

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ: ΔΥΝΑΤΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ
ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΙΣΜΟ ΚΑΙ
ΣΤΟΝ ΠΑΡΕΜΒΑΤΙΣΜΟ**

*Γιάννης Κουκιάδης**

Κύριε Πρόεδρε,

Ευχαριστώ για την πρόσκληση και για την παρουσίαση που μου κάνατε και βέβαια ευχαριστώ και όλους εσάς που είχατε την πρωτοβουλία να κάνετε αυτήν την ωραία εκδήλωση. Την θεωρώ αρκετά χρήσιμη.

Το θέμα μου αναφέρεται στο πλέγμα των σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου σε συλλογικό επίπεδο. Όταν λέμε συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν πρέπει να ξεχνάμε, γιατί είμαστε εδώ και πολλοί, απ'ότι άκουσα, νομικοί, ότι θεμελιώνουν ένα συγκεκριμένο δικαίωμα, κατοχυρωμένο και από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και ενσωματωμένο στις δημοκρατικές κοινωνίες. Το δικαίωμα για ελεύθερες διαπραγματεύσεις σε συλλογικό επίπεδο περιλαμβάνει το δικαίωμα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων αλλά δεν είναι απαραίτητο να συνάπτονται μόνο συλλογικές συμβάσεις. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να καταλήξουν και σε άλλου είδους συμφωνίες. Σημασία έχει να επιτρέπεται από το νομικό σύστημα σε συλλογικό επίπεδο η διαπραγμάτευση των όρων εργασίας στο σύνολο τους και όχι μόνο για τους μισθούς.

Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν μπορούμε να τις νοήσουμε απομονωμένα και γι'αυτό ο όλος μηχανισμός τους δεν λειτουργεί ξεκομμένος από το υπόλοιπο σύστημα Συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Για να συλλάβουμε τις σωστές διαστάσεις τους και να κατανοήσουμε τη σωστή λειτουργία τους πρέπει να τις εξετάσουμε ως στο κέντρο ενός δορυφορικού συστήματος όπου λειτουργούν συγχρόνως και τα άλλα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της απεργίας και οι μηχανισμοί παρέμβασης τρίτων, όπως η μεσολάβηση, η συμφιλίωση, η διαιτησία. Το καθένα από αυτά ασκεί το δικό του συμπληρωματικό ρόλο. Η απεργία αποτελεί μέσο πίεσης. Η διαπραγμάτευση είναι το ζητούμενο ενώ οι μηχανισμοί της μεσολάβησης της συμφιλίωσης και της διαιτησίας νομιμοποιούν την παρεμβολή τρίτων προκειμένου να συνεχισθούν οι διαπραγματεύσεις.

Όλοι αυτοί οι θεσμοί λοιπόν, αποτελούν ένα πακέτο, ένα σύνολο και η ρύθμισή τους είναι αλληλένδετη. Δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζουμε τον ένα θεσμό χωρίς να έχουμε υπόψιν τον άλλο. Και φυσικά όπως αντιλαμβάνεστε πρόκειται για

* Καθηγητής του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Πρόεδρος ΟΚΕ.

θεσμούς διαδικαστικούς. Εδώ είμαστε στο διαδικαστικό εργασιακό δίκαιο που καθορίζει τους τρόπους με τους οποίους θα διαχειριστούμε την αγορά εργασίας και ένας από τους δυνατούς τρόπους είναι το σύστημα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Γιατί αυτοί οι θεσμοί;

Εδώ θα πρέπει να θυμηθούμε ότι όσο λειτουργούσε το 19ο αιώνα ο νόμος της αγοράς δεν υπήρχαν τέτοιοι θεσμοί. Τα πάντα ρυθμιζονταν από την ατομική σύμβαση εργασίας. Σε κάποια φάση, και εδώ δεν μπορεί κανένας να παραγνωρίσει και τη συμβολή των σοσιαλιστικών θεωριών, στις οποίες στηρίχθηκε το εργατικό κίνημα, οι όροι εργασίας άρχισαν να καθορίζονται και με κρατικές παρεμβάσεις. Σε μια δεύτερη φάση αμέσως μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο οι εργαζόμενοι ζήτησαν την αυτονόμηση από την κρατική εξουσία όσον αφορά τη ρύθμιση των θεμάτων που τους αφορούσαν. Η ρύθμιση μισθών, χρόνου εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας και άλλων εργασιακών θεμάτων πέρασαν από την κρατική πρωτοβουλία στην πρωτοβουλία του κοινωνικού συνόλου. Έτσι, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτέλεσαν ένα είδος αυτονόμησης από την παρεμβατική πολιτική του κράτους στα θέματα των όρων εργασίας. Όταν λοιπόν μιλάμε για σύστημα ελεύθερων διαπραγματεύσεων, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες κατέκτησαν το δικαίωμα να ρυθμίζουν μόνοι τους τα του οίκου τους. Ουσιαστικά έκτοτε, σε όλη τη Δύση μέχρι, ας πούμε - γιατί τώρα έχουν αλλάξει τα πράγματα με την ελαστικότητα - την τελευταία δεκαετία, λειτουργούσαν παράλληλα ανταγωνιστικά δύο συστήματα. Το σύστημα των ελευθέρων διαπραγματεύσεων, ένα σύστημα φιλελευθερισμού σε συλλογικό επίπεδο που είναι κάτι διαφορετικό από τον φιλελευθερισμό στην ατομική σύμβαση, και το παρεμβατικό σύστημα για όσες χώρες ήταν διάχυτη η δυσπιστία στην ικανότητα των συνδικάτων και των εργοδοτών να προωθήσουν αυτονόμως ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις.

Αυτή η αντιπαλότητα ισχύει σε όλη τη διάρκεια του 20ού αιώνα για όλες τις χώρες και φυσικά και για τις χώρες της Ευρώπης σε διαφορετικό βέβαια βαθμό. Η Ελλάδα ήταν κατ'εξοχήν χώρα που δεν έδειξε ιδιαίτερη εμπιστοσύνη στους συνδικαλιστικούς φορείς. Τους εμπιστεύθηκε θεωρητικά, τους έδωσε δικαιώματα αλλά στην πράξη η βαρύτητα δόθηκε στον κρατισμό, στην κρατική παρέμβαση. Όλος ο μηχανισμός ρύθμισης όρων εργασίας στηριζόταν στην προτεραιότητα της κρατικής παρέμβασης. Μόλις πρόσφατα, την τελευταία 5ετία, το σύστημα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων φιλελευθεροποιήθηκε πλήρως και έχουμε ένα σύστημα, αυτό που λέμε σύστημα ελευθέρων διαπραγματεύσεων, όπου εργοδότες και εργαζόμενοι συμφωνούν ότι θέλουν, σε όποιο επίπεδο θέλουν για μισθούς, για άδειες, για χρόνο εργασίας, για αργίες, για υγιεινή και ασφάλεια. Και αν υπάρχουν νόμοι που ρυθμίζουν τα αντίστοιχα θέματα, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τη δυνατότητα να τα ξαναρυθμίσουν αλλά βέβαια επί το ευνοϊκότερον. Ενώ πριν από 5-6 χρόνια δεν υπήρχε αυτή η δυνατότητα. Μόνο στους μισθούς υπήρχε η δυνατότητα ελεύθερης διαπραγμάτευσης και αυτή υπό όρους.

Εκείνο που έχει όμως ενδιαφέρον, και ουσιαστικά στη σημερινή μας συζήτηση στο σημείο αυτό θέλω να επικεντρώσω το ενδιαφέρον, είναι ότι το ελληνικό

σύστημα για τις Βαλκανικές χώρες ή και τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, παρουσιάζεται πιο ενδιαφέρον από ότι παρουσιάζεται οποιοδήποτε άλλο δυτικό σύστημα, γιατί είναι σύστημα ποτισμένο και από την κρατική παρέμβαση και από το φιλελευθερισμό και συνεπώς συνδυάζει τις ιδιορρυθμίες των χωρών αυτών, οι οποίες πιστεύω δεν μπορούν να λειτουργήσουν με την απόλυτη φιλελεύθερη αντίληψη που λειτουργούν για παράδειγμα τα συνδικάτα στη Γερμανία.

Δεν πιστεύω ότι είναι δυνατόν στη Βουλγαρία ή στην Αλβανία ή στη Ρουμανία να λειτουργήσει ο συνδικαλισμός όπως λειτουργεί στη Δυτική Γερμανία τουλάχιστον με τα σημερινά δεδομένα. Δεν αναφέρομαι για το μέλλον. Συνεπώς εάν οι χώρες αυτές θέλουν να επιτύχουν οι εργασιακές σχέσεις τους τότε πρέπει να υπάρχει και εκεί ένα κράμα φιλελευθερισμού και κάποιας κρατικής διορθωτικής παρέμβασης. Αυτή είναι η γνώμη μου και βέβαια η συζήτηση θα δείξει αν έχω δίκιο ή όχι.

Ποια είναι η πεμπουσία αυτού του συστήματος; Ότι μπορούν συνδικάτα και εργοδότες ανά πάσα στιγμή να συμφωνήσουν ότι θέλουν. Συγχρόνως η απεργία είναι ελεύθερη. Έτσι λοιπόν, βρισκόμαστε μέσα στη λογική της κατοχύρωσης των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Συγχρόνως όμως προβλέπεται η δυνατότητα συνέχισης των διαπραγματεύσεων αν αυτές αποτύχουν, με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία γιατί διαπραγματεύση σημαίνει ότι έχουμε ένα συνδικάτο ισχυρό και έχουμε και ένα εργοδότη ισχυρό, άρα έχουμε δύο συμβαλλόμενους σε ίσα βάση. Εάν έχεις ένα συνδικάτο αδύνατο δεν μπορείς να κάνεις διαπραγματεύση. Αυτό δείχνει και η πράξη. Όπου τα συνδικάτα είναι ισχυρά, όπως στις τράπεζες, στη ΔΕΗ και σε ορισμένους κλάδους βιομηχανίας, ο διάλογος είναι ανεπτυγμένος, αυτός περπατάει περίφημα, γίνονται συμφωνίες κάθε χρόνο και οι απεργίες έχουν μειωθεί.

Υπάρχουν όμως και χώροι όπου τα συνδικάτα είναι τελείως αδύναμα, όπως στο φασόν, στη βιομηχανία ενδύσεως, στα οποία οι εργοδότες δεν δίνουν σημασία. Ματαιίως προσπαθούν οι εργαζόμενοι να τους πείσουν να καθίσουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, οι εργοδότες δεν τους δίνουν σημασία γιατί θεωρούν ότι αυτό είναι αδύνατο. Για μένα πρόκειται για λάθος, γιατί η ιδεολογία του διαλόγου λειτουργεί επωφελεία και των δύο πλευρών. Όσες χώρες το κατάλαβαν πήγαν πολύ μπροστά, όσες χώρες δεν το κατάλαβαν, ανάμεσα στις οποίες και η Ελλάδα στο παρελθόν, η οποία για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα δεν ήταν χώρα του διαλόγου, η ανάπτυξη υπήρξε στρεβλή. Αν δει κανένας τα συμφέροντα των κοινωνικών εταίρων μακροχρόνια θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι μόνο μέσα από μια ιδεολογία του διαλόγου μπορούν αυτά να εξισορροπηθούν σε μακροχρόνια βάση.

Σε αυτές λοιπόν τις περιπτώσεις, όπως το φασόν, τα συνδικάτα δεν μπορούν να καθίσουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και να συμφωνήσουν ορισμένα πράγματα. Μένει λοιπόν ως εναλλακτική λύση η μεσολάβηση, η διαιτησία που την κάνει κάποιος τρίτος. Στην Ελλάδα έχουμε δώσει σ' αυτή ιδιαίτερη σημασία. Έχει συσταθεί ένας Οργανισμός, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Αυτός

διαθέτει ένα σώμα μεσολαβητών και διαιτητών που τους έχει εκπαιδεύσει και οι οποίοι καλούνται πλέον να συνεχίσουν τις διαπραγματεύσεις όταν αυτές αποτυγχάνουν ή όταν η μία πλευρά δεν θέλει διαπραγματεύσεις.

Το ενδιαφέρον αυτού του Σώματος, και νομίζω είναι το μοναδικό στην Ευρώπη, με κάποιες ίσως συγγένειες με τον ACAS της Αγγλίας, βρίσκεται στο ότι είναι σώμα πλήρως αυτόνομο από την κρατική εξουσία. Γιατί; Γιατί εμείς είχαμε παραδοσιακά υποχρεωτική διαιτησία όπως υπήρχε και στις Ανατολικές Χώρες την οποία παραδοσιακά ήλεγχε το κράτος. Έλεγαν λοιπόν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ότι μία τέτοια διαιτησία μεταφέρει αυτόματα τις κρατικές επιλογές. Δεν έχει κανένα νόημα. Θα ήταν προτιμότερο να πάμε κατευθείαν στον Υπουργό και να μας πει τι μισθό θα πάρουμε και τι όρους εργασίας θα μας βάλει. Για να το αποφύγουμε αυτό φτιάξαμε ένα σώμα το οποίο λειτουργεί με τα στοιχεία της αντικειμενικότητας και της ανεξαρτησίας, όπως άλλωστε το προβλέπει και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Το σώμα Μεσολαβητών και Διαιτητών το προβλέπουν και οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας με την προϋπόθεση αυτό να είναι ανεξάρτητο, ουδέτερο και αμερόληπτο. Αυτές τις ιδιότητες τις έχουν ο Ο.ΜΕ.Δ και το σώμα των μεσολαβητών όπως πλέον το αναγνωρίζουν και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Οι μεσολαβητές έχουν εκπαιδευτεί ώστε να παίζουν ενεργό ρόλο. Μεσολαβήσεις υπήρχαν πάντοτε από τους δημόσιους υπαλλήλους αλλά ήταν τυπικές. Οι σημερινοί μεσολαβητές είναι κανονικοί manager του διαλόγου, συγκεντρώνουν τις δύο πλευρές και κάθονται και συζητάνε δύο και τρεις μέρες και μερικές φορές εβδομάδες ολόκληρες ώσπου να τους πείσουν. Έτσι, λοιπόν, εθίζουν τις δύο πλευρές στο διάλογο και αυτό είναι σημαντικό, και ψυχολογικά και πολιτικά. Τα αποτελέσματα, όπως έδειξαν οι στατιστικές, είναι πάρα πολύ θετικά μέχρι σήμερα.

Εκείνο που έχει ενδιαφέρον όμως είναι ότι ενώ είναι φιλελεύθερο το ελληνικό σύστημα υπάρχει κάπου μια υποχρεωτικότητα και αυτό το καθιστά πρωτότυπο σε σχέση με τις άλλες χώρες. Τι λέει το Ελληνικό Σύστημα. Ότι εάν στη μεσολάβηση μετά από την προσπάθεια του Μεσολαβητή να συμβιβάσει τα μέρη δεν υπάρξει συμβιβασμός ο Μεσολαβητής μπορεί με δική του ευθύνη να κάνει μια πρόταση, την τελική, στην οποία λέει στα μέρη ποιο πρέπει να είναι κατά τη γνώμη του το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης. Στη συνέχεια καλεί τα μέρη να δηλώσουν αν συμφωνούν ή όχι. Εφ'όσον την πρόταση αυτή την αποδεχθεί η πλευρά των εργαζομένων και δεν την αποδεχθεί ο εργοδότης, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να φέρουν την εργοδοτική υποχρεωτικά σε διαιτησία. Έτσι λοιπόν η Ελλάδα μ'αυτή την έννοια είναι η μόνη χώρα στην Ευρώπη που έχει υποχρεωτική διαιτησία. Με αυτή όμως τη συγκεκριμένη έννοια, δηλαδή αφού εξαντληθούν οι διαπραγματεύσεις και αφού τα συνδικάτα αποδεχθούν την πρόταση του Μεσολαβητή που σημαίνει ότι η υποχρεωτική διαιτησία δεν λειτουργεί σαν υποκατάστατο των διαπραγματεύσεων, όπως λειτουργούσε πρώτα. Λειτουργεί ως συμπλήρωμα και μόνο σαν έσχατο μέσο. Είναι σημαντικό αυτό. Η Διαιτησία λειτουργεί στην πράξη για εκείνες τις περιπτώσεις που ουσιαστικά τα συνδικάτα είναι αδύνατα και δεν μπορούν να διαπραγματευθούν εάν έχουν ένα κακόπιστο

εργοδότη.

Έτσι λοιπόν, έχουμε ένα κράμα φιλελεύθερης διαχείρισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων που θα έλεγα είναι το κύριο στοιχείο, το βαρύνον, με μια συμπληρωματική λειτουργία υποχρεωτικής διαιτησίας, όχι όμως κρατικής παρέμβασης γιατί δεν παρεμβαίνει το κράτος. Όπως επεσήμανα και πιο πάνω το σώμα των Μεσολαβητών και Διαιτησίας είναι τελείως αυτόνομο από το κράτος. Ο μεσολαβητής συνδέεται με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών με τον Ο.ΜΕ.Δ. Δεν είναι καν δημόσιος υπάλληλος και αυτή είναι η πρωτοτυπία του ελληνικού συστήματος. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα στην οποία οι τακτικοί μεσολαβητές δεν είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Στον ACAS ο Μεσολαβητής είναι δημόσιος υπάλληλος.