να προσδιορίσουν λεπτομερειακά τη διαφορά τους για να την υποβάλουν στην επιτροπή διαιτησίας ή στον από κοινού επιλεγμένο διαιτητή. Η επιτροπή ή ο διαιτητής

¹²⁸ Όπ. π., σελ. 121- 122, 272.

¹²⁹ Όπ. π., σελ. 122, 272.

υποχρεούτο να καταλήξει σε κάποια απόφαση. Εάν οι διαιτητές δεν κατέληγαν σε κοινή απόφαση, τότε διορίζετο ένας κριτής από το Πρωτοδικείο (*Court of first instance/Tribunal civil de premiere instance*). Στην περίπτωση που η απόφαση γινόταν από κοινού αποδεκτή, δημοσιοποιείτο και αποτελούσε συλλογική συμφωνία. Ακόμη και σε περίπτωση μη αποδοχής, η διαιτητική απόφαση γνωστοποιείτο στον *Maire* ο οποίος αναλάμβανε τη δημοσιοποίηση.¹³⁰

Το σύστημα διευθέτησης του 1892 διατηρήθηκε μέχρι το 1936, χωρίς όμως επιτυχία, καθώς η πλειοψηφία των προσφυγών για επίλυση διαφορών γινόταν με πρωτοβουλία του τρίτου μέρους, του *Juge de Paix*. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία από το Υπουργείο Εργασίας, στο διάστημα 1893-1920, μόλις το 18% του συνόλου των συλλογικών διαφορών προσέφυγε στο σύστημα προς επίλυση και μάλιστα αφού είχε ξεσπάσει απεργία.¹³¹ Από το ποσοστό αυτό, το 51% των περιπτώσεων προσέφυγε ύστερα από προτροπή του *Juge de Paix*, το 43% με πρωτοβουλία των εργαζομένων, το 2% με πρωτοβουλία των εργοδοτών και μόλις το 4% με κοινή προσφυγή.¹³² Από το προαναφερθέν ποσοστό (18%) κατέληξαν σε συμφωνία λιγότερες από τις μισές συλλογικές διαφορές, ενώ από το 1905 το ποσοστό των περιπτώσεων που προσέφευγαν στο σύστημα μειωνόταν σταδιακά.

Η αποτυχία του θεσμού μπορεί να αποδοθεί σε αρκετούς λόγους. Καταρχάς, το συμφιλιωτικό σύστημα χαρακτηριζόταν από έλλειψη συνέχειας, διότι δεν υπήρχαν μόνιμες συμφιλιωτικές επιτροπές, αλλά σχηματίζονταν κάθε φορά που υπήρχε πρόβλημα σε τοπικό επίπεδο. Επιπλέον, πολλές φορές η εργασιακή διαφορά αφορούσε επιχειρήσεις που ανήκαν σε περισσότερες από μια περιοχές (*canton*). Αυτό δυσχέραινε την επίλυση, αφού σε κάθε περιοχή υπήρχε ξεχωριστός *Juge de Paix*.¹³³ Επίσης, το σύστημα δεν ενθάρρυνε την ιδιωτική πρωτοβουλία διευθέτησης των διαφορών με το σχηματισμό μόνιμων εργασιακών συμβουλίων σε επίπεδο

¹³⁰ Όπ. π. σελ. 122- 123.

¹³¹ Όπ. π. σελ. 123, 276.

¹³² Όπως αναφέρεται από το ILO 1933 σελ. 179 στο Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 123.

¹³³ Όπ. π, σελ. 123.

επιχείρησης.¹³⁴ Αυτή η κατάσταση εμποδίζει την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ των μερών και περιορίζει την πιθανότητα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς. Θεωρήθηκε επίσης ότι η προαιρετικότητα του συστήματος δεν αντανακλούσε το επίπεδο των εργασιακών σχέσεων της εποχής του. Το εχθρικό κλίμα των εργασιακών σχέσεων που επικρατούσε μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων ανέτρεπε την προαιρετικότητα του θεσμού.¹³⁵

4.2.3. Το σύστημα διευθέτησης του 1936 και 1938

Κατά τη διάρκεια 1900-1936 προτάθηκαν αρκετά νομοθετικά διατάγματα (1900, 1902, 1906, 1910, 1917, 1920, 1929) που εμπεριείχαν στοιχεία υποχρεωτικότητας και προαιρετικότητας με σκοπό να μειώσουν την επέκταση των απεργιών που δεν είχε επιτευχθεί με την προηγούμενη ρύθμιση. Η αποτελεσματικότητα των νομοθετημάτων αυτών ήταν περιορισμένη. Αντίθετα ευρεία διάδοση είχαν οι ad hoc παρεμβάσεις κρατικών λειτουργών (Επιθεωρητών Εργασίας, Νομαρχών, Δημάρχων και του Υπουργού Εργασίας).¹³⁶ Χαρακτηριστικά, το 1919 οι ad hoc μεσολαβήσεις ανήλθαν σε 457 έναντι 187 προσφυγών στο μηχανισμό της νομοθετικής πράξης του 1892.¹³⁷

Το 1936 θεσμοθετήθηκε ένα νέο σύστημα διευθέτησης. Η Νομοθετική Πράξη της 31^{ης} Δεκεμβρίου 1936 και η μεταγενέστερη τροποποιητική Πράξη της 4^{ης} Μαρτίου 1938 εισήγαγαν δύο καινοτομίες. Πρώτον, αυξήθηκε σημαντικά ο ρόλος των σωματείων και δεύτερον, καθιερώθηκε σύστημα υποχρεωτικής συμφιλίωσης και διαιτησίας για τα μέρη που δεν είχαν καθιερώσει συμβατικές διαδικασίες επίλυσης.

Σύμφωνα με το νέο σύστημα, η προσφυγή της εργασιακής διαφοράς στη

¹³⁴ Όπ. π., σελ 124, όπως αναφέρεται από τον καθηγητή Scelle, *Le droit ouvrier*, 1922.

¹³⁵ Όπ. π., σελ 124, όπως αναφέρεται στο ILO 1933, σελ. 184.

¹³⁶ Όπ. π., σελ 124, όπως αναφέρεται στο ILO 1933, σελ. 182.

¹³⁷ Όπως αναφέρεται από τον Colton J., *Compulsory Labor Arbitration in France 1936- 1939*, New York, 1951, σελ. 5, στο Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 126.

συμφιλιωτική επιτροπή ήταν υποχρεωτική πριν την εκδήλωση απεργίας. Η επιτροπή αποτελείτο από αντιπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλίωσης, η αρμόδια επιτροπή συνέτασσε έναν κατάλογο με τα θέματα που δεν είχαν επιλυθεί και τον υπέβαλε στη διαιτησία. Σ' αυτήν τη διαδικασία τα μέρη επέλεγαν ορισμένο αριθμό διαιτητών και έναν κριτή. Εάν αποτύγχαναν να συμφωνήσουν για την επιλογή των διαιτητών, τότε η κυβέρνηση διόριζε διαιτητές των οποίων η τελική απόφαση δεν ήταν υποχρεωτική από το νόμο. Πρέπει να επισημανθεί ότι η Γαλλία ήταν η μόνη ευρωπαϊκή χώρα που καθιέρωσε υποχρεωτική διαιτησία σε ειρηνική περίοδο.¹³⁸

Το σύστημα αυτό είχε σχεδιαστεί ως προσωρινή λύση για την αντιμετώπιση της προβληματικής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης λόγω του πληθωρισμού και της Μεγάλης Ύφεσης, αλλά και των σωματείων που αναζητούσαν τρόπους για να διατηρήσουν την αγοραστική δύναμη των μελών τους. Για την κυβέρνηση, το σύστημα αυτό αποτελούσε ένα μέσο για τη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης και την επιδίωξη πραγματικών μισθών. Για τα σωματεία, η τήρηση της υποχρεωτικής προσφυγής της εργασιακής διαφοράς στις αρμόδιες επιτροπές αξιολογήθηκε θετικά, καθώς επέτρεπε την απεργία ως έσχατη λύση.¹³⁹

Με την τροποποιητική Πράξη της 4^{ης} Μαρτίου 1938 καλύφθηκαν κάποιες ελλείψεις του Νόμου του 1936. Για πρώτη φορά επιχειρήθηκε στη Γαλλία η διάκριση μεταξύ συλλογικών διαφορών συμφερόντων και συλλογικών διαφορών δικαιωμάτων. Για την πρώτη κατηγορία η απόφαση των διαιτητών δεν ήταν νομικά δεσμευτική για τα μέρη. Ωστόσο παρέμενε ακόμα σε εκκρεμότητα η έννοια της συλλογικής διαφοράς εφόσον δεν είχε ακόμη πλήρως συγκεκριμενοποιηθεί. Η προσπάθεια βελτίωσης του συστήματος διευθέτησης που είχε ξεκινήσει με την Νομοθετική Πράξη της 31^{ης} Δεκεμβρίου 1936 και την τροποποιητική Πράξη της 4^{ης} Μαρτίου 1938 υποχώρησε κατά τη διάρκεια του δεύτερου Παγκόσμιου Πολέμου. Στην περίοδο αυτή επικράτησε ένα αυταρχικό σύστημα κρατικού παρεμβατισμού (*corporatist system*), το οποίο

¹³⁸ Όπ. π., σελ. 126- 127.

¹³⁹ Όπ. π., σελ. 127- 128.

απαγόρευσε τις απεργίες και επέβαλε σύστημα επίλυσης με υποχρεωτική απόφαση διαιτησίας.¹⁴⁰

4.2.4. Το σύστημα συμφιλίωσης και διαιτησίας του 1950 και 1955

Μεταπολεμικά, θεσπίστηκε ένα νέο σύστημα επίλυσης εργασιακών διαφορών με το Νόμο της 11^{ης} Φεβρουαρίου 1950. Το σύστημα ενθάρρυνε την ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ η κύρια προτεραιότητά του ήταν η ενίσχυση των εθελούσιων μεθόδων επίλυσης μέσω άμεσων διαβουλεύσεων μεταξύ των μερών. Γι' αυτόν το λόγο το σύστημα συμφιλίωσης¹⁴¹ ήταν υποχρεωτικό για τα μέρη που είτε δεν διέθεταν συμβατικές διαδικασίες επίλυσης είτε αυτές δεν ήταν εφαρμόσιμες για κάποιο λόγο.¹⁴² Με το Νόμο του 1950 επανήλθε το σύστημα της τριμερούς επιτροπής που είχε καθιερώσει ο Νόμος του 1892, αλλά πρόεδρος της επιτροπής έπαυσε να είναι ο *Juge de Paix* και τη θέση του ανέλαβε στέλεχος του Υπουργείου Εργασίας. Καθιερώθηκαν μόνιμες επιτροπές συμφιλίωσης που ανάλογα με την σπουδαιότητα της διαφοράς διακρίνονταν σε εθνικές, περιφερειακές και τοπικές επιτροπές.¹⁴³ Η σύνθεση των επιτροπών προβλεπόταν από το Νόμο και περιελάμβανε εκπροσώπους του κράτους και των κοινωνικών εταίρων. Στην εθνική επιτροπή που κάλυπτε όλη τη χώρα προέδρευε ο Υπουργός Εργασίας ή αντιπρόσωπός του ενώ στις περιφερειακές/τοπικές επιτροπές ο κατά τόπον αρμόδιος Επιθεωρητής Εργασίας. Η παρουσία των μερών στην συμφιλίωτική επιτροπή ήταν υποχρεωτική στην περίπτωση προσφυγής του ενός ή και των δύο μερών, ενώ η συνεργασία τους με την επιτροπή

¹⁴⁰ Όπ. π., σελ. 128.

¹⁴¹ Η συμφιλίωση προβλέπεται από τα άρθρα L 523-1 και R 523-1 του Κώδικα Εργασίας, όπως αναφέρεται στο Javillier J.-C., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets*, 18-21 Septembre 1991, σελ. 221

¹⁴² Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ 129, 273.

¹⁴³ Όπως προβλέπεται από το άρθρο L 523-2 του Κώδικα Εργασίας όπως αναφέρεται στο Javillier J.-C., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets*, 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 221.

ήταν αναγκαία για την τελική απόφαση.¹⁴⁴

Η διεξαγωγή της συμφιλιωτικής διαδικασίας διατηρήθηκε η ίδια, αλλά καταργήθηκαν στοιχεία υποχρεωτικότητας που χαρακτήριζαν το σύστημα του 1936. Συγκεκριμένα, ενώ η ανάθεση της διαφοράς σε συμφιλιωτική επιτροπή θεωρούνταν υποχρεωτική όταν τα μέρη δεν είχαν καθιερώσει συμβατικό σύστημα επίλυσης, στην πράξη δεν υπήρχε κάποια ποινή γι' αυτήν την παράλειψη. Τα μέρη μπορούσαν να καταλήξουν σε αδιέξοδο ή να συμφωνήσουν μερικώς ή ολικώς. Στην περίπτωση που είχε επιτευχθεί συμφωνία, αυτή μπορούσε να αποτελέσει τμήμα της συλλογικής σύμβασης μετά την επικύρωσή της από τον Γραμματέα του *Conseil de Prud' hommes* και την κατάθεσή της στη υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας (άρθρο L. 130-10). Επιπλέον, καταργήθηκε η νομική υποχρέωση για προσφυγή στο συμφιλιωτικό σύστημα πριν την έναρξη της απεργίας.¹⁴⁵

Στον ίδιο Νόμο προβλεπόταν προαιρετικό σύστημα διαιτησίας με προσφυγή σε ένα Διαιτητικό Δικαστήριο, *Central Court of Arbitration*, για την περίπτωση αποτυχίας του επίσημου ή συμβατικού μηχανισμού συμφιλίωσης. Στην πράξη όμως το σύστημα αυτό έμεινε ανεφάρμοστο.¹⁴⁶

Γενικά, το σύστημα διευθέτησης του 1950, το οποίο διατηρήθηκε μέχρι το 1982, ήταν ανεπιτυχές, χρησιμοποιήθηκε σπάνια και δεν άσκησε θετική επίδραση στο πεδίο των εργασιακών διαφορών. Στην πράξη, ο θεσμός δεν κατάφερε να προωθήσει τη συμφιλιωτική διαδικασία μεταξύ των μερών.¹⁴⁷ Η αποτυχία του οφείλεται κυρίως στο ότι δεν είχε επιτευχθεί η ουσιαστική καλλιέργεια των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών, των συνδικάτων και του κράτους. Για μια φορά ακόμη ο

¹⁴⁴ Όπ.π., σελ. 222.

¹⁴⁵ Annie de Roo Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ.π., σελ 129-130.

¹⁴⁶ Σύμφωνα με το άρθρο L 525-1 του Κώδικα Εργασίας, τα μέρη είναι ελεύθερα να προσφύγουν στη διαιτησία εφόσον προβλέπεται από τη σύμβασή τους ή ύστερα από αποτυχία της διαδικασίας συμφιλίωσης και μεσολάβησης, Javillier J.-C., *Rapports Nationaux, Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interest*, 1991, όπ.π., σελ. 228.

¹⁴⁷ Όπως αναφέρεται από τον Blanc-Jouvan, 1971 στο Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ.π., σελ 130.

μηχανισμός αποδείχθηκε αναποτελεσματικός αφού μόνο οι συμβατικές διαδικασίες επίλυσης και οι οι ad hoc συμφιλιωτικές παρεμβάσεις κρατικών λειτουργιών σημείωναν σημαντική απήχηση.¹⁴⁸

Το 1955 καθιερώθηκε σύστημα μεσολάβησης που λειτουργούσε παράλληλα με το συμφιλιωτικό σύστημα του 1950 και περιελάμβανε στοιχεία εθελούσια και υποχρεωτικά.¹⁴⁹ Η διαδικασία της μεσολάβησης δεν ήταν άγνωστη στο Γαλλικό Δίκαιο καθώς προβλεπόταν από έναν παλιό περιφερειακό Εργατικό Κώδικα (άρθρο 210). Η σημασία της όμως αναγνωρίστηκε το 1955 όταν εφαρμόστηκε με επιτυχία για την αντιμετώπιση των μεγάλων απεργιών που σημειώθηκαν τότε στην Γαλλία.¹⁵⁰

Συγκεκριμένα, εφόσον η συμφιλιωτική διαδικασία κατέληγε σε αδιέξοδο, τα μέρη μπορούσαν να προσφύγουν είτε από κοινού είτε μονομερώς σε συμφιλιωτική επιτροπή και να επικαλεστούν εγγράφως τη μέθοδο της μεσολάβησης, σύμφωνα με το άρθρο L. 524-1. Η έναρξη της διαδικασίας της μεσολάβησης μπορούσε να γίνει και από τον Υπουργό Εργασίας ή από ανώτερο στέλεχος του Υπουργείου χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση των μερών. Η μόνη περίπτωση που τα μέρη μπορούσαν να αρνηθούν τη διαδικασία προϋπόθετε την ύπαρξη ρήτρας για προσφυγή στη διαιτησία είτε αυτή είχε συμφωνηθεί πριν τη διένεξη είτε μετέπειτα.¹⁵¹

Ο μεσολαβητής επιλέγετο ύστερα από κοινή απόφαση των μερών, ενώ αν αυτό καθίστατο αδύνατο, επιλέγετο από τον πρόεδρο της συμφιλιωτικής επιτροπής.¹⁵² Στην περίπτωση που η διένεξη ήταν εθνικής σημασίας, ο Υπουργός διόριζε τον μεσολαβητή από έναν κατάλογο με τριάντα άτομα που είχαν επιλεγεί κατόπιν συμφωνίας του Υπουργού με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ο μεσολαβητής διέθετε σημαντική εξουσία και αναλάμβανε

¹⁴⁸ Όπ. π. σελ. 130.

¹⁴⁹ Όπ. π., σελ. 131.

¹⁵⁰ Javillier J.-C., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 226.

¹⁵¹ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ 131.

¹⁵² Όπως προβλέπεται από το άρθρο στο R. 524-2 του Κώδικα Εργασίας, όπως αναφέρεται στο Javillier J.-C., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, , 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ. 226.

τη διεξαγωγή έρευνας στοιχείων. Οποιαδήποτε άρνηση των κοινωνικών εταίρων να καταθέσουν ζητηθέντα στοιχεία ή να παρουσιαστούν ενώπιόν του επέφερε την επιβολή προστίμων. Στη συνέχεια, ο μεσολαβητής προέβαινε σε συστάσεις στα δυο μέρη ανάλογα με το είδος της διένεξης. Αν επρόκειτο για διαφορά συμφερόντων, ο μεσολαβητής πρότεινε λύση, ενώ αν επρόκειτο για διαφορά δικαιωμάτων η πρότασή του περιοριζότο στην προτροπή να προσφύγουν τα μέρη στο δικαστήριο ή σε διαιτητή.¹⁵³

Η πρόταση του μεσολαβητή δεν ήταν δεσμευτική διότι αρμοδιότητά του ήταν η διερεύνηση της διαφοράς, η πρόταση συγκεκριμένης λύσης και όχι η επιβολή της, αφού τα μέρη μπορούσαν να την απορρίψουν εντός οκτώ ημερών. Σ' αυτήν την περίπτωση ο Υπουργός, μέσα σε τρεις μήνες, δημοσιοποιούσε την πρόταση του μεσολαβητή ώστε να ασκήσει πίεση για διευθέτηση της διαφοράς.¹⁵⁴ Αυτή η μέθοδος παρουσίασε αρχικά επιτυχία, αλλά από το 1957 μειωνόταν σταδιακά η εφαρμογή της, ενώ τη δεκαετία 1960-1970 χρησιμοποιήθηκε ελάχιστα.

4.2.5. Η νομοθετική πράξη της 13^{ης} Νοεμβρίου 1982

Μετά την αποτυχία του συμφιλιωτικού συστήματος του 1950 και της μεσολάβησης του 1955, η κυβέρνηση με τη νομοθετική πράξη της 13^{ης} Νοεμβρίου 1982 τροποποίησε τα δυο συστήματα. Κατέστησε και τις δυο διαδικασίες τελείως προαιρετικές για να τονίσει τον εθελούσιο χαρακτήρα τους. Το προαιρετικό σύστημα επίλυσης περιελάμβανε τη διαδικασία της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Ουσιαστικά πρόκειται για το ίδιο σύστημα επίλυσης του 1950 και του 1955 με τη διαφορά ότι καταργήθηκε κάθε στοιχείο υποχρεωτικότητας.

Όσον αφορά τη διαιτησία, τα μέρη είναι ελεύθερα να προσφύγουν σ' αυτήν τη μέθοδο εφόσον προβλέπεται από τη συλλογική τους σύμβαση ή ύστερα από αποτυχία της διαδικασίας συμφιλίωσης και μεσολάβησης (άρθρο L. 525-1). Η αρμοδιότητα του

¹⁵³ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, σελ 131.

¹⁵⁴ Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europe (Part I)*, 5- 6 October 1993, όπ.π., σελ 23.

διαιτητή περιορίζεται στη ρύθμιση συγκεκριμένων θεμάτων που ενδεχομένως να καταλήξουν σ' αυτήν. Εφόσον τα μέρη είχαν προηγουμένως προσφύγει σε διαδικασίες επίλυσης (συμφιλίωση, μεσολάβηση), ο διαιτητής ενημερώνεται για τα αποτελέσματα αυτών των διαδικασιών και καταλήγει σε κάποια απόφαση. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να είναι τεκμηριωμένη και δεν είναι τελεσίδικη, διότι τα μέρη μπορούν να προσφύγουν σε ένα *Cour Supérieure d' Arbitrage/Superior Court of Arbitration* και να ζητήσουν την επανεξέτασή της.¹⁵⁵

4.3. Εφαρμογή και αξιολόγηση των μηχανισμών επίλυσης στην πράξη

Παρ' όλες τις τροποποιήσεις ο μηχανισμός επίλυσης εργασιακών διαφορών στη Γαλλία παρέμεινε και εξακολουθεί να παραμένει χωρίς ευρεία εφαρμογή.¹⁵⁶ Συμπερασματικά, η αποτυχία των κρατικών θεσμών επίλυσης που χρονολογούνται από το 1892 οφείλονται κατά πολύ στην αποκοπή τους από τις διαδικασίες διαβούλευσης και συμφιλίωσης που σταδιακά καθιερώνονταν από τοπικές ιδιωτικές πρωτοβουλίες.

Από τη μεριά της πολιτείας δεν έγινε καμμία ουσιαστική κρατική προσπάθεια για τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης που να ενθαρρύνει τους εταίρους να προσφύγουν εθελούσια στο θεσμοθετημένο σύστημα συμφιλίωσης ή μεσολάβησης.¹⁵⁷ Κατά συνέπεια, οι εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις δεν ανέπτυξαν διαδικασίες ώστε σε περίπτωση αδιεξόδου στις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις να προσφεύγουν στους κρατικούς θεσμούς διευθέτησης.

¹⁵⁵ Όπως προβλέπεται από το άρθρο L. 525-5 του Κώδικα Εργασίας, όπως αναφέρεται στο Javillier J.-C., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalités de reglement des conflits collectives d' interets*, 18-21 Septembre 1991, όπ.π., σελ 228.

¹⁵⁶ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ.π., σελ. 132.

¹⁵⁷ Όπ π., σελ. 275.

**ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΓΑΛΛΙΑ

1892	Νόμος περί Συμφιλίωσης και Διαιτησίας
1936	Νομοθετική Πράξη της 31 ^{ης} Δεκεμβρίου 1936
1938	Τροποποιητική Νομοθετική Πράξη υποχρεωτικής διαιτησίας
1950	Νόμος της 11/2/ 1950 - Σύστημα Συμφιλίωσης & Διαιτησίας
1955	Νομοθετικό διάταγμα της 5/5/1955 – Σύστημα Μεσολάβησης παράλληλα με το σύστημα του 1950
1982	Νομοθετική Πράξη της 13/11/1982 – Προαιρετικό σύστημα επίλυσης

5. Η διευθέτηση των εργασιακών διαφορών στην Ισπανία

5.1. Η εξέλιξη του θεσμού μέχρι το 1975

Η κρατική παρέμβαση στη διευθέτηση συλλογικών εργασιακών διαφορών (δικαιωμάτων και συμφερόντων) ξεκινάει με τη Νομοθετική Πράξη της 19^{ης} Μαΐου 1908 η οποία εγκαθίδρυσε τα Εργασιακά Συμβούλια Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (*Consejos de Conciliación y Arbitraje, Industrial Councils of Conciliation and Arbitration*). Η Πράξη υποχρέωνε εργοδότες και εργαζόμενους να προσπαθούν να επιλύουν τις διαφορές τους με διαπραγματεύσεις μέσω των Συμβουλίων πριν καταφύγουν σε απεργία και ανταπεργία. Εφόσον η διαπραγμάτευση κατέληγε σε συμφωνία, αυτή υπογράφετο από τα εμπλεκόμενα μέρη και από το Συμβούλιο. Τα Συμβούλια ήταν εξαμελή με τρία μέλη από την πλευρά των εργοδοτών και τρία μέλη από τους εργαζόμενους. Τα εργατικά σωματεία δεν συμμετείχαν στα Συμβούλια, αφού αναγνωρίστηκαν μετέπειτα με τα νομοθετικά διατάγματα της 10^{ης} Δεκεμβρίου 1916 και της 25^{ης} Αυγούστου 1923. Η απουσία των σωματείων φυσικά αποδυνάμωνε την αποτελεσματικότητα των Συμβουλίων. Τα δυο αυτά νομοθετικά διατάγματα παρείχαν τη δυνατότητα σχηματισμού κοινών επιτροπών από τα δυο εμπλεκόμενα μέρη είτε μόνιμου χαρακτήρα είτε ανά περίπτωση, με σκοπό την αποφυγή απεργιών και την ειρηνική διευθέτηση εργασιακών διαφορών.¹⁵⁸

Αργότερα, με τη νομοθετική πράξη της 27^{ης} Νοεμβρίου 1931, το Υπουργείο Εργασίας καθιέρωσε τρία είδη επιτροπών με τη συμμετοχή εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων. Οι επιτροπές που αντιστοιχούσαν στην απασχόληση στον αγροτικό και βιομηχανικό τομέα επιφορτίστηκαν με θέματα εργασιακών σχέσεων (*Corporative Committees for Labour in Industry and Agriculture*). Αποτελούντο από ίσο αριθμό εργαζομένων και εργοδοτών, έναν πρόεδρο και γραμματέα και ασκούσαν τη λειτουργία της Συμφιλίωσης και της Διαιτησίας.^{158α}

Στις Επιτροπές μπορούσαν να προσφύγουν για εργασιακές διαφορές μεγάλης

¹⁵⁸ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 338.

^{158α} Όπ. π., σελ. 338.

σημασίας είτε και τα δυο εμπλεκόμενα μέρη είτε το ένα από τα δυο. Στο αρχικό στάδιο την υπόθεση χειρίζετο μια υπο-επιτροπή και εφόσον αποτύγχανε στην προσπάθεια επίλυσης της διαφοράς, ακολουθούσε η συμφιλιοτική παρέμβαση της κύριας Επιτροπής. Εάν αποτύγχανε η νέα προσπάθεια, η Επιτροπή προέτρεπε τα εμπλεκόμενα μέρη να καταφύγουν στη διαιτησία. Σε περίπτωση που η πρόταση για προσφυγή στη διαιτησία γινόταν αποδεκτή και από τα δυο μέρη, η απόφαση της διαιτησίας είχε δεσμευτικό χαρακτήρα. Εάν αντίθετα τα δυο μέρη δεν αποδέχονταν τη λύση της διαιτησίας, η περίπτωση κατέληγε στον Υπουργό Εργασίας μέσω γραπτής αναφοράς από την Επιτροπή, η οποία ανέλυε τη συγκεκριμένη διένεξη και πρότεινε λύσεις. Ο Υπουργός Εργασίας διατηρούσε το δικαίωμα να δημοσιοποιήσει τη γραπτή αναφορά της Επιτροπής.¹⁵⁹

Γενικά στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ισπανία μέχρι το 1975, οπότε έληξε το αυταρχικό καθεστώς του Φράνκο, η πολιτεία ασκούσε έντονη παρεμβατική πολιτική με πατερναλιστικά χαρακτηριστικά.

5.2. Η διευθέτηση διαφορών δικαιωμάτων

Μετά το 1975, οι ισπανικές εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από τάση για μείωση της παρεμβατικής πολιτικής και εμπλουτισμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύμβασης με διαδικασίες επίλυσης εργασιακών διαφορών. Το είδος της εργασιακής διαφοράς καθορίζει τη διαδικασία επίλυσης που μπορεί να εφαρμοσθεί, υπό την έννοια ότι διαφορετική διαδικασία χρησιμοποιείται στην περίπτωση διαφορών δικαιωμάτων ή έννομων διαφορών (ατομικών ή συλλογικών) και διαφορετική στην περίπτωση συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Υπενθυμίζεται ότι οι διαφορές δικαιωμάτων απορρέουν από την ερμηνεία ενός νόμου ή συλλογικής σύμβασης. Αντίθετα, όταν η εργασιακή διαφορά παρουσιάζεται κατά τη διάρκεια μιας συλλογικής διαπραγμάτευσης, θεωρείται ως συλλογική διαφορά συμφερόντων.

Συνήθως οι ατομικές διαφορές δικαιωμάτων επιλύονται από τα Εργατοδικεία

¹⁵⁹ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., 338- 339.

(*Labour Courts*) τα οποία είναι ιδιαίτερα δημοφιλή και διακρίνονται για την αποτελεσματικότητα, την ταχεία διεκπεραίωση των υποθέσεων και την αξιοπιστία τους. Το σύστημα των Εργατοδικείων, το οποίο προβλέπεται από τη Νομοθετική Πράξη της 1^{ης} Ιουλίου 1985, περιλαμβάνει πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια, ανώτατη, βαθμίδα.¹⁶⁰ Πριν από την προσφυγή στο Εργατοδικείο, τόσο για τις ατομικές, όσο και για τις συλλογικές διαφορές δικαιωμάτων, είναι υποχρεωτική μια απόπειρα μεσολάβησης, είτε σε επιτροπή που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση, είτε ενώπιον κάποιου διοικητικού οργάνου.¹⁶¹

Τα Εργατοδικεία είναι αρμόδια για τη διευθέτηση και των συλλογικών διαφορών δικαιωμάτων, παρόλο που στη διάθεση των εμπλεκόμενων μερών υπάρχει ένα ευρύ πλέγμα από άλλα μέσα, όπως κοινές επιτροπές των δυο μερών, τοπικές διοικητικές υπηρεσίες, Επιθεωρητές Εργασίας και Γενικοί Διευθυντές του Υπουργείου Εργασίας. Εφόσον αποτύχουν οι εναλλακτικές αυτές διαδικασίες, η εργασιακή διαφορά υποβάλλεται στο Εργατοδικείο για επίλυση. Η πλειονότητα των συλλογικών διαφορών δικαιωμάτων επιλύεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας ή τα Εργατοδικεία.¹⁶²

Σημειώνεται ότι το 1979 ιδρύθηκε ένα κρατικό Ινστιτούτο Μεσολάβησης, Διαιτησίας και Συμφιλίωσης (Institute for Mediation, Arbitration and Conciliation, IMAC), το οποίο όμως έπαυσε να λειτουργεί διότι δεν μπόρεσε να αποκτήσει την εμπιστοσύνη των κοινωνικών εταίρων. Το Ινστιτούτο περιελάμβανε και ένα Διαιτητικό Δικαστήριο για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών.¹⁶³

5.3. Η διευθέτηση διαφορών συμφερόντων

Οι συλλογικές διαφορές συμφερόντων δεν επιλύονται δικαστικά και δεν προβλέπεται μια γενική ρύθμιση. Κυρίαρχο ρόλο στον τομέα της ρύθμισης των

¹⁶⁰ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 339.

¹⁶¹ Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002, σελ. 69.

¹⁶² Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 340.

¹⁶³ Όπ. π., σελ. 339.

διαφορών αυτών κατέχει η συλλογική διαπραγμάτευση, ιδιαίτερα μετά τη μεταρρύθμιση του Καταστατικού των Εργαζομένων το 1994 που σηματοδοτεί τη τάση για ανάληψη της διευθέτησης των διαφορών από τη συλλογική σύμβαση.¹⁶⁴

Συγκεκριμένα, η συλλογική σύμβαση μπορεί να ορίζει ή να συγκροτεί το θεσμό επίλυσης (συνήθως είναι το εργασιακό συμβούλιο ή μία Επιτροπή Συμφωνίας), το είδος της διαδικασίας που πρέπει να ακολουθηθεί, τις περιπτώσεις που καλύπτει και τον τρόπο εφαρμογής της. Ενδέχεται να προβλέπεται ότι η μεσολάβηση θα είναι υποχρεωτική και μετά την αίτηση του ενός μόνο από τα εμπλεκόμενα μέρη ή ότι θα παραπέμπεται η διαφορά στη διαιτησία.^{164α} Στην περίπτωση που οι διμερείς διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε αδιέξοδο, συνήθως τα εμπλεκόμενα μέρη επιλέγουν τη συμφιλίωση και τη μεσολάβηση,¹⁶⁵ οι οποίες κατά κανόνα επιτελούνται από τους Επιθεωρητές Εργασίας και τους Γενικούς Διευθυντές Εργασίας. Αλλά και σε οποιαδήποτε άλλη στιγμή κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων τα εμπλεκόμενα μέρη μπορούν να προσφύγουν στην υπηρεσία ενός συμφιλιωτή ή μεσολαβητή που τον έχουν από κοινού επιλέξει.

Μέχρι τον Ιούνιο 1981 εφαρμόζετο διαδικασία υποχρεωτικής διαιτησίας ενώπιον του Γενικού Διευθυντή Εργασίας σύμφωνα με τον κώδικα Εργατικού Δικαίου. Αυτή όμως χαρακτηρίστηκε ως αντισυνταγματική, επειδή θεωρήθηκε ότι αντέβαινε στο συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στη σημερινή εποχή ισχύει μόνο σε εθελούσια βάση. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να απεργήσουν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της διαιτησίας, διαφορετικά η διαιτησία παύει. Τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν το δικαίωμα να ορίσουν έναν ή περισσότερους διαιτητές οι οποίοι οφείλουν να καταλήξουν σε απόφαση μέσα σε πέντε ημέρες. Η απόφαση της διαιτησίας αποκτά ισχύ συλλογικής συμφωνίας εφόσον γίνει αποδεκτή από τα δυο μέρη. Στην πράξη, η εθελούσια

¹⁶⁴ Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 70.

^{164α} Όπ. π., σελ. 70.

¹⁶⁵ Στο ισπανικό σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασία υφίσταται διάκριση μεταξύ συμφιλίωσης και μεσολάβησης. Ο διαχωρισμός αυτός δεν εμποδίζει έναν συμφιλιωτή να αναλαμβάνει και την διαδικασία μεσολάβησης και αντίστροφα.

διαιτησία δεν έχει ευρεία εφαρμογή.¹⁶⁶

5.4. Οι σύγχρονες Συμφωνίες για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών

Οι συμφωνίες που έχουν προκύψει μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διευθέτηση εργασιακών διαφορών και έχουν υπογραφεί από την πλειονότητα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, εφαρμόζονται είτε στις αυτοδιοικούμενες περιφέρειες της Ισπανίας είτε σε ολόκληρη τη χώρα, ανάλογα με την περιφέρεια που καλύπτουν. Η πρώτη Συμφωνία για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών σε πανισπανικό επίπεδο (*ASEC*) υπογράφηκε τον Ιανουάριο του 1996 με ισχύ έως το τέλος του 2001, ενώ η δεύτερη συμφωνία (*ASEC II*) υπογράφηκε τον Ιανουάριο του 2001 με ισχύ για άλλα τέσσερα χρόνια. Την εκτέλεση και διαχείριση των διαδικασιών που απορρέουν από τις Συμφωνίες αυτές αναλαμβάνει η Διασυννομοσπονδιακή Υπηρεσία Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ιδρυμα *SIMA*), το οποίο ιδρύθηκε γι' αυτόν το σκοπό από τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις.¹⁶⁷

Όλες αυτές οι συμφωνίες είναι προϊόν συλλογικών διαπραγματεύσεων και η διαχείρισή τους γίνεται μέσω οργανισμών ή ιδρυμάτων στα οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι. Η παροχή των υπηρεσιών (μεσολάβηση, διαιτησία) στα εμπλεκόμενα μέρη είναι δωρεάν, καθώς η Πολιτεία προσφέρει την απαραίτητη οικονομική υποστήριξη. Οι συμφωνίες διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τα όργανα μεσολάβησης που διαθέτουν και καλύπτουν συλλογικές εργασιακές διαφορές, δικαιωμάτων και συμφερόντων. Μπορεί να χρησιμοποιηθούν μεσολαβητές, από κοινού ή μονομερώς, ή μικτά όργανα και επαγγελματικοί σύλλογοι που σχετίζονται με τις οργανώσεις ή κλάδους που συμμετέχουν στις συγκεκριμένες συμφωνίες.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 341, Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europe (Part I)*, 5-6 October 1993, όπ.π., σελ. 34.

¹⁶⁷ Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 71.

¹⁶⁸ Όπ. π., σελ. 71- 72.

5.5. Οι αρμοδιότητες της ASEC

Η ASEC παρέχει σύστημα διευθέτησης συλλογικών εργασιακών διαφορών (μεσολάβηση, διαιτησία) στις επιχειρήσεις ή κλάδους που έχουν ρητά προσχωρήσει στη Συμφωνία μέσω των αντίστοιχων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον, η ASEC μέσω του Ιδρύματος SIMA καλύπτει και κλάδους οι οποίοι στις συλλογικές τους συμβάσεις προβλέπουν διαδικασίες επίλυσης διαφορών παρόμοιες με της ASEC. Εστιάζει το ενδιαφέρον της στις συλλογικές εργασιακές διαφορές που αφορούν ολόκληρη τη χώρα ή περισσότερες από μια αυτοδιοικούμενη περιφέρεια.

Στις διαφορές δικαιωμάτων η χρήση της μεσολάβησης μέσω του Ιδρύματος SIMA είναι υποχρεωτική πριν τα μέρη προσφύγουν στο Εργατοδικείο. Πριν από την ίδρυση του SIMA, όπως έχει ήδη προαναφερθεί στη σελίδα 73, η υπηρεσία μεσολάβησης παρείχετο από διοικητικές υπηρεσίες (Επιθεωρητές Εργασίας, Διευθυντές του Υπουργείου Εργασίας).

Στις διαφορές συμφερόντων η μεσολάβηση δεν είναι υποχρεωτική εκτός από την περίπτωση που οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να κηρύξουν απεργία, οπότε θα πρέπει να προσφύγουν στη μεσολάβηση πριν από την κήρυξη της απεργίας. Μεσολάβηση μπορεί να ζητήσει το ένα από τα δυο εμπλεκόμενα μέρη στις εξής περιπτώσεις:

- εάν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής συμφωνίας καθυστερούν για χρονικό διάστημα περισσότερο από πέντε μήνες,
- εάν οι διαπραγματεύσεις για συλλογικές απολύσεις καταλήξουν σε αδιέξοδο,
- εάν τα εμπλεκόμενα μέρη διαφωνούν σχετικά με τη μεταφορά του τύπου εργασίας,
- εάν τα εμπλεκόμενα μέρη διαφωνούν σχετικά με ουσιαστική αλλαγή των συνθηκών εργασίας.

Μεσολάβηση μπορεί να ζητηθεί και από τα δυο μέρη, οπότε δεν απαιτείται να παρέλθει το διάστημα των πέντε μηνών. Τα μέρη μπορούν επίσης να ζητήσουν υπηρεσία διαιτησίας, τόσο σε διαφορές δικαιωμάτων όσο και συμφερόντων, αλλά απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμφωνία και των δυο. Στις διαφορές δικαιωμάτων οι συμφωνίες που απορρέουν από τις διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας

λειτουργούν ως δικαστική απόφαση ενώ στις διαφορές συμφερόντων ως συλλογική σύμβαση.¹⁶⁸

5.6. Η οργάνωση του Ιδρύματος SIMA και η διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας

Το Ίδρυμα SIMA διοικείται από από μια Επιτοπή Εποπτείας (*Patronato*) που αποτελείται από ίσο αριθμό αντιπροσώπων των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων που έχουν προσχωρήσει στην *ASEC*. Ένας από τους αντιπροσώπους εκτελεί χρέη προέδρου σε ετήσια βάση, ενώ οι αντιπρόσωποι εναλλάσσονται κυκλικά στην προεδρία. Το Ίδρυμα SIMA διαθέτει στην έδρα του στη Μαδρίτη μόνιμο τεχνικό τμήμα με κτιριακή υποστήριξη για τη διοργάνωση των μεσολαβήσεων και διαιτησιών, καθώς και προσωπικό με τεχνική και διοικητική κατάρτιση που υποβοηθά τους μεσολαβητές και διαιτητές στο έργο τους. Τα λειτουργικά έξοδα του ιδρύματος καλύπτονται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό με ετήσιο ποσο το οποίο διαχειρίζεται το Υπουργείο Εργασίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι η Διεύθυνση Εργασίας συμμετέχει άμεσα στη διεύθυνση του Ιδρύματος.¹⁶⁹

Το Ίδρυμα *SIMA* διατηρεί κατάλογο με ονόματα μεσολαβητών που έχουν προταθεί από τις οργανώσεις που έχουν υπογράψει την *ASEC* και καλύπτουν διάφορα επαγγελματικά πεδία, όπως είναι οι καθηγητές Πανεπιστημίων, Επιθεωρητές Εργασίας, εργασιακοί σύμβουλοι και άτομα από τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις εξειδικευμένα σε θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση εργασιακής διαφοράς ο μεσολαβητής ορίζεται από το εμπλεκόμενο μέρος που έχει ζητήσει τη μεσολάβηση, εκτός αν έχει αναθέσει στο *SIMA* την επιλογή. Το άλλο μέρος μπορεί να αποδεχθεί τον προτεινόμενο μεσολαβητή ή να προτείνει άλλον, οπότε η μεσολάβηση πραγματοποιείται από περισσότερους από έναν μεσολαβητές.^{169α}

¹⁶⁸ Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 72, 74.

¹⁶⁹ Όπ. π., σελ. 74.

^{169α} Όπ. π., σελ. 73.

Η διαδικασία της μεσολάβησης πρέπει να πραγματοποιηθεί μέσα σε δέκα ημέρες από την ημέρα αίτησης προς το *SIMA*. Εάν όμως υπάρχει περίπτωση απεργίας, η προθεσμία για την έναρξη μεσολάβησης είναι 72 ώρες από την αίτηση. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει να εξετάσει την υπόθεση, να συλλέξει τα απαραίτητα στοιχεία κατά την κρίση του και να προτείνει τρόπους για διευθέτηση της διαφοράς. Εάν η πρότασή του δεν γίνει αποδεκτή, θα πρέπει να απορριφθεί ρητά από τα εμπλεκόμενα μέρη.¹⁷⁰

Οι διαιτητές είναι κατά κανόνα καθηγητές Πανεπιστημίου και για το διορισμό τους απαιτείται κοινή απόφαση όλων των οργανώσεων που έχουν υπογράψει τη συμφωνία *ASEC*. Τα ονόματά τους ευρίσκονται σε μια κατάσταση που τηρείται στο Ίδρυμα *SIMA* και στην οποία βασίζονται τα εμπλεκόμενα μέρη για να προτείνουν διαιτητές για την επίλυση της διένεξής τους.

Στην αίτηση που υποβάλλουν τα μέρη προς το *SIMA* γνωστοποιούνται και το όνομα ή τα ονόματα των επιλεγέντων διαιτητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας, το *SIMA* προτείνει ονόματα για λογαριασμό των μερών. Μέσα σε δέκα ημέρες οι διαιτητές πρέπει να καταλήξουν σε κάποια πρόταση και να αιτιολογήσουν την απόφασή τους. Σημειώνεται ότι σε περίπτωση που η διαδικασία της διαιτησίας δεν έχει ακολουθήσει την προβλεπόμενη διαδικασία ή η διαιτητική απόφαση δεν είναι σύμφωνη με τη νομοθεσία, επιτρέπεται η προσφυγή στο Εργατοδικείο.¹⁷¹

5.7. Εφαρμογή και αξιολόγηση της *ASEC* στην πράξη

Η πλειονότητα των εργασιακών διαφορών που αναλαμβάνονται από το Ίδρυμα *SIMA* αφορά σε διαφορές δικαιωμάτων και συνήθως σχετίζεται με την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων. Επίσης, ιδιαίτερη ζήτηση έχει η διαδικασία της μεσολάβησης πριν την κήρυξη απεργίας που επίσης είναι επιβεβλημένη από το νόμο πριν από τη προσφυγή σε δικαστική επίλυση.^{171α}

¹⁷⁰ Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 73.

¹⁷¹ Όπ. π., σελ. 74.

^{171α} Όπ. π., σελ. 75.

Σχετικά με τις διαφορές συμφερόντων, οι κοινωνικοί εταίροι συνήθως δεν επιδεικνύουν προθυμία να επιχειρήσουν διευθέτηση μέσω του *SIMA*. Θεωρείται ότι οι όποιες διαφωνίες απορρέουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι προτιμότερο να επιλύονται από τα ίδια τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, σε περιπτώσεις ιδιαίτερα εξειδικευμένες και πολύπλοκες, υπάρχει ενδεχομένως η αντίληψη ότι το *SIMA* δεν διαθέτει την απαραίτητη τεχνογνωσία για να επιτύχει την άρση της διαφωνίας. Σπάνια είναι και η χρησιμοποίηση της διαδικασίας της διαιτησίας.¹⁷²

Γενικά αναφέρεται ότι η εκτεταμένη παράδοση στην Ισπανία της δικαστικής επίλυσης αποτελεί εμπόδιο για την περαιτέρω ανάπτυξη και ευρύτερη αποδοχή των εναλλακτικών μηχανισμών επίλυσης. Επίσης θεωρείται ότι αν οι διαδικασίες που προβλέπονται από τη συμφωνία *ASEC* και το Ίδρυμα *SIMA* μπορούσαν να ενσωματωθούν καλύτερα με την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα αποκόμιζαν μεγαλύτερη αποδοχή από τους κοινωνικούς εταίρους.^{172α}

¹⁷² Όπ. π., σελ. 75 - 76.

^{172α} Όπ. π., σελ. 74.

**ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΙΣΠΑΝΙΑ

1908	Νομοθετική Πράξη της 19/5/1908 - Εργασιακά Συμβούλια Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (<i>Consejos de Conciliacion y Arbitraje Industrial</i>)
1931	Νομοθετική Πράξη της 27/11/1931 – Επιτροπές για την Απασχόληση στη Βιομηχανία και Γεωργία (<i>Corporative Committees for Industry and Agriculture</i>)
1979	Ίδρυση του Ινστιτούτου Μεσολάβησης, Διαιτησίας και Συμφιλίωσης (<i>Institute of Mediation, Arbitration and Conciliation</i>)
1985	Νομοθετική Πράξη της 1/7/1985 – Σύστημα Εργατοδικείων (<i>Labour Courts</i>)
1996-2001	Υπογραφή της Α΄ Συμφωνίας για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών (<i>ASEC</i>) σε πανισπανικό επίπεδο – Ίδρυση της Διασυννομοσπονδιακής Υπηρεσίας Μεσολάβησης και Διαιτησίας (<i>SIMA</i>)
2001-2004	Υπογραφή Β΄ Συμφωνίας για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών (<i>ASEC</i>) σε πανισπανικό επίπεδο

6. Σύγκριση των τριών συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών στο Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία και Ισπανία

Από την προηγούμενη παράθεση της ιστορικής εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων και του συστήματος επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών των τριών ευρωπαϊκών χωρών (Μ. Βρετανίας, Γαλλίας, Ισπανίας) προκύπτει ότι η καθοριστική αιτία που προκάλεσε την παρέμβαση τρίτου στο εργασιακό πεδίο είναι κοινή και στις τρεις χώρες. Συγκεκριμένα, η κρατική παρέμβαση στη διευθέτηση των συλλογικών διαφορών οφείλεται στην εξάπλωση απεργιών τις τελευταίες δεκαετίες του 19^{ου} αιώνα που έθεταν σε κίνδυνο κυρίως την εθνική τους οικονομία. Με μικρές χρονικές αποκλίσεις, η Γαλλία το 1892, η Μεγάλη Βρετανία το 1896 και η Ισπανία το 1908 θέσπισαν τους πρώτους μηχανισμούς επίλυσης που βασίζονταν στις διαδικασίες της συμφιλίωσης και διαιτησίας με σκοπό την εργασιακή ειρήνη.¹⁷³

Εκτός από την κοινή αφετηρία των μηχανισμών επίλυσης, μπορούμε να επιχειρήσουμε να αναδείξουμε τις ομοιότητες και τις διαφορές τους στη σύγχρονη εποχή με βάση τέσσερα κριτήρια που δρουν ως μεταβλητές σύμφωνα με τη συγκριτική μέθοδο: τον κρατικό ή συμβατικό χαρακτήρα, το πεδίο εφαρμογής, τη μέθοδο διευθέτησης και την αποτελεσματικότητά τους στην πράξη. Το πεδίο εφαρμογής αναφέρεται στο είδος των συλλογικών εργασιακών διαφορών που καλύπτουν οι μηχανισμοί, ενώ η μέθοδος διευθέτησης αναφέρεται στο βαθμό εμπλοκής του τρίτου μέρους και τη σκοπιμότητα της παρέμβασης.¹⁷⁴ Το τελευταίο κριτήριο αναφέρεται στην αποδοχή των μηχανισμών από τους κοινωνικούς εταίρους.

6.1. Κρατικός ή συμβατικός χαρακτήρας

Το σύγχρονο βρετανικό σύστημα επίλυσης διατηρεί την παράδοσή του στον

¹⁷³ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 270.

¹⁷⁴ Όπ. π., σελ. 295.

εθελοντισμό, αφού διακρίνεται από την ύπαρξη συμβατικών μηχανισμών επίλυσης στην περίπτωση που οι άμεσες διαπραγματεύσεις μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών καταλήξουν σε αδιέξοδο. Τις περισσότερες φορές οι εθελούσιοι θεσμοί επίλυσης προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις των μερών και θεωρούνται από τα μέρη ως προέκταση των διμερών διαπραγματεύσεων, καθώς η όλη διαδικασία διευθέτησης (όροι προσφυγής, στάδια, διάρκεια, επιλογή τρίτων) καθορίζονται από τους εμπλεκόμενους. Εναλλακτικά, από το 1974, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στον κρατικό θεσμό επίλυσης (ACAS) που λειτουργεί με πλήρη αυτονομία και ανταποκρίνεται στην εξελικτική πορεία των εθελούσιων διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων. Ο ρόλος του στην επίλυση των διαφορών είναι επιβοηθητικός, αφού προτεραιότητα έχει η στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η μεταξύ των μερών επίλυση των εργασιακών διαφορών.

Αντίθετα, το σύγχρονο γαλλικό σύστημα διατηρεί την παράδοση της δικαστικής επίλυσης μέσω των Εργατοδικείων (Conseils), ενώ όσον αφορά τον κρατικό παρεμβατισμό, αυτός έχει υποχωρήσει σε σύγκριση με το παρελθόν, αφού ο σχετικά πρόσφατος κρατικός μηχανισμός διευθέτησης του 1982 λειτουργεί επικουρικά σε σχέση με τις συμβατικές διαδικασίες επίλυσης. Επίσης, περιστασιακά (*ad hoc*) λειτουργούν συμφιλιωτικές παρεμβάσεις κρατικών λειτουργών, όπως για παράδειγμα των Επιθεωρητών Εργασίας.

Τέλος, το σύγχρονο ισπανικό σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών, όπως διαμορφώθηκε μετά το 1975, χαρακτηρίζεται από τάση εξωδικαστικής επίλυσης μέσω καθιέρωσης συμβατικών θεσμών που ορίζονται από συμφωνίες μεταξύ των μερών. Στην περίπτωση που οι εθελούσιες συμφιλιωτικές απόπειρες αποτύχουν, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στα Εργατοδικεία, εκτός εάν πρόκειται για συλλογική διαφορά συμφερόντων για την οποία δεν προβλέπεται δικαστική επίλυση παρά μόνο συμβατική.

Συμπερασματικά, στη Μεγάλη Βρετανία και στη Γαλλία τα κρατικά συστήματα επίλυσης λειτουργούν επικουρικά σε σχέση με τα συμβατικά που έχουν τον κυρίαρχο ρόλο, ιδιαίτερα στη Μεγάλη Βρετανία. Και στην Ισπανία οι συλλογικές διαφορές διευθετούνται μέσω εθελούσιων συμφωνιών, ενώ δικαστική επίλυση προβλέπεται, υπό προϋποθέσεις, για τις διαφορές δικαιωμάτων.

6.2. Πεδίο εφαρμογής

Στη Μεγάλη Βρετανία οι μηχανισμοί διευθέτησης (οι εθελούσιοι των κοινωνικών εταιρών και ο κρατικός) καλύπτουν όλες τις εργασιακές διαφορές, αφού η διάκρισή τους (ατομικές-συλλογικές, διαφορές δικαιωμάτων- διαφορές συμφερόντων) δεν διαφοροποιεί την επιλογή της υπηρεσίας επίλυσης.

Στη Γαλλία υφίσταται από το 1938 διάκριση μεταξύ συλλογικών διαφορών δικαιωμάτων και συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Οι διαφορές της πρώτης κατηγορίας επιλύονται μέσω δικαστηρίων χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα μέρη δεν μπορούν να συμμετέχουν στη διευθέτηση των διαφορών τους, εάν είναι απρόθυμα να προσφύγουν στα δικαστήρια. Αρκετές φορές τα μέρη έχουν καθιερώσει στις συλλογικές τους συμφωνίες εναλλακτικά σώματα επίλυσης, όπως τις κοινές επιτροπές για τη διευθέτηση διαφορών που προκύπτουν από την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων.¹⁷⁵ Οι συλλογικές διαφορές συμφερόντων ρυθμίζονται με το κρατικό σύστημα του 1982 ή με συμβατικά συστήματα.

Στην Ισπανία το είδος της διαφοράς (διαφορές δικαιωμάτων/διαφορές συμφερόντων) καθορίζει και το μηχανισμό επίλυσης. Εάν πρόκειται για διαφορά δικαιωμάτων (ατομική ή συλλογική), τα μέρη είναι υποχρεωμένα βάσει νόμου να επιχειρήσουν μια προσπάθεια μεσολάβησης με όργανα που προβλέπονται από τη συλλογική τους σύμβαση, προτού προσφύγουν σε Εργατοδικείο. Σε αυτά τα όργανα συμπεριλαμβάνεται και το ίδρυμα *SIMA*. Για τις διαφορές συμφερόντων δεν προβλέπεται δικαστική επίλυση, αλλά ρυθμίζονται με βάση τις προβλέψεις της συλλογικής σύμβασης των μερών.

6.3. Μέθοδος διευθέτησης

Το κύριο χαρακτηριστικό του βρετανικού συστήματος επίλυσης, το οποίο αποτελεί και την ειδοποιό διαφορά με τα υπόλοιπα δύο συστήματα (της Γαλλίας και

¹⁷⁵ Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europ, (Part II)*, 5-6 October, 1993, όπ.π., σελ. II/2 - 3.

της Ισπανίας) είναι η απόλυτη επικουρικότητα, τόσο των συμβατικών θεσμών επίλυσης, όσον και της ACAS.¹⁷⁶ Τα πιο προσφιλή μέσα επίλυσης είναι η συμφιλίωση και μεσολάβηση ενώ πολύ λιγότερο ασκείται η διαιτησία. Και οι τρεις μέθοδοι έχουν καθιερωθεί και νομοθετικά και πραγματοποιούνται μέσω της ACAS. Στη Μεγάλη Βρετανία δεν υπάρχει κάποιος νόμος για υποχρεωτική επίλυση της συλλογικής διαφοράς. Η παρέμβαση του τρίτου (ACAS) είναι προαιρετική, αφού γίνεται μετά από επίκληση των ενδιαφερομένων και εφόσον δεν υπάρχει κάποια ρήτρα επίλυσης στη συλλογική σύμβαση ή ακόμα και αν προβλέπεται αντίστοιχη διαδικασία, αυτή είναι σε απραγία. Επιπλέον, το αποτέλεσμα της παρέμβασης, εφόσον γίνει αποδεκτό από κοινού, δεσμεύει τα μέρη «ηθικώς» και όχι νομικώς.

Συνήθως τα μέρη που προσφεύγουν στην κρατική υπηρεσία επίλυσης επιλέγουν τη συμφιλίωση που θεωρείται προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης και η ίδια η υπηρεσία μπορεί με δική της πρωτοβουλία να παράσχει την διαδικασία της συμφιλίωσης. Στο στάδιο αυτό ο συμφιλιωτής στοχεύει στην καλλιέργεια ενός φιλικού κλίματος για την επανέναρξη των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Στην περίπτωση αποτυχίας αυτής της διαδικασίας μπορούν τα μέρη να προσφύγουν στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία. Τις περισσότερες φορές επιλέγεται η μεσολάβηση, κατά τη διάρκεια της οποίας διεξάγεται έρευνα για να εξακριβωθούν τα αίτια της διένεξης. Επιπλέον, προβλέπεται πληροφόρηση του κοινού και του Κοινοβουλίου σχετικά με το πόρισμα της έρευνας. Η διαιτησία θεωρείται το τελευταίο στάδιο της παρέμβασης και σπανίως χρησιμοποιείται, διότι τα μέρη συνήθως αποφεύγουν να δεσμευτούν με την απόφαση ενός τρίτου μέρους. Κατά κανόνα επιτυγχάνεται συμφωνία σε κάποιο από τα προηγούμενα στάδια.

Τα ίδια εξωδικαστικά μέσα επίλυσης παρέχονται και από το γαλλικό σύστημα επίλυσης. Οι διαδικασίες αυτές είναι επικουρικές, αφού προτεραιότητα έχουν οι συμβατικοί θεσμοί επίλυσης.¹⁷⁷ Επίσης, σύμφωνα με τον πρόσφατο νόμο του 1982, η χρήση των μεθόδων από τα μέρη είναι προαιρετική διότι κάθε στοιχείο υποχρεωτικότητας έχει εξαλειφθεί. Συνεπώς και στην περίπτωση που οι

¹⁷⁶ Κουκιάδης Ι., Γενική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το δεύτερο θέμα με τίτλο: *Οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών*.

¹⁷⁷ Όπ.π., σελ. 7.

διαπραγματεύσεις έχουν φθάσει σε αδιέξοδο, απαιτείται η προσφυγή των μερών στην κρατική υπηρεσία διευθέτησης για να ξεκινήσει η διαδικασία της συμφιλίωσης. Σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλίωσης, τα μέρη από κοινού ή μονομερώς μπορούν να προσφύγουν για μεσολάβηση. Στην Γαλλία η πίεση του κράτους για επίλυση ασκείται έμμεσα, δηλαδή προσφεύγοντας στην ενημέρωση του κοινού μέσω της δημοσιοποίησης της απορριφθείσας από τα μέρη σύστασης του μεσολαβητή. Και η Γαλλία διαθέτει σύστημα προαιρετικής διαιτησίας, το οποίο σπανίως χρησιμοποιείται. Οι διαδικασίες της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας έχουν δευτερεύουσα σημασία στην επίλυση συλλογικών διαφορών δικαιωμάτων αφού κυριαρχούν τα εργατικά δικαστήρια.

Το σύγχρονο ισπανικό σύστημα επίλυσης δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες διευθέτησης που καθιερώνονται μέσω των συμφωνιών μεταξύ των μερών. Προκειται για σύστημα στο οποίο κυριαρχούν τα εθελούσια χαρακτηριστικά. Στις διαφορές δικαιωμάτων το υποχρεωτικό στοιχείο εντοπίζεται στη μεσολάβηση του *SIMA* πριν από την προσφυγή στο Εργατοδικείο, ενώ στις διαφορές συμφερόντων η μεσολάβηση επιβάλλεται πριν από την κήρυξη απεργίας. Το συνηθέστερο μέσο επίλυσης είναι η μεσολάβηση είτε παρέχεται από το ίδρυμα *SIMA* είτε από άλλο όργανο σύμφωνα με τη σύμβαση. Προβλέπεται και η διαδικασία της από κοινού διαιτησίας η οποία όμως ελάχιστα εφαρμόζεται. Η αποφαση της μεσολάβησης και της διαιτησίας επέχει θέση δικαστικής ισχύος στις διαφορές δικαιωμάτων και συλλογικής σύμβασης στις διαφορές συμφερόντων.

6.4. Αποτελεσματικότητα των μηχανισμών επίλυσης

Στη Μεγάλη Βρετανία το σύστημα ACAS έχει αποκτήσει την εμπιστοσύνη των κοινωνικών εταίρων σε τέτοιο βαθμό που οι συλλογικές τους συμβάσεις προβλέπουν την προσφυγή στην εν λόγω υπηρεσία σε περίπτωση αποτυχίας των συμβατικών μέσων επίλυσης. Επίσης, διεκπεραιώνει εκπαιδευτικό και συμβουλευτικό ρόλο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, γεγονός που συνεισφέρει στην ευρύτερη αποδοχή του συστήματος ACAS. Σημειώνεται ότι εκτός από το κρατικό σύστημα επίλυσης και οι λοιποί εθελούσιοι μηχανισμοί των μερών είναι πολύ αποτελεσματικοί.

Αντίθετα, η κατάσταση είναι μάλλον απογοητευτική για το γαλλικό κρατικό σύστημα επίλυσης του 1982. Η αποτυχία του θεωρείται ότι οφείλεται στο γεγονός ότι είναι αποκομμένο από την όλη ιδεολογία των ιδιωτικών μηχανισμών επίλυσης. Ο γαλλικός θεσμός επίλυσης βασικά δεν μπόρεσε να καλλιεργήσει ως συλλογική πρακτική την ανάπτυξη των μεταξύ των εταίρων εργασιακών σχέσεων, όπως πέτυχε το βρετανικό σύστημα επίλυσης.

Στην Ισπανία οι κοινωνικοί εταίροι εμπιστεύονται τις εθελούσιες διαδικασίες επίλυσης διαφορών συμφερόντων που προβλέπονται από τις συλλογικές τους συμβάσεις. Στο ίδρυμα *SIMA* καταφεύγουν κυρίως για διαφορές δικαιωμάτων που προκύπτουν από την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων, ενώ κυριαρχικός παραμένει ο ρόλος των Εργατοδικείων στην διευθέτηση ατομικών διενέξεων.

Δ. Τι ίσχυε και τι ισχύει στην Ελλάδα

1. Αναδρομή στις εργασιακές σχέσεις και στην εξέλιξη της διευθέτησης συλλογικών διαφορών μέχρι το 1954

Το κυριότερο γνώρισμα του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων που διατηρήθηκε μέχρι το 1990 υπήρξε ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός. Οι αιτίες μπορούν να αποδοθούν στη δομή του εργασιακού τομέα που αντανακλούσε τις ιδιομορφίες της ελληνικής οικονομίας. Ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού απασχολείται στη γεωργία και στο δημόσιο τομέα, ενώ παράλληλα υπήρχε ένα σημαντικό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων σε μικρομεσαίες βιοτεχνικές ή εμπορικές μονάδες. Η βιομηχανία άρχισε να αναπτύσσεται τη δεκαετία του 1920, ενώ η χώρα γνώρισε οικονομική ανάπτυξη μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Η κατάσταση αυτή είχε ως συνέπεια την απουσία ισχυρών συνδικαλιστικών ενώσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹⁷⁸

Τα πρώτα εργατικά σωματεία (στη Σύρο, τον Πειραιά, την Αθήνα, το Λαύριο, το Βόλο και αλλού) εμφανίστηκαν στα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Οι εργοδότες επέλεξαν τη διαπραγμάτευση ως έσχατη λύση για την αποφυγή απεργιών. Σε περίπτωση συμφωνίας υπογραφόταν σύμβαση που όμως δεν είχε νομική ισχύ διότι δεν ήταν νομικά αναγνωρισμένη.¹⁷⁹ Μέχρι το 1927 πραγματοποιήθηκαν αρκετές προσπάθειες νομοθετικής ρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων που κατέληξαν σε αποτυχία, κυρίως λόγω της αδυναμίας του εργατικού κινήματος να παίξει ενεργό ρόλο στο εργασιακό σύστημα.

Το Νοέμβριο του 1935 η κυβέρνηση αναγκάστηκε να προχωρήσει στη νομοθετική ρύθμιση των διαπραγματεύσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας με τη ψήφιση αναγκαστικών νόμων (Α.Ν. 16/20 και 16/21), κάτω από την πίεση των μαχητικών απεργιών της περιόδου 1932-1935, με σκοπό την καταστολή

¹⁷⁸ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 341.

¹⁷⁹ Αρχιμανδρίτης Φ., *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις- Ιστορική ανασκόπηση-Ν. 1876/90-Ο.ΜΕ.Δ.*, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ, Ο.ΜΕ.Δ., 28-29-30 Ιουνίου 1996, σελ. 3- 4.

τους. Για πρώτη φορά στην Ελλάδα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας απέκτησαν κανονιστική ισχύ και τέθηκε διαδικαστικό πλαίσιο για τη διαδικασία διαπραγματεύσεων σχετικά με το περιεχόμενο, το πεδίο εφαρμογής και τους αρμόδιους φορείς για τη σύναψη των συμβάσεων.¹⁸⁰ Οι νόμοι αυτοί τέθηκαν σε εφαρμογή με Βασιλικό Διάταγμα (Β.Δ. 18/6-1/8/1936) και ακολούθησαν και άλλοι νόμοι κατά τη διάρκεια της δικτατορίας του Μεταξά. Η υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων απαιτούσε την παρουσία του Υπουργού Εργασίας ή του εξουσιοδοτημένου απ' αυτόν προσώπου και το αντικείμενο των συμφωνιών ήταν πολύ περιορισμένο, αφού ρύθμιζε τους ελάχιστους όρους εργασίας. Το νομικό καθεστώς της εποχής εξομοίωνε την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για σύναψη σύμβασης με συλλογική διαφορά. Για την επίλυση της διαφοράς προβλεπόταν διαδικασία υποχρεωτικής διαιτησίας, υπό την παρουσία τριμελούς διοικητικής Επιτροπής επικεφαλής της οποίας ήταν ο Πρόεδρος Πρωτοδικών. Από τη στιγμή που ο Υπουργός Εργασίας παρέπεμπε τη διαφορά στη διαιτησία απαγορευόταν με νόμο η χρήση απεργίας.¹⁸¹

Μεταπολεμικά, θεσπίστηκαν νέοι δυσμενέστεροι νόμοι (Ν. 2053/1952 και Ν. 3086/1954) που περιόριζαν ακόμα περισσότερο το θεσμό των διαπραγματεύσεων, αφού ο Υπουργός Εργασίας είχε το αποκλειστικό προνόμιο να κηρύξει τη συλλογική σύμβαση εκτελεστή ή αντίθετα να την απορρίψει.¹⁸²

2. Το σύστημα διευθέτησης του Ν. 3239/1955

Το 1955 ψηφίστηκε νέος νόμος (Ν. 3239/1955), ο οποίος ίσχυσε για τριάντα πέντε χρόνια (1955-1990), με κεντρικό χαρακτηριστικό τη διατήρηση του κρατικίστικου μοντέλου στο μηχανισμό ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών

¹⁸⁰ Δασκαλάκης Δ., *Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία. Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995, σελ. 106.

¹⁸¹ Δούμπος Ι. και άλλοι, *Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1992, σελ. 58-59.

¹⁸² Αρχιμανδρίτης Φ., *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις- Ιστορική ανασκόπηση-Ν. 1876/90*, Ο.ΜΕ.Δ., 28-29-30 Ιουνίου 1996, όπ.π., σελ. 6-7.

διαφορών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρά τις μικρές βελτιώσεις που επέφερε συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς.¹⁸³

Ο τίτλος του νόμου «Νόμος περί ρυθμίσεως συλλογικών διαφορών εργασίας» αντανακλά τον υποβαθμισμένο ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού αντιμετωπίζονταν ως ένα απλό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, τα μέρη ήταν υποχρεωμένα να υποβάλουν από κοινού ή μονομερώς τη διαφορά στο σύστημα διαιτησίας (διαιτητικά δικαστήρια) που προέβλεπε ο νόμος. Η παραπομπή της διαφοράς στο μηχανισμό διαιτησίας μπορούσε, σε έκτακτες περιπτώσεις δημοσίου συμφέροντος, να γίνει και από τον Υπουργό Εργασίας.¹⁸⁴

Το σύστημα διαιτητικών δικαστηρίων ήταν υποχρεωτικό και κρατικά ελεγχόμενο, γεγονός που αποδεικνύεται από τη σύνθεση των δικαστηρίων, τα οποία απαρτίζοντο από έναν τακτικό δικαστή ως πρόεδρο, έναν υπάλληλο του Υπουργείου, από έναν αντιπρόσωπο των εργοδοτών και έναν των εργαζομένων.¹⁸⁵ Εντός πέντε ημερών από την προσφυγή στη διαιτησία ένας υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας αναλάμβανε τη διαδικασία της συμφιλίωσης, με σκοπό την υπογραφή συλλογικής σύμβασης που σήμαινε και τη λήξη της διαφοράς. Εάν η προσπάθεια διαμεσολάβησης του κρατικού φορέα ήταν άκαρπη, τότε τα μέρη ήταν υποχρεωμένα να δεσμευτούν με την διαιτητική απόφαση που είχε ισχύ νόμου.¹⁸⁶ Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά την υπογραφή της σύμβασης, απαγορευόταν το δικαίωμα της απεργίας με ποινικές και αστικές κυρώσεις.

Επιπλέον, και ο μηχανισμός ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είχε έντονα στοιχεία πατερναλιστικού χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, είχε καθιερωθεί ένα συγκεντρωτικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο προέβλεπε τέσσερα ιεραρχικά επίπεδα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τις εθνικές γενικές συλλογικές σύμβασεις, τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, τις τοπικές επαγγελματικές

¹⁸³ Για ανάλυση του νόμου 3239/1955 βλέπε Μετζητάκου Α., *Η υποχρεωτική διαιτησία και ο έλεγχος των αποφάσεων της*, Αθήνα, 1978.

¹⁸⁴ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 341.

¹⁸⁵ Αρχιμανδρίτης Φ., *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις- Ιστορική ανασκόπηση-Ν. 1876/90*, Ο.ΜΕ.Δ., 28-29-30 Ιουνίου 1996, όπ.π., σελ. 8.

¹⁸⁶ Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, 1994, όπ. π., σελ. 342.

και τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις.¹⁸⁷ Οι κλαδικές συμβάσεις ήταν υποβαθμισμένες, ενώ ο νόμος έδινε σημασία στις ομοιοεπαγγελματικές. Δεν επιτρεπόταν ούτε η συλλογική διαπραγμάτευση ούτε η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, πλην των δημοσίων επιχειρήσεων. Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων εξακολουθούσε να είναι περιορισμένο σε θέματα μισθολογικά. Επίσης, ο Υπουργός Εργασίας είχε τον έλεγχο νομιμότητας των συμβάσεων/διαπραγματεύσεων και μπορούσε να παρέμβει σε θέματα ουσίας. Το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν συρρικνωμένο, αφού περιλάμβανε τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αποκλείοντας τους απασχολούμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και τους κατ' οίκον εργαζόμενους.¹⁸⁸

Γίνεται προφανές ότι το κράτος είχε καθιερώσει ένα μηχανισμό διευθέτησης που ουσιαστικά υποκαθιστούσε τις διαπραγματεύσεις με την κρατική υποχρεωτική διαιτησία και κατέλυε τη συλλογική αυτονομία των διαπραγματεύσεων.

3. Το νέο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης του Ν. 1876/1990

Το 1990 ψηφίστηκε νέος νόμος (Ν. 1876/1990) από την Οικουμενική κυβέρνηση με ομοφωνία όλων των κομμάτων που ουσιαστικά κατάργησε το προηγούμενο θεσμικό καθεστώς και εισήγαγε ένα νέο μοντέλο συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο τίτλος του νόμου « Νόμος περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων» εκφράζει το πνεύμα της αλλαγής νοοτροπίας για όλο το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και γενικά τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Αίτημα και σκοπός του νομοθετήματος ήταν να τεθεί η συλλογική διαπραγμάτευση στις πραγματικές της διαστάσεις, να γίνει

¹⁸⁷ Lixouriotis J., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets, Athenes, 18-21 Septembre 1991, σελ. 256

¹⁸⁸ Δούμης Ι. και άλλοι, *Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 1992, όπ. π., σελ. 58-59.

δηλαδή ο κύριος μηχανισμός ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε καθεστώς συλλογικής αυτονομίας.

Συγκεκριμένα, οι καινοτομίες που επέφερε ο νόμος στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι οι εξής:¹⁸⁹

- διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής (άρθρο 1 παρ. 1 & 2), αφού ρητά ορίζεται ότι ισχύει α) για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, β) για τις μορφές εργασίας που υποκρύπτουν σχέση εξάρτησης, γ) για τον αγροτικό τομέα, και δ) για το προσωπικό των ΔΕΚΟ.
- διεύρυνση του αντικειμένου (άρθρο 2 παρ. 1-10). Το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης γίνεται ευρύτερο, αφού οι συμβαλλόμενοι μπορούν να ρυθμίζουν οποιοδήποτε θέμα κοινού ενδιαφέροντος (εκπαιδευτικό, κοινωνικό, οικονομικό, διαδικαστικό σχετικά με το πλαίσιο άσκησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των μηχανισμών επίλυσης, και άλλα).
- υποχρέωση για πληροφόρηση από τις επιχειρήσεις και τις δημόσιες υπηρεσίες, ώστε ο διάλογος να καθίσταται ουσιαστικός (άρθρο 4 παρ. 4).
- υποχρέωση για καλόπιστη διαπραγμάτευση (άρθρο 4 παρ. 3), η οποία διεξάγεται από τους γνήσιους εκφραστές των συμφερόντων των δύο πλευρών. Αυτό σημαίνει ότι από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική τους οργάνωση (άρθρο 6 παρ. 1-3). Πάντως στη διεξαγωγή της διαπραγμάτευσης μπορούν να συμμετέχουν και οι υπόλοιπες οργανώσεις. Επίσης, στην περίπτωση υπογραφής συλλογικής σύμβασης μπορούν να υποβάλουν αίτημα για προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής της σύμβασης (άρθρο 11 παρ. 1-4).
- καθιέρωση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τρόπο άμεσο και γενικό (άρθρο 3) και με προτεραιότητα έναντι των ομοιοεπαγγελματικών (άρθρο 10 παρ. 2).

Συμπερασματικά, ο νόμος 1876 διαμορφώνει ένα αποκεντρωτικό σύστημα

¹⁸⁹ Ο.ΜΕ.Δ., *Θεσμικό πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεσολάβησης και διαιτησίας*, Αθήνα, 2002.

διαπραγματεύσεων, διότι δίνει έμφαση στη διαπραγμάτευση ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη, ως κατεξοχήν αρμόδια για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Παράλληλα, οι διαπραγματεύσεις είναι ελεύθερες σε όλα τα επίπεδα, από το κατώτερο επίπεδο που αντιστοιχεί στην επιχείρηση έως την κορυφή των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών. Μ' αυτό το θεσμικό μοντέλο ανατρέπεται το οικοδόμημα του συγκεντρωτικού και ιεραρχικού συστήματος που είχε καθιερώσει ο νόμος 3239 του 1955. Επίσης, διευρύνοντας το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων ο νόμος παρέχει τη δυνατότητα στους συμβαλλόμενους να επιληφθούν για περιφερειακά ζητήματα που τους αφορούν εκτός από το οικονομικό, με τη σύναψη κλαδικών ή επιχειρησιακών συμβάσεων. Αντίθετα, ο νόμος 3239/1955 ως αντικείμενο σύμβασης όριζε αυστηρά μόνο θέματα ατομικής σχέσης εργασίας. Τέλος, υποβαθμίζοντας τις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας και ενθαρρύνοντας τις κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις, ο νόμος αποσκοπεί και στην αναδιοργάνωση του συνδικαλιστικού συστήματος. Η λογική αυτού του εγχειρήματος είναι να γίνεται η διαπραγμάτευση στο επίπεδο που δημιουργούνται τα συγκεκριμένα προβλήματα και όχι με βάση τις συντεχνιακές αντιλήψεις που προωθεί ο ομοιοεπαγγελματικός συνδικαλισμός, ο οποίος κυριαρχούσε στη προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση.¹⁹⁰

4. Το σύστημα ρύθμισης συλλογικών εργασιακών διαφορών του Ν. 1876/1990

Μια άλλη πολύ σημαντική θεσμική καινοτομία που εισάγει ο νόμος είναι η καθιέρωση μηχανισμών παρέμβασης τρίτων, σε εθελούσια βάση, σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επισημαίνουμε ότι ο νέος νόμος χαρακτηρίζεται από διαφορετική οπτική όσον αφορά την έννοια της « συλλογικής

¹⁹⁰ Κουκιάδης Ι., Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι νέες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας, Ενημερωτικό Δελτίο, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, τεύχος 14, Απρίλιος 1992, σελ. 7.

διαφοράς».¹⁹¹ Σε αντίθεση με τον προηγούμενο νόμο, η μη εκπλήρωση των αιτημάτων των εργαζομένων από τον εργοδότη δεν συνιστά συλλογική διαφορά, παρά μόνο αφετηρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σκοπό την πρόληψη διαφορών.¹⁹²

Σ' αυτό το πνεύμα ο νόμος εισάγει ένα σύστημα διευθέτησης δύο ταχυτήτων, το οποίο αποτελείται από ένα σύστημα υποβοήθησης για την επίλυση των εργασιακών διαφορών με την υπηρεσία της μεσολάβησης και από ένα σύστημα διαιτησίας. Σε αντίθεση με το νόμο 3239/1955, οι λειτουργίες της μεσολάβησης και της διαιτησίας δεν είναι υποχρεωτικές (άρθρο 14 παρ. 1,2) και κρατικά ελεγχόμενες, αφού παρέχονται από αυτόνομο οργανισμό (Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, άρθρο 17 παρ. 1, 2). Ο νόμος δίνει κύρια έμφαση στη μεσολάβηση, ενώ η διαιτησία ασκεί έργο επικουρικό σε ορισμένες περιπτώσεις, ώστε οι εργασιακές σχέσεις να μη παραμένουν αρρυθμιστες. Εκτός από το μηχανισμό της μεσολάβησης και της διαιτησίας υπάρχει και η διαδικασία της συμφιλίωσης (άρθρο 13), η οποία ασκείται από έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας και αφορά κυρίως ατομικές διαφορές. Οι τρεις διαδικασίες παρέμβασης τρίτου παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω.

4.1. Συμφιλίωση

Η μέθοδος της συμφιλίωσης (άρθρο 13 του Ν. 1876/1990) αποτελεί το πρώτο στάδιο της ειρηνικής επίλυσης των εργασιακών διαφορών ή καλύτερα πρόληψης των διενέξεων. Το ιδιαίτερο στοιχείο αυτής της διαδικασίας είναι ότι τα μέρη μπορούν να προσφύγουν για τη διευθέτηση οποιασδήποτε εργασιακής διαφοράς, ακόμη κι αν αυτή δεν αποτελεί περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης, καλύπτονται ζητήματα ατομικών και συλλογικών διαφορών εργασίας, παρόλο που τα τελευταία χρόνια ο ρόλος της συμφιλίωσης στις συλλογικές εργασιακές διαφορές

¹⁹¹ Η μοναδική αναφορά του όρου «συλλογική διαφορά» είναι στο άρθρο 4 παρ. 3 του Ν. 1876/1990 που προβλέπει την υποχρέωση των μερών να διεξάγουν διαπραγματεύσεις καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά.

¹⁹² Lixouriotis J., *Rapports Nationaux Theme II: Les modalités de reglement des conflits collectives d' interets*, 18-21 Septembre 1991, όπ π., σελ. 261.

φθίνει. Ως συμφιλιοτές ορίζονται υπάλληλοι είτε της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας είτε των κατά τόπο αρμόδιων Επιθεωρήσεων Εργασίας.¹⁹³ Ο νόμος επιδιώκει να εκμεταλλευτεί την πολύχρονη πείρα του Υπουργείου Εργασίας σε θέματα συμφιλίωσης, κυρίως σε ατομικές, αλλά και συλλογικές διενέξεις. Παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα να επιλέξουν είτε τη διαδικασία της συμφιλίωσης, η οποία ασκείται από κρατική υπηρεσία, είτε τη διαδικασία της μεσολάβησης, η οποία ασκείται από αυτόνομη υπηρεσία. Μ'αυτόν τον τρόπο οι δυο θεσμοί δρουν «ανταγωνιστικά». Βέβαια, τα μέρη μπορούν να επιλέξουν να κάνουν χρήση διαδοχικά, πρώτα της συμφιλίωσης και κατόπιν της μεσολάβησης.¹⁹⁴ Αυτές οι επιλογές είναι εφικτές, εάν η διαφορά αφορά θέμα που αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, διαφορετικά αρμόδια υπηρεσία είναι αποκλειστικά η συμφιλίωση. Γενικά, πρόκειται για άτυπη μορφή παρέμβασης, αφού ο νόμος επιτρέπει στα μέρη να προσφύγουν απευθείας στη μεσολάβηση.

Ο ρόλος του συμφιλιοτή περιορίζεται στη διαμόρφωση ενός κατάλληλου κλίματος για τη διευκόλυνση της προσέγγισης των μερών. Η έναρξη ή επανέναρξη των διαπραγματεύσεων των μερών, η μείωση της έντασης της διαφοράς, η διασαφήνιση των προτάσεων και αντιπροτάσεων των μερών, η διαπίστωση ακραίων τοποθετήσεων και η διατύπωση από τα μέρη συμβιβαστικών λύσεων, αποτελούν τις κύριες αρμοδιότητες του συμφιλιοτή. Δεν επεμβαίνει άμεσα στη διένεξη, αφού σκοπός του είναι να ενθαρρύνει τη διαπραγμάτευση μεταξύ των συμβαλλομένων και όχι να προτείνει λύση. Σημειώνεται ότι κατά τη διάρκεια της συμφιλίωσης ο συμφιλιοτής μπορεί να εκφράσει απόψεις, εάν του ζητηθεί από τα μέρη, αλλά αυτές έχουν τη μορφή σύστασης και γίνονται για τη διευκόλυνση της συζήτησης.¹⁹⁵

Η διάρκεια της συμφιλιοτικής διαδικασίας αποτελεί θέμα των μερών και

¹⁹³ Παπαδημητρίου Κ., Εθνική εισήγηση, Ελλάδα, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002, σελ. 4.

¹⁹⁴ Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, όπ.π., σελ. 330- 331.

¹⁹⁵ Όπ.π., σελ. 334.

τερματίζεται με τη σύνταξη πρωτοκόλλου, στο οποίο σημειώνεται το αποτέλεσμα της (συμφωνία των μερών ή διαφωνία). Εάν τα μέρη επιλύσουν διαφορά που προέκυψε κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, ακολουθεί η υπογραφή της σύμβασης (άρθρο 13 παρ. 2).¹⁹⁶

4.2. Μεσολάβηση

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλιωτικής διαδικασίας, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στη μεσολάβηση και τη διαιτησία (άρθρο 14 παρ. 1). Από τη διάταξη αυτή διαφαίνεται η αυτονομία των μερών, αφού μόνο τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν το δικαίωμα να θέσουν σε κίνηση τη διαδικασία της μεσολάβησης (και της διαιτησίας). Μια ακόμη καινοτομία του νέου θεσμού διευθέτησης συνίσταται στην ευχέρεια που παρέχεται στα μέρη να ρυθμίσουν με κοινή συμφωνία ή με ρήτρα στις συλλογικές τους συμβάσεις (άρθρο 2 παρ. 8) τους όρους και τη διαδικασία προσφυγής στη μεσολάβηση (και τη διαιτησία). Προτεραιότητα έχει η καθιέρωση συμβατικών συστημάτων επίλυσης, γι' αυτό και ο νόμος ρητά αναφέρει ότι οι διατάξεις του περί μεσολάβησης και διαιτησίας εφαρμόζονται όταν λείπουν κοινές ρυθμίσεις από τους κοινωνικούς εταίρους (άρθρο 14 παρ. 2).¹⁹⁷

Η μεσολάβηση ως μέθοδος επίλυσης βρίσκεται ανάμεσα στη συμφιλίωση και τη διαιτησία. Όπως και στη συμφιλίωση, κύρια αποστολή του μεσολαβητή είναι η ενίσχυση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών, γι' αυτό οποιαδήποτε στιγμή τα μέρη μπορούν να αποφασίσουν να τερματίσουν τη μεσολάβηση και να ξεκινήσουν τις απευθείας διαπραγματεύσεις. Από την άλλη μεριά, ο μεσολαβητής έχει ρόλο ενεργό, αφού μπορεί να διεξάγει έρευνα (άρθρο 15 παρ. 4) για να ενημερωθεί πλήρως για την ουσία της διαφοράς, ώστε να είναι σε θέση να συμμετάσχει με επιχειρήματα στη

¹⁹⁶ Παπαδημητρίου Κ., *Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, όπ.π., σελ. 4.

¹⁹⁷ Όπ. π., σελ. 6 και Papadimitriou C., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets, Athenes, 18-21 Septembre 1991, σελ. 269.

διαπραγμάτευση. Ο μεσολαβητής έχει μόνο δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη δική του πρόταση επίλυσης και όχι υποχρέωση, όπως έχει ο διαιτητής. Ο τελικός σκοπός και των δύο διαδικασιών είναι η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.¹⁹⁸

Στο ελληνικό σύστημα διεθτέτησης η μεσολάβηση κατέχει ιδιαίτερη θέση διότι σ' αυτήν τη φάση επιχειρείται η ουσιαστική εξέταση της διαφοράς από το παρεμβαλλόμενο μέρος. Επιπλέον, σ' αυτό το στάδιο καθορίζεται η παραπέρα εξέλιξη της διαδικασίας επίλυσης, δηλαδή οι όροι προσφυγής στη διαιτησία.

4.2.1. Η διαδικασία της μεσολάβησης και το έργο του μεσολαβητή

Η διαδικασία της μεσολάβησης αναφέρεται αναλυτικά στο άρθρο 15 παρ. 1-6 του Νόμου 1876/1990.¹⁹⁹ Η έναρξη της διαδικασίας της μεσολάβησης προϋποθέτει την υποβολή αίτησης από τα μέρη, από κοινού ή χωριστά, στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, Ο.ΜΕ.Δ., (άρθρο 17), ο οποίος διαχειρίζεται τις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας (άρθρο 3 του Κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας Ο.ΜΕ.Δ.). Η αίτηση πρέπει να περιλαμβάνει ορισμένα τυπικά στοιχεία, όπως στοιχεία των μερών και των νομίμων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, τους λόγους που να δικαιολογούν ή που να καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, τις τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις, και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο που διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις (άρθρο 15 παρ. 2 εδ. β'). Η κατάθεση αυτών των στοιχείων είναι αναγκαία και για το νόμιμο της διαδικασίας, αλλά και για τη διευκόλυνση του σημαντικού έργου του μεσολαβητή.

Η ρύθμιση της επιλογής του μεσολαβητή έχει ιδιαίτερη σημασία διότι για ακόμη μια φορά αποδεικνύεται η πρόθεση του νομοθέτη για αμερόληπτη, μη παρεμβατική διαδικασία. Τα μέρη έχουν πρωτίστως τη δυνατότητα συμβατικής επιλογής του μεσολαβητή από έναν ειδικό κατάλογο μεσολαβητών,²⁰⁰ οι οποίοι αποτελούν (μαζί με

¹⁹⁸ Όπ.π., σελ. 269.

¹⁹⁹ Ο.ΜΕ.Δ., *Θεσμικό πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεσολάβησης και διαιτησίας*, 2002, σελ. 15- 16.

²⁰⁰ Παπαδημητρίου Κ., *Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 29- 30 Νοεμβρίου 2002, όπ.π., σελ. 8.

τους διαιτητές) ειδικό σώμα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Γι' αυτήν την επιλογή τα μέρη καλούνται να προσέλθουν στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. σε συγκεκριμένη ώρα και μέρα, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης (άρθρο 15 παρ. 3 εδ. β'). Η άμεση ανταπόκριση του Οργανισμού δηλώνει την επιθυμία για ταχεία και αποτελεσματική διευθέτηση της διαφοράς. Βέβαια, τα μέρη μπορούν να επιλέξουν μεσολαβητές εκτός της δράσης του Ο.ΜΕ.Δ., στο πλαίσιο των συμβατικών συστημάτων διευθέτησης, αλλά τότε πρόκειται για διαδικασία εκτός του Ο.ΜΕ.Δ.²⁰¹

Σε περίπτωση διαφωνίας για το πρόσωπο του μεσολαβητή, ο νόμος προβλέπει τη μέθοδο της κλήρωσης (άρθρο 15 παρ. 3 εδ. α'), ώστε να διασφαλιστεί η αμεροληψία της διαδικασίας. Κάθε μέρος έχει δικαίωμα να ασκήσει μια φορά *veto* για τον κληρωθέντα. Συνεπώς, ενδέχεται να χρειάζονται μέχρι και τρεις κληρώσεις για την τελική επιλογή (άρθρο 6 παρ. 1 του Κανονισμού καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ.).

Το άρθρο 15 παρ. 4 του Ν. 1876/1990 και το άρθρο 7 παρ. 1 του Κανονισμού μεσολαβητών-διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. ρυθμίζουν με ευρύ τρόπο τη δράση του μεσολαβητή (πρόσκληση των μερών για από κοινού ή κατ' ιδίαν συζητήσεις, διεξαγωγή έρευνας για συγκέντρωση στοιχείων, εξέταση προσώπων), η οποία διαμορφώνεται ανάλογα με την περίπτωση. Είναι πιθανόν ο μεσολαβητής να κρίνει σε πρώτο στάδιο κατάλληλες τις κατ' ιδίαν ακροάσεις και όχι εξ αρχής τις κοινές συζητήσεις. Ο νόμος δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην άρτια πληροφόρηση του μεσολαβητή, γι' αυτόν το λόγο ρυθμίζει με ειδική διάταξη (άρθρο 15 παρ. 5 σε συνδυασμό με το άρθρο 4) την υποχρέωση του εργοδότη και των αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών να παράσχουν στο μεσολαβητή όλα τα απαραίτητα στοιχεία για την υποβοήθηση του έργου του.²⁰²

²⁰¹ Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, όπ.π., σελ. 342.

²⁰² Παπαδημητρίου Κ., *Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ. π., σελ. 10.

Είναι έκδηλο ότι η επιτυχής έκβαση αυτής της διαδικασίας στηρίζεται, κατά το μεγαλύτερο μέρος, στην προσωπικότητα του μεσολαβητή και κυρίως στην ικανότητα πειθούς και διεξαγωγής διαλόγου που διαθέτει, διότι σκοπός του είναι να πείσει τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία.²⁰³ Επίσης, σε όλη τη διάρκεια της μεσολάβησης οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός εάν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 4 παρ. 6).

Αναφορικά με τη διάρκεια της μεσολάβησης, ο νόμος προβλέπει ότι αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μετά το πέρας είκοσι ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει το δικαίωμα να υποβάλει σε αυτά τη δική του τελική πρόταση (άρθρο 15 παρ. 6 εδ. α') και αν θέλει, κατά την κρίση του, να τη δημοσιοποιήσει {άρθρο 15 παρ.6 εδ.β'(γ)}. Η προθεσμία αυτή είναι τελείως τυπική, πολύ περισσότερο που έχει μόνο δικαίωμα και όχι υποχρέωση να υποβάλει την πρόταση.

Από την άλλη πλευρά, η χρήση ή μη του δικαιώματος αυτού επιφέρει σημαντικές συνέπειες για την εξέλιξη της διαφοράς, δηλαδή την προσφυγή στη διαιτησία. Συγκεκριμένα, ο μεσολαβητής μπορεί να μην υποβάλει τελική πρόταση με συνέπεια να εκκρεμεί η διαφορά. Ο μεσολαβητής μ'αυτήν την επιλογή ασκεί έμμεση πίεση στις δύο πλευρές για διάφορους λόγους, όπως για παράδειγμα για να επανέλθουν στη διαδικασία με υποχωρήσεις ή να επιλέξουν άλλα μέσα επίλυσης (απεργία, απευθείας διαπραγματεύσεις, και άλλα). Για όση χρονική διάρκεια εμμένει σε «αδράνεια», η κατάσταση παραμένει μετέωρη.²⁰⁴

Εάν ο μεσολαβητής υποβάλλει πρόταση, η διαδικασία επανέρχεται σε εξέλιξη, αφού τα μέρη είναι ελεύθερα να την αποδεχτούν ή να την απορρίψουν. Στο σημείο αυτό υπάρχει ένα έμμεσο στοιχείο υποχρεωτικότητας που πιάζει τα μέρη να αποδεχτούν την πρόταση του μεσολαβητή, έστω και αν δεν τους καλύπτει απόλυτα. Το σημείο αυτό αναφέρεται στην περίπτωση μονομερούς απόρριψης της πρότασης του μεσολαβητή, οπότε επέρχεται ο τερματισμός της διαδικασίας της μεσολάβησης και, υπό προϋποθέσεις, μπορεί να ακολουθήσει η διαιτησία η οποία είναι δεσμευτική για τα εμπλεκόμενα μέρη. Εάν τα δυο μέρη αποδεχθούν την πρόταση του μεσολαβητή, τότε αυτή υπογράφεται από τις δύο πλευρές και ενέχει θέση

²⁰³ Όπ.π., σελ. 9.

²⁰⁴ Όπ.π., σελ. 11.

συλλογικής σύμβασης εργασίας (άρθρο 15 παρ. 6 εδ. γ'). Η αποδοχή αυτή πρέπει να είναι ρητή και απαιτεί κοινοποίηση προς το άλλο μέρος και προς το μεσολαβητή εντός πέντε ημερών από την κοινοποίηση της πρότασης του μεσολαβητή.

Εάν και τα δύο μέρη απορρίψουν την πρόταση ρητά ή σιωπηρά με την πάροδο της προθεσμίας των πέντε ημερών, τότε και σ' αυτήν την περίπτωση η διαφορά παραμένει αρρύθμιστη και τα εμπλεκόμενα μέρη αναζητούν άλλους τρόπους επίλυσης, όπως για παράδειγμα με κήρυξη απεργίας, απευθείας διαπραγματεύσεις, επαναφορά στις διαπραγματεύσεις με νέα πρόταση μεσολάβησης ή με κοινή προσφυγή στη διαδικασία της διαιτησίας.²⁰⁵

4.3. Διαιτησία

Η διαιτησία αποτελεί το τρίτο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας της διευθέτησης συλλογικών διαφορών εργασίας και συνήθως έπεται της μεσολάβησης. Το κύριο χαρακτηριστικό της είναι η δεσμευτικότητα που έχει για τα μέρη η απόφαση του διαιτητή που τερματίζει οριστικά τη διαφορά. Ο νόμος 1876/1990 προβλέπει μικτό σύστημα διαιτησίας, αφού διατηρεί και στοιχεία εκούσιας διαιτησίας και στοιχεία υποχρεωτικότητας, τα οποία παρουσιάζονται στην ανάλυση που ακολουθεί.

Σχετικά με τη διαδικασία έναρξης της διαιτησίας, αυτή μπορεί να γίνει με κοινή συμφωνία των μερών (στοιχείο προαιρετικής διαιτησίας) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων (άρθρο 16 παρ. 1 εδ. α'), δηλαδή χωρίς να είναι απαραίτητο να έχει προηγηθεί η συμφιλίωση ή η μεσολάβηση. Το κράτος δεν παρεμβαίνει στη διαδικασία έναρξης, αφού μόνο οι συμβαλλόμενοι μπορούν να την ξεκινήσουν. Η συμβατική προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει και μετά την από κοινού απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή.²⁰⁶ Επίσης, τα μέρη μπορούν να ρυθμίσουν με συμβατικές ρήτρες τους όρους προσφυγής της διαιτησίας και τη διαδικασία της

²⁰⁵ Όπ.π., σελ. 11.

²⁰⁶ Όπ.π., σελ. 12.

(άρθρο 14 παρ. 2), όπως και στη περίπτωση της μεσολάβησης. Ο διατάξεις του νόμου για τη διαιτησία είναι προαιρετικές, δηλαδή εφαρμόζονται όταν δεν υπάρχουν αντίστοιχες συμβατικές ρήτρες.

Από την άλλη μεριά, η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να γίνει από το ένα μέρος (μονομερής προσφυγή), οπότε αποκτά στοιχείο υποχρεωτικού χαρακτήρα. Ο νόμος προβλέπει τρεις περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, οι οποίες σχετίζονται με τη μεσολάβηση, δηλαδή με την αποδοχή ή όχι της διαδικασίας της μεσολάβησης ή της πρότασης του μεσολαβητή).²⁰⁷

- Οποιαδήποτε πλευρά (εργοδοτική ή των εργαζομένων) υφίσταται την άρνηση της διαδικασίας της μεσολάβησης από το άλλο μέρος, νομιμοποιείται μονομερώς να προσφύγει στη διαιτησία (άρθρο 16 παρ. 1 εδ. β').
- Η πλευρά των εργαζομένων, εφόσον αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, ενώ η εργοδοτική πλευρά την απορρίπτει (άρθρο 16 παρ. 1 εδ. γ'). Η άσκηση αυτού του δικαιώματος συνδέεται με την αναστολή του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής (άρθρο 16 παρ. 2).
- Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία έχει οποιαδήποτε πλευρά, εφόσον αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει η άλλη (άρθρο 16 παρ. 1 εδ. δ').

Άλλο στοιχείο υποχρεωτικότητας του θεσμού θεωρείται η δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης, ενώ στα προαιρετικά στοιχεία μπορεί να προστεθεί η δυνατότητα κοινής επιλογής του διαιτητή από ειδικό κατάλογο διαιτητών, και η δυνατότητα άσκησης *veto* από τα μέρη για το πρόσωπο του διαιτητή που κληρώθηκε.²⁰⁸

Η διαδικασία επιλογής του διαιτητή είναι η ίδια με την αντίστοιχη της μεσολάβησης (άρθρο 6 του Κανονισμού Καταστάσεων των Μεσολαβητών και των

²⁰⁷ Όπ.π., σελ. 12.

²⁰⁸ Όπ.π., σελ. 13.

Διαιτητών, ΚΑ.ΜΕ.Δ., του Ο.ΜΕ.Δ.).²⁰⁹ Η μόνη διαφορά είναι ότι ο διαιτητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του μέσα σε πέντε ημέρες (άρθρο 16 παρ. 4 και άρθρο 8 παρ. 1 ΚΑ.ΜΕ.Δ.), ενώ ο μεσολαβητής οφείλει αμέσως (άρθρο 7 παρ. 1 ΚΑ.ΜΕ.Δ.). Επίσης, καθιερώνεται ειδικό ασυμβίβαστο για την εκλογή με κλήρωση ως διαιτητών, εκείνων των ατόμων που χειρίστηκαν την υπόθεση ως μεσολαβητές.²¹⁰

Η διαδικασία της διαιτησίας παρουσιάζει κοινά σημεία με τη διαδικασία της μεσολάβησης. Σε περίπτωση που έχει προηγηθεί η μεσολάβηση, ο διαιτητής έχει στη διάθεσή του όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο προηγούμενο στάδιο (άρθρο 16 παρ. 5). Βέβαια, ο διαιτητής έχει έννομο δικαίωμα προχωρήσει σε περαιτέρω ενέργειες για τη συμπλήρωση του φακέλου της υπόθεσης.

Ο διαιτητής έχει την ευχέρεια να αποφασίσει για τον τρόπο άσκησης της εξουσίας του στην εκπλήρωση του έργου του. Μπορεί, δηλαδή, να επιλέξει να συνεχίσει το ρόλο του μεσολαβητή, εφόσον κρίνει ότι υπάρχει η διάθεση από τα μέρη για συνέχιση των διαπραγματεύσεων και αποδοχή συμβιβαστικής λύσης. Ακόμα και στο τελευταίο στάδιο της διευθέτησης, ο νόμος διαφυλάσσει την αυτονομία των μερών, αφού σε περίπτωση συμφωνίας (ολικής ή μερικής) τερματίζεται η παρέμβαση του τρίτου μέρους και συνάπτεται συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην πράξη αυτό συμβαίνει σε αρκετές περιπτώσεις, δηλαδή την τελευταία στιγμή κατά την διάρκεια της διαιτησίας, επέρχεται συμφωνία των μερών που καταλήγει στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.²¹¹ Από την άλλη πλευρά, ο διαιτητής έχει την εξουσία να εκδώσει απόφαση χωρίς να συμερίζεται την άποψη του μεσολαβητή. Κατά τον τρόπο αυτό η διαιτητική απόφαση λειτουργεί ως μέσο υποκατάστασης των διαπραγματεύσεων. Αυτή η εξουσία του διαιτητή λειτουργεί αποθαρρυντικά για την προσφυγή στη διαιτησία για τα μέρη.²¹²

²⁰⁹ Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, 1999, σελ. 367.

²¹⁰ Παπαδημητρίου Κ., *Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπ.π., σελ. 14.

²¹¹ Όπ.π. σελ. 12, Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, όπ.π., σελ. 368.

²¹² Όπ.π., σελ. 369.

Ο τερματισμός της διαιτητικής διαδικασίας επέρχεται με τη διαιτητική απόφαση, η οποία πρέπει να εκδοθεί μέσα σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα ημερών, αν δεν προηγήθηκε (άρθρο 16 παρ. 6). Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται ρητά από το νόμο με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 16 παρ. 3).

5. Το έργο και η οργάνωση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)

Στα πλαίσια του ελληνικού συστήματος διευθέτησης συλλογικών εργασιακών διαφορών γίνεται ξεχωριστή αναφορά στο έργο και την οργάνωση του Ο.ΜΕ.Δ., καθώς αποτελεί το όχημα πραγματοποίησης των υπηρεσιών διευθέτησης.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. ιδρύθηκε με βάση το άρθρο 17 του νόμου 1876/1990 ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με σκοπό την υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω των υπηρεσιών που παρέχει, κυρίως της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Επιπλέον, προσφέρει μια σειρά από άλλες υπηρεσίες,²¹³ όπως τις εξής:

- Ενημέρωση και εκπαίδευση εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων (εργαζομένων και εργοδοτών) σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
- Δημοσίευση μελετών σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις.
- Έκδοση Κωδίκων για θέματα δεοντολογίας και πρακτικής αντιμετώπισης εργασιακών θεμάτων.
- Διεξαγωγή ερευνών σε πανελλαδικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο για θέματα εργασιακών σχέσεων.
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες σχετικά με εργασιακές σχέσεις.

Οι υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. απευθύνονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και σε μεμονωμένους εργοδότες, μετά από αίτημά τους προς τον Οργανισμό, καθώς και στο δημόσιο τομέα, για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είτε στο δημόσιο είτε στα ΝΠΔΔ και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

²¹³ Ο.ΜΕ.Δ, *Το έργο, Πρακτικός Οδηγός για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις-Η Μεσολάβηση- Η Διαιτησία.*

Ο Ο.ΜΕ.Δ. χαρακτηρίζεται από διοικητική και λειτουργική αυτοτέλεια και δεν υπάγεται σε διοικητικό έλεγχο του κράτους. Διακρίνεται για το υψηλό επίπεδο κατάρτισης των μεσολαβητών – διαιτητών και τη διαφάνεια στις δραστηριότητές του. Υποστηρίζεται από μηχανογραφικό σύστημα και διαθέτει βιβλιοθήκη και κατάλληλη υποδομή για τις εκπαιδευτικές του δραστηριότητες. Διοικείται από τριμερές διοικητικό συμβούλιο τετραετούς θητείας με ένδεκα μέλη με την ακόλουθη σύνθεση²¹⁴ :

- Τρεις εκπρόσωποι εργατικών συμφερόντων που ορίζονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ).
- Τρεις εκπρόσωποι Εργοδοτικών συμφερόντων που επιλέγονται ανά ένας από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΣΕ).
- Τέσσερις εκπρόσωποι πανεπιστημιακής κοινότητας ή εξειδικευμένα σε εργασιακές σχέσεις άτομα, ως εξής:
 - ο ένας επιστήμονας της Εταιρείας Δικαίου και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) ειδικευμένος στις εργασιακές σχέσεις,
 - ο ένας καθηγητής ΑΕΙ οικονομικού τμήματος ή εργασιακών σχέσεων,
 - ο ένας καθηγητής ΑΕΙ νομικού τμήματος,
 - ο ένας εκπρόσωπος του κράτους από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας.
- Ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων που εκλέγεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα δέκα μέλη.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι οικονομικά αυτόνομος διότι χρηματοδοτείται, σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν.1876/1990, από την Εργατική Εστία, σε ετήσια βάση, με ποσοστό 2% από τα ετήσια έσοδά της που προέρχονται από εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων. Επίσης, διαθέτει έκτακτους πόρους από δωρεές, επιχορηγήσεις και έσοδα από την εκδοτική ή ερευνητική δραστηριότητά του. Ο Ο.ΜΕ.Δ.²¹⁵ δεν

²¹⁴ Όπ.π., σελ. 6.

²¹⁵ Όπ.π., σελ. 5.

επιβαρύνει οικονομικά τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, ενώ η οικονομική του διαχείριση επιτελείται από το διοικητικό συμβούλιο το οποίο λειτουργεί με βάση Κανονισμούς Εργασίας.

Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχονται από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό που απαρτίζει το Σώμα των Μεσολαβητών - Διαιτητών και σήμερα αριθμεί 21 μέλη, από τα οποία 15 είναι συγχρόνως και μεσολαβητές και διαιτητές. Οι μεσολαβητές- διαιτητές επιλέγονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού μετά από δημόσια προκήρυξη (άρθρο 3 του Προεδρικού Διατάγματος 147/1990). Πρόκειται για κατόχους πτυχίου ΑΕΙ νομικών, οικονομικών ή άλλων συναφών σπουδών με εμπειρία στη θεματική των εργασιακών σχέσεων και συνδέονται με τον Ο.ΜΕ.Δ. με σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Αμείβονται από τον προϋπολογισμό του Ο.ΜΕ.Δ. και δεν επιτρέπεται να είναι συγχρόνως μέλη Διοικητικού Συμβουλίου συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών ή εργαζομένων. Επίσης, δεν επιτρέπεται κατά τη διάρκεια της θητείας τους στον οργανισμό να αναλαμβάνουν άλλες, εκτός ΟΜΕΔ, υποθέσεις μεσολάβησης και διαιτησίας.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οφείλουν να ακολουθούν τον Κανονισμό του Ο.ΜΕ.Δ. και τον Κώδικα Δεοντολογίας των Μεσολαβητών και Διαιτητών.²¹⁶ Απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (άρθρο 17 παρ. 2 του νόμου 1876/90) και οφείλουν να επιδεικνύουν αμεροληψία και ισότιμη αντιμετώπιση των αντιτιθέμενων μερών. Οφείλουν να προάγουν κλίμα εμπιστοσύνης και διαλόγου και να τεκμηριώνουν επιστημονικά τις προτάσεις και αποφάσεις τους

6. Αξιολόγηση του έργου του Ο.ΜΕ.Δ. στην πράξη

Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για το έργο του Ο.ΜΕ.Δ.²¹⁷ αναδεικνύουν αξιόλογη δράση. Συνολικά, διεκπεραιώθηκαν 1825 υποθέσεις στο διάστημα 1992 - 2001 από τις οποίες το 95% αφορούσε αιτήσεις βάσει του Ν. 1876/90. Η πλειονότητα

²¹⁶ Ο.ΜΕ.Δ., *Το έργο, Πρακτικός Οδηγός για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, όπ. π., σελ. 8.

²¹⁷ Ο.ΜΕ.Δ., *Απολογισμός Έργου Ο.ΜΕ.Δ. 1992-2001 & Προγραμματισμός Δράσης 2002*, Αθήνα, Ιανουάριος 2002, Βλέπε επίσης Παράρτημα, σελ. 110 -112.

των υποθέσεων κατά ποσοστό 70% αφορά τον ιδιωτικό τομέα και το υπόλοιπο 30% το δημόσιο τομέα με τις δημόσιες επιχειρήσεις.²¹⁸

Κατά κατηγορία συλλογικής ρύθμισης, οι 1825 υποθέσεις μπορούν να ταξινομηθούν ως εξής:²¹⁹

<u>Υποθέσεις ΟΜΕΔ 1992-2001</u>		
	<u>Αριθμός</u>	<u>Ποσοστό</u>
Κλαδικές	630	34,5%
Ομοιοεπαγγελματικές (τοπικές και εθνικές)	739	40,5%
Επιχειρησιακές	456	25,0%
Σύνολο	1825	100%

Όσον αφορά τις υποθέσεις μεσολάβησης του Ν. 1876/90, αυτές ανέρχονται σε 1117 (61% του συνόλου), ενώ κατέληξαν σε διευθέτηση σε ποσοστό 46%.

Μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα καταγράφεται στις επιχειρησιακές υποθέσεις μεσολάβησης οι οποίες και διευθετήθηκαν σε ποσοστό 81%. Σημειώνεται ότι παρόλο που οι επιχειρησιακές υποθέσεις αποτελούν τη μικρότερη κατηγορία στο σύνολο των υποθέσεων, διαχρονικά αυξάνονται με επιταχυνόμενο ρυθμό. Συγκεκριμένα, στο πρώτο έτος της λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ., οι επιχειρησιακές υποθέσεις ανήρχοντο σε 18% του συνόλου έναντι 32% των κλαδικών και 50 % των ομοιοεπαγγελματικών.

²¹⁸ Το υπόλοιπο 5% αφορά υποθέσεις μεσολάβησης για καθορισμό προσωπικού ασφαλείας και δημοσίου διαλόγου (κυρίως για δημόσιες επιχειρήσεις), βάσει του Ν. 2224/94.

²¹⁹ Όπ.π., σελ. 3.

Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα οι υποθέσεις διαιτησίας που χειρίστηκε ο Ο.ΜΕ.Δ. ανήλθαν σε 535 οι οποίες κατέληξαν ως εξής:

- 464 υποθέσεις: εκδόθηκαν ισάριθμες διαιτητικές αποφάσεις.
- 62 υποθέσεις: υπογράφηκαν ισάριθμες συλλογικές συμβάσεις κατά τη διάρκεια της διαιτησίας.
- 5 υποθέσεις: η διαιτητική απόφαση συνοδεύτηκε από την υπογραφή συλλογικής σύμβασης.
- 4 υποθέσεις: αναστολή της διαδικασίας μετά από αίτηση των μερών.

Μια άλλη διάσταση του όγκου των υποθέσεων που διεκπεραιώνονται από τον Ο.ΜΕ.Δ. αναδεικνύεται από το ποσοστό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφηκαν μέσω του Ο.ΜΕ.Δ. Ειδικότερα, υπογράφηκαν 574 συλλογικές συμβάσεις (512 κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης και 52 κατά τη διαιτησία) ή ποσοστό 21.4% στο σύνολο των συλλογικών συμβάσεων σε εθνικό επίπεδο την περίοδο 1992-2001.

Η αποδοχή των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. από τους κοινωνικούς εταίρους προκύπτει από τη διαπίστωση ότι αιτήσεις για μεσολάβηση υποβάλλονται και από τα δυο μέρη, εργαζόμενους και εργοδότες. Συγκεκριμένα,²²⁰

Αίτηση από την πλευρά των εργαζομένων:	88.6 %
Αίτηση από την πλευρά των εργοδοτών:	11.4 %
Κοινή αίτηση των δυο πλευρών:	0.0 %
<hr/> Σύνολο Αιτήσεων	<hr/> 100.0%

Η μεγάλη υπεροχή του αριθμού των προσφυγών από την πλευρά των εργαζομένων θεωρείται αναμενόμενη, διότι είναι η πλευρά η οποία προσπαθεί να κατοχυρώσει τη θέση της στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων.

²²⁰ Ιωάννου Χ., Χαρακτηριστικά και τάσεις των υποθέσεων ΣΣΕ που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ, Αθήνα, Μάιος 1992, σελ. 4.

**ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΕΛΛΑΔΑ

1926	Νομοθετική Πράξη – Επιτροπές Συμφιλίωσης και Διαιτησίας
1955	Νομοθετική Πράξη 3239 – Υποχρεωτικά Διαιτητικά Δικαστήρια
1990	Νομοθετική Πράξη 1876 – Εθελούσια Μεσολάβηση Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)

Επίλογος

Στη σύγχρονη εποχή οι συλλογικές εργασιακές διαφορές ρυθμίζονται βάσει θεσμοθετημένου πλαισίου από κανόνες που είναι κοινά αποδεκτοί από τους κοινωνικούς εταίρους, την εργοδοτική πλευρά και την πλευρά των εργαζομένων. Η καθιέρωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτέλεσε έναν από τους πιο σημαντικούς σταθμούς στον εκδημοκρατισμό των εργασιακών σχέσεων διότι κατοχύρωσε την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων στη ρύθμιση των εργασιακών θεμάτων. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα μηχανισμό κοινωνικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εκπροσώπων συμφερόντων που η θεσμική αναγνώρισή του επήλθε μετά από μακροπρόθεσμες αγώνες του εργατικού κινήματος.

Η υποχρέωση και το δικαίωμα για συλλογική διαπραγμάτευση επιτρέπει στα ενδιαφερόμενα μέρη να καθιερώσουν, μέσω της σύναψης συλλογικής σύμβασης, εθελούσιους μηχανισμούς επίλυσης των διαφορών τους. Το κράτος σταδιακά απομακρύνεται από το πεδίο των εργασιακών σχέσεων και αφήνει πρωτοβουλία δράσης στους γνήσιους εκφραστές των αντιτιθέμενων συμφερόντων. Η κρατική παρέμβαση στον τομέα διευθέτησης των εργασιακών διαφορών γίνεται ύστερα από προτροπή των ενδιαφερομένων, με σκοπό την υποβοήθηση των άμεσων διαπραγματεύσεων, και εφόσον εκλείπουν ρήτρες επίλυσης στις συλλογικές συμβάσεις. Τα πιο διαδεδομένα μέσα επίλυσης είναι η συμφιλίωση, η μεσολάβηση και η διαιτησία. Σε περίπτωση που τα μέρη προσφύγουν σε κρατική υπηρεσία επίλυσης, τις περισσότερες φορές προτιμούν τη μέθοδο της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης, διότι αυτές θεωρούνται ως διαδικασίες προέκτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε αντίθεση με τη διαιτησία η οποία καταλήγει σε τελική λύση της διαφοράς με απόφαση τρίτου.

Η οργάνωση και η λειτουργικότητα των συμβατικών και των κρατικών μηχανισμών επίλυσης παρουσιάζουν διαφορές σε εθνικό επίπεδο που σε μεγάλο βαθμό οφείλονται στο διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το βρετανικό σύστημα επίλυσης είναι πολύ αποτελεσματικό διότι με το κύρος του έχει αποκτήσει την εμπιστοσύνη των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι προστρέχουν σ' αυτό όταν τα συμβατικά μέσα επίλυσης δεν καρποφορήσουν.

Στον αντίποδα ευρίσκεται το κρατικό γαλλικό σύστημα το οποίο δεν τυγχάνει ευρείας εφαρμογής με εξαίρεση τις ad hoc παρεμβάσεις κρατικών λειτουργών. Το γαλλικό σύστημα διατηρεί σε σημαντικό βαθμό την παράδοση της δικαστικής επίλυσης των εργασιακών διαφορών σε αντίθεση με το σύγχρονο ισπανικό σύστημα που χαρακτηρίζεται από τάση εξωδικαστικής διευθέτησης, με ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες επίλυσης που καθιερώνονται μέσω συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Τέλος, το ελληνικό σύστημα²²¹ με το Ν. 1876/90 προωθεί την αρχή της ελεύθερης διαπραγμάτευσης ως το κυριώτερο μέσο πρόληψης και επίλυσης εργασιακών διαφορών. Συμπληρωματικά, θεσπίζει μηχανισμούς μεσολάβησης και διαιτησίας που στηρίζονται στις αρχές της ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, με συνέπεια οι κοινωνικοί εταίροι να προσβλέπουν σ'αυτούς με αυξανόμενη εμπιστοσύνη, ιδιαίτερα στη διαδικασία της μεσολάβησης.

Γενικά, το συμπέρασμα που διαφαίνεται είναι ότι οι μηχανισμοί διευθέτησης αποτελούν ένα τμήμα από το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων που, βέβαια, εξελίσσονται και διαμορφώνονται παράλληλα με τις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες. Επομένως, για να είναι αποτελεσματικοί οι μηχανισμοί διευθέτησης, θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ευελιξία και δυναμισμό ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εποχής. Μ'αυτόν τον τρόπο συντελούν στην ανάπτυξη κλίματος διαλόγου και εργασιακής ειρήνης, στοιχεία απαραίτητα για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης.

221 Κουκιάδης Ι., Εισήγηση στο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ. με τίτλο *Πολιτικός και Κοινωνικός Διάλογος : Αναγκαίος Όρος μιας Σύγχρονης Αναπτυξιακής Πολιτικής*, Ο.ΜΕ.Δ., 21- 23 Ιουνίου 1996, σελ. 4.

Παράρτημα

- Οι στατιστικοί πίνακες που αναφέρονται στην Ελλάδα προέρχονται από: Ο.ΜΕ.Δ., *Απολογισμός Έργου Ο.ΜΕ.Δ. 1992-2001 & Προγραμματισμός Δράσης 2002*, Αθήνα, Ιανουάριος 2002.
- Οι στατιστικοί πίνακες που αναφέρονται στη Μεγάλη Βρετανία προέρχονται από: ACAS, *Annual Report 1995*, London, 1996.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ. κατά την περίοδο 1992 - 2001

1. ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Τα παρακάτω στοιχεία παρέχονται με βάση την επεξεργασία που έκανε το τμήμα
Οικονομικής Ανάλυσης του Ο.ΜΕ.Δ.

1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 Σύνολο

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ :

Υποθέσεις Μεσολάβησης	86	109	109	101	115	119	132	123	127	96	1117
Σ.Σ.Ε.	32	52	55	46	47	51	61	49	75	44	512

ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Υποθέσεις Διαιτησίας	36	41	42	48	56	72	70	65	59	46	535
Διαιτητικές Αποφάσεις	32	31	39	39	51	62	60	58	49	43	464
Σ.Σ.Ε.	3	8	3	8	4	9	7	7	10	3	62
Διαιτητική Απόφαση και κυτόχρονη Σ.Σ.Ε.	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	5
Αναστολή διαδικασίας	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Υποθέσεις Προσωπικού ασφαλείας	-	-	13	18	14	8	20	10	4	6	93
Επιτυχής κατάληξη	-	-	5	9	6	5	8	3	2	5	43

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Υποθέσεις Δημοσίου διαλόγου	-	-	4	9	9	10	7	14	9	18	80
Επιτυχής κατάληξη	-	-	4	5	6	8	3	6	4	3	39

1825

ΜΕΙΩΣΗ 1η: Οι υποθέσεις Μεσολάβησης, Διαιτησίας, Προσωπικού ασφαλείας και Δημοσίου διαλόγου αφορούν τον καθαρό αριθμό, δηλαδή τον αριθμό των αιτήσεων μείον αυτές που για διάφορους νομικούς ή τεχνικούς λόγους χαρακτηρίστηκαν ως Άκωστες ή κωλύθηκαν στο Αρχείο.

ΜΕΙΩΣΗ 2η: Τα στοιχεία για το 2001 αφορούν 96 περατωμένες υποθέσεις εκ συνόλου 118 κατατεθέντων αιτήσεων (προσωρινά κωλύματα).

ΜΕΙΩΣΗ 3η: Στην υπόθεση 073/98 που αφορούσε τους Οικονομολόγους Γεωργικών Οργανώσεων, υπεγράφη Συμφωνία η οποία δεν τελεεί Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Αυτό εξηγεί τη διαφορά μίας υπόθεσης από το σύνολο των 70 αιτήσεων διαιτησίας για το κεκριμένο έτος.

4. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΧΕΙΡΙΣΤΗΚΕ Ο Ο.Μ.Ε.Δ. ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

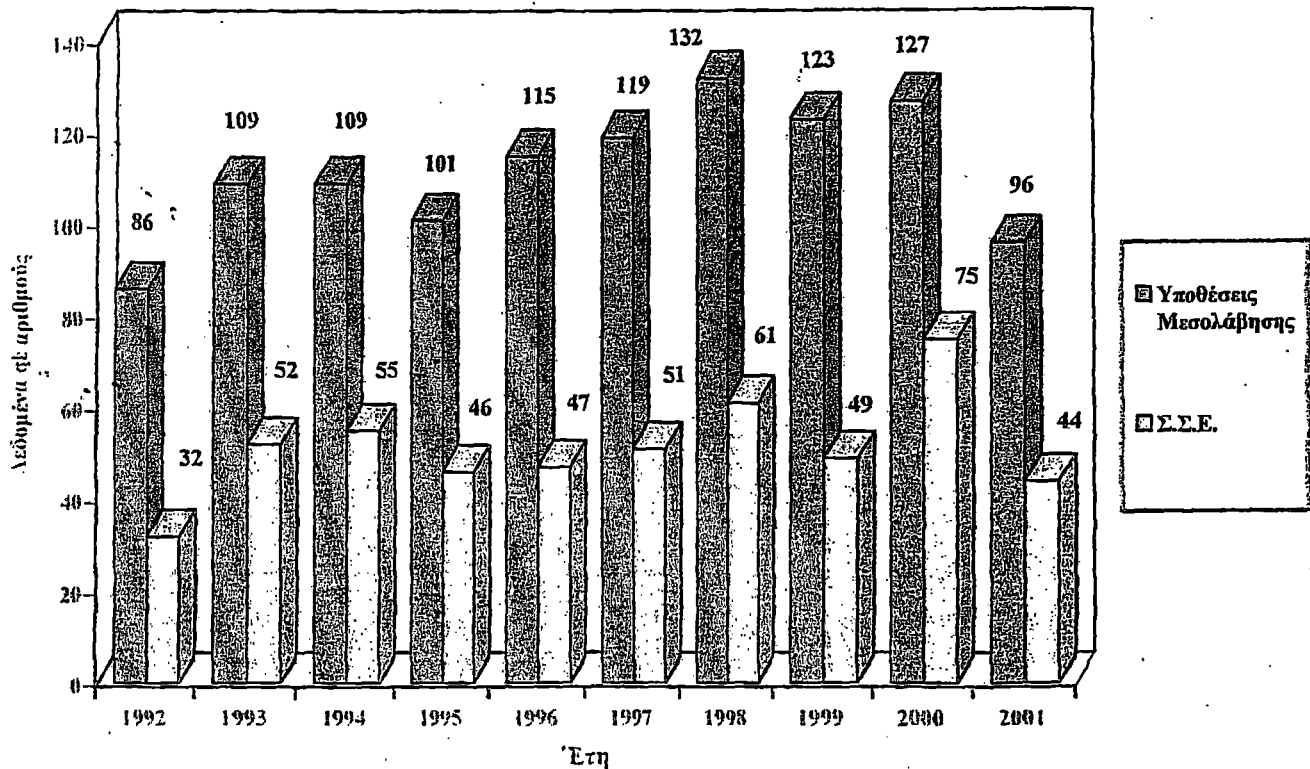
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1992 - 2001
ΚΛΑΔΙΚΕΣ											
<i>Εθνικό επίπεδο</i>	33	47	51	49	55	54	56	55	59	35	494
<i>Τοπικό επίπεδο</i>	6	18	9	10	5	22	26	13	15	12	136
ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ											
<i>Εθνικό επίπεδο</i>	40	44	50	45	59	51	56	54	56	40	495
<i>Τοπικό επίπεδο</i>	21	20	20	22	28	32	29	28	23	21	244
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	22	21	38	50	47	50	62	62	46	58	456
ΣΥΝΟΛΑ	122	150	168	176	194	209	229	212	199	166	1825

5. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΧΕΙΡΙΣΤΗΚΕ Ο Ο.Μ.Ε.Δ. ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ

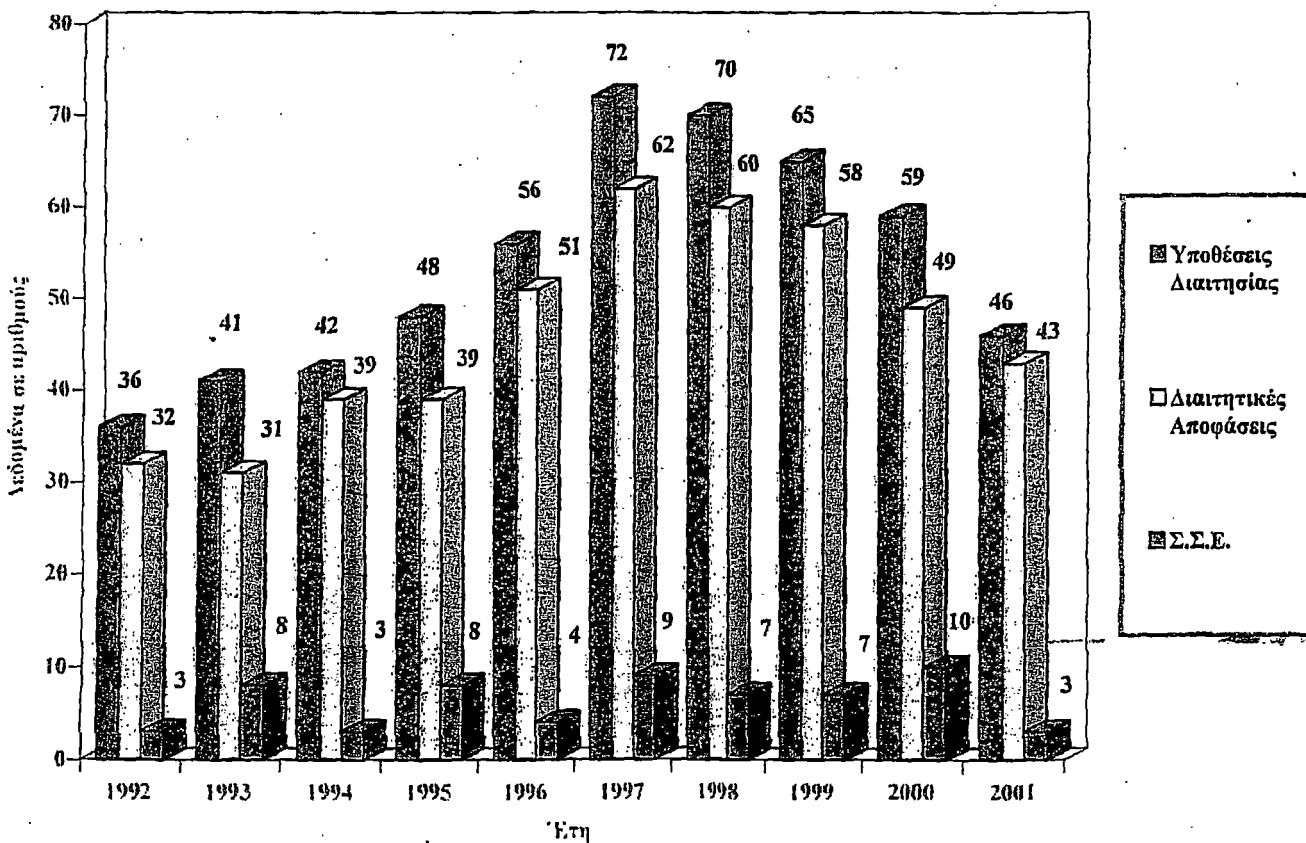
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1992 - 2001
<i>Ιδιωτικός Τομέας</i>	99	108	117	117	129	133	156	138	156	115	1268
<i>Δημόσιος Τομέας</i>	23	42	51	59	65	76	73	74	43	51	557
ΣΥΝΟΛΑ	122	150	168	176	194	209	229	212	199	166	1825

2. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Διάγραμμα απεικόνισης αιτήσεων Μεσολάβησης και υπογραφής Σ.Σ.Ε. κατά την περίοδο 1992-2001



Διάγραμμα απεικόνισης αιτήσεων Διαιτησίας, Διαιτητικών Αποφάσεων και Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν στο στάδιο της Διαιτησίας κατά την περίοδο 1992 - 2001



appendix D

statistics

Preventing and resolving disputes

Table 1: Collective conciliation — requests and completed cases

	1995	1994
Requests received	1,321	1,318
Requests subsequently withdrawn	99	190
Total of requests in which conciliation action was completed	1,229	1,102
<i>Conciliation resulting in a settlement or progress towards a settlement</i>	<i>1,082</i>	<i>1,052</i>
<i>Conciliation unsuccessful</i>	<i>147</i>	<i>110</i>

Table 2: Completed collective conciliation cases by cause of dispute

	1995		1994	
	No.	%	No.	%
Pay and terms and conditions of employment	593	48.3	590	50.8
Trade union recognition	107	8.7	93	8.0
Changes in working practices	42	3.4	60	5.2
Other trade union matters	86	7.0	65	5.6
Redundancy	203	16.5	185	15.9
Dismissal and discipline	134	10.9	120	10.3
Others	54	4.4	49	4.2
Total	1,229	100.0	1,162	100.0

Table 3 Completed collective conciliation cases by source of request

	1995		1994	
	No	%	No	%
Union	431	35.1	363	31.2
Employer	131	10.6	108	9.3
Joint	533	43.4	543	46.7
ACAS	134	10.9	118	12.8
Total	1,229	100.0	1,162	100.0

Table 4 Completed collective conciliation cases in 1995 by cause and source of request

	Union	Employer	Joint	ACAS	Total
Pay and terms and conditions of employment	153	74	316	50	593
Recognition	85	7	13	2	107
Changes in working practices	8	7	21	6	42
Other trade union matters	41	6	24	15	86
Redundancy	94	14	47	48	203
Dismissal and discipline	30	14	92	8	144
Others	20	9	20	5	54
Total	431	131	533	134	1,229

Table 5 Completed advisory mediation projects by size of organisation

Size of organisation (number of employees)	1995		1994	
	No	%	No	%
1 to 49	37	7	51	10
50 to 199	157	29	138	28
200 to 1,499	209	38	198	40
1,500 and over	132	24	96	20
Trade unions	2	1	3	1
Employers' associations	2	1	3	1
Total	539	100	487	100

Table 6 Cases referred to arbitration and dispute mediation

	1995		1994	
	No	%	No	%
Single arbitrator	129	146		
Board of arbitration	1	2		
Single mediator	5	8		
Board of mediation	—	—		
Police Arbitration Tribunal	1	—		
Total	136	156		

Table 7 Issues referred to arbitration and dispute mediation

	1995		1994	
	No	%	No	%
Annual pay	21	15.4	27	17.5
Other pay and conditions of employment	27	19.9	22	14.1
Dismissal and discipline	47	34.6	34	21.8
Grading	36	26.5	67	42.9
Others	5	3.6	6	3.9
Total	136	100.0	156	100.0

Conciliating in actual and potential claims to industrial tribunals

Table 8 Cases received and dealt with — IT1 and non-IT1

	Unfair dismissal		All discrimination cases		Wages Act	
	1995	1994	1995	1994	1995	1994
Cases received	40,815	45,824	9,491	8,287	21,912	18,252
Settled	18,504	19,111	3,715	2,169	5,569	4,140
Withdrawn	11,993	11,368	4,334	2,694	7,885	5,430
To Industrial Tribunal	12,352	13,174	2,056	1,669	6,330	5,049
Total completed cases	42,849	43,652	10,105	6,532	19,784	14,589

Table 9 Cases received and dealt with — IT1 only

	Unfair dismissal		Equal Pay Act		Sex Discrimination Act		Race Relations Act	
	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994
Cases received	39,481	43,659	1,765	791	5,456	4,401	2,214	2,394
Settled	17,120	17,380	294	149	2,670	1,353	638	513
Withdrawn	11,925	11,345	549	362	2,887	1,704	870	567
To Industrial Tribunal	12,340	13,171	199	147	1,137	672	721	529
Total completed cases	41,385	41,896	1,042	658	6,694	3,729	2,229	1,679

Table 10 Individual conciliation clearance rates 1995 — IT1 cases

	Unfair dismissal	Equal Pay Act	Sex Discrimination Act	Race Relations Act	Wages Act	Breach of contract	Other	All
	%	%	%	%	%	%	%	%
Conciliated settlements	41	28	40	29	28	40	31	37
Withdrawn	29	53	43	39	40	28	38	33
To Industrial Tribunal	30	19	17	32	32	32	31	30

Breach of contract		Other		Total		
1995	1994	1995	1994	1995	1994	
15,424	3,060	3,926	3,919	91,568	79,832	Cases received
3,757	234	1,253	1,169	32,798	26,795	Settled
2,679	151	1,572	1,371	28,463	20,994	Withdrawn
2,979	38	1,274	1,076	24,991	21,005	To Industrial Tribunal
9,415	403	4,099	3,616	86,252	68,793	Total completed cases

Wages Act		Breach of contract		Other		Total		
1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	
21,871	18,053	15,371	3,073	3,920	3,683	90,078	76,077	Cases received
5,527	4,064	3,727	239	1,244	1,164	31,220	24,829	Settled
7,883	3,424	2,676	151	1,571	1,371	28,361	20,965	Withdrawn
6,331	3,349	2,980	38	1,275	1,076	24,983	21,002	To Industrial Tribunal
19,741	14,337	9,383	358	4,090	3,611	84,564	68,796	Total completed cases

ACAS REGIONAL

Preventing and resolving disputes

Table 11 Completed collective conciliation cases

	1995	1994	% of employees in employment*
Eastern and Southern	169	142	13.1
London	72	58	15.1
Midlands	131	153	17.5
Northern	242	225	13.9
North West	195	220	10.8
Scotland	241	183	9.2
South and West	89	73	15.8
Wales	48	55	4.6
<i>Regional total:</i>	1,187	1,111	100.0
Head Office	42	51	—
Total	1,229	1,162	—

* Derived from the June 1995 estimates in *Labour Market Trends*, November 1995, Volume 103, No 11, Table 1.5

Table 12 Completed advisory mediation projects

	1995	1994
Eastern and Southern	79	84
London	52	34
Midlands	57	63
Northern	106	85
North West	70	91
Scotland	60	43
South and West	65	57
Wales	50	30
Total	539	487

Table 13 Individual conciliation cases received — IT1 and non-IT1

	Unfair dismissal	Equal Pay Act	Sex Discrimination Act	Race Relations Act	Wages Act	Breach of contract	Other employment protection provisions	Total
Eastern and Southern	5,711	50	520	208	2,582	2,103	424	11,598
London	6,379	159	948	1,012	3,320	1,784	705	14,307
Midlands	6,398	360	732	346	2,637	2,195	552	13,220
Northern	6,235	873	1,249	226	3,888	2,116	512	15,099
North West	5,770	101	607	189	4,120	3,102	543	14,432
Scotland	3,819	149	699	54	1,858	1,116	667	8,362
South and West	4,858	59	623	160	2,680	2,360	397	11,137
Wales	1,645	15	128	24	827	648	126	3,413
Total	40,815	1,766	5,506	2,219	21,912	15,424	3,926	91,568

Table 14 Public enquiries and advisory meetings

	Enquiries received by ACAS enquiry points		Advisory meetings	
	1995	1994	1995	1994
Eastern and Southern	—*	65,261	368	329
London	75,884	79,388	282	179
Midlands	112,233	105,609	362	157
Northern	85,175	84,634	277	319
North West	72,028	74,341	308	372
Scotland	47,558	48,119	187	186
South and West	110,983*	88,529	235	244
Wales	34,533	34,010	198	156
Total	538,394	526,109	2,217	2,267

* Responsibility for the Enquiry Point in Fleet has moved from Eastern and Southern to South and West.

Βιβλιογραφία

A.C.A.S., *Annual Report 1995*, London, 1996.

A.C.A.S., *The A.C.A.S. Role in Conciliation, Arbitration and Mediation*, Advisory Conciliation and Arbitration Services (ACAS).

Αρχιμανδρίτης Φ., *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (Ιστορική ανασκόπηση-Ν. 1876/90-Ο.ΜΕ.Δ)*, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ, Ο.ΜΕ.Δ, 28-29-30 Ιουνίου 1996.

Crouch C., *Industrial Relations and European State Traditions*, Clarendon Press, Oxford University Press, 1991.

Dahrendorf R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford University Press, Stanford, California, 1963.

Δασκαλάκης Δ., *Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία: Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995.

Dickens L., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991.

Δούμπης Ι., Κουκιάδης Ι., Αναλυτής Ν., Νικολούζος Λ., Δημητριάδης Δ., *Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας (Η σημασία της θεσμικής αλλαγής – Η διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας)*, Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1992.

Ghorra- Gobin C., The comparative social science approach, *Management of Social Transformations- MOST*, No. 40, December 1998.

Giddens A., *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα, 1993.

Gonzalez de Lena F., Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002.

International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, Geneva, 1984.

Ιωάννου Χ., *Χαρακτηριστικά και τάσεις των υποθέσεων ΣΣΕ που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ*, Αθήνα, Μάιος 1992.

Jackson M.P., *Industrial Relations*, Croom Helm (3rd edition), London, 1985.

Jacobs A., *Conciliation, Mediation and Arbitration in Industrial Disputes in the Countries of Western Europe (Part I)*, Report on the International Conference organized by the European Commission on "The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures", Dublin, Ireland 5-6 October, 1993.

Jacobs A., *Intervention in Industrial Disputes*, Εισήγηση στο International Conference organized by the European Commission on "The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures", Dublin, Ireland 5-6 October, 1993, Report on the Conference prepared by Anthony Kerr.

Jacobs A., *The Principal Characteristics of National Systems of Conciliation, Mediation and Arbitration in West European Countries*, Εισήγηση στο International Conference organized by the European Commission on “The Resolution of Industrial Disputes: The Use and the Development of Conciliation and Mediation Procedures”, Dublin, Ireland 5-6 October, 1993, Report on the Conference prepared by Anthony Kerr.

Javillier J.-C., Εθνική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d'interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991.

Kerr C., Industrial Conflict and its Mediation, *The American Journal of Sociology*, Vol. LX, No. 3, November 1954.

Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 1999.

Κουκιάδης Ι., *Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι νέες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας*, Ενημερωτικό Δελτίο, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, τεύχος 14, Απρίλιος 1992.

Κουκιάδης Ι., Γενική Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για το Δεύτερο θέμα με τίτλο: *Οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών*.

Κουκιάδης Ι., Εισήγηση στο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ. με τίτλο *Πολιτικός και Κοινωνικός Διάλογος : Αναγκαίος Όρος μιας Σύγχρονης Αναπτυξιακής Πολιτικής*, Ο.ΜΕ.Δ., 21 – 23 Ιουνίου 1996.

Κυριαζή Ν., *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1999.

Λυμπεράκη Α., *Ευέλικτη Εξειδίκευση; Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, Gutenberg, 1991.

Μετζητάκου Α., *Η υποχρεωτική διαιτησία και ο έλεγχος των αποφάσεών της*, Αθήνα, 1978.

Ο.ΜΕ.Δ., *Θεσμικό πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεσολάβησης και διαιτησίας*, Αθήνα, 2002.

Ο.ΜΕ.Δ., *Απολογισμός Έργου Ο.ΜΕ.Δ. 1992-2001 & Προγραμματισμός Δράσης 2002*, Αθήνα, Ιανουάριος 2002.

Ο.ΜΕ.Δ., *Το έργο, Πρακτικός Οδηγός για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις-Η Μεσολάβηση- Η Διαιτησία*.

Παπαδημητρίου Κ., *Εθνική εισήγηση, Ελλάδα*, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002.

Paradimitriou C., Εισήγηση στο 13^ο Παγκόσμιο Συνέδριο Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης: *Rapports Nationaux Theme II: Les modalites de reglement des conflits collectives d' interets*, Athenes, 18-21 Septembre 1991.

Annie de Roo & Jagtenberg R., *Settling Labour Disputes in Europe*, Erasmus Universiteit Rotterdam, 1994.

Salamon M., *Industrial Relations: Theory and Practice*, Prentice/Hall International, London, 1987.

Σκουλάτου Β., Δημακοπούλου Ν., Κόνδη Σ., *Ιστορία νεότερη και σύγχρονη, Γ' Λυκείου*, τεύχος Γ', Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων Αθήνα, 1996.

Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το Διεθνή Χώρο*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998.

Σπυρόπουλος Γ., *Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες*, Κείμενο εισήγησης στο εκπαιδευτικό τριήμερο που οργάνωσε ο Ο.ΜΕ.Δ. στο ξενοδοχείο «ΑΡΜΟΝΙΑ» στη Βουλιαγμένη, 10-12 Ιουλίου 1992.

Wareing A., *Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο*, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργανώθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. με θέμα «Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας», Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002.



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

--	--	--

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000100370