

# ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΦΑΝΤΑΣΜΑ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΟΡΠΟΡΑΤΙΣΜΟΥ

---

Γιώργος Σ.- Π. Κατρούγκαλος, επίκ. καθηγητής στο  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης

## Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων

### *A-1. Ένα κορπορατιστικό σύστημα;*

Η πλειονότητα των ερευνητών που επιχείρησαν την ανάλυση του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων φαίνεται να συμφωνούν στον προσδιορισμό του ως μιας ιδιόμορφης, ιδιοσυγκρασιακής περίπτωσης κρατικού κορπορατισμού σε εξέλιξη, ιδίως μετά τη δεκαετία του 1980, προς μια μορφή νεο-κορπορατισμού (όπως ενδεικτικά: Μαυρογορδάτος 1988, Ζαμπαρλούκου 1997, Μανρογορδάτος 1998, Κιουκίας 2003, Σοτιροπούλου 2004). Από την άλλη μεριά, στις διεθνείς συγκριτικές έρευνες, τόσο η Ελλάδα, όσο και γενικότερα οι άλλες νοτιοευρωπαϊκές χώρες (Γιαννακούρου, 1997) ταξινομούνται συνεχώς στο κατώτατο σημείο των διαφόρων συγκριτικών δεικτών κορπορατισμού.

Έτσι, σε συγκριτική κατάταξη είκοσι τεσσάρων χωρών ο Siaroff (Siaroff 1999) και σε συγκριτική κατάταξη είκοσι χωρών το 2004 ο Vergunst (Vergunst 2004), που καλύπτουν χρονικά τις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες, η Ελλάδα ταξινομείται μεταξύ των λιγότερο κορπορατιστικών χωρών, συχνά δίπλα σε χώρες αρχετυπικά πλουραλιστικές, όπως οι ΗΠΑ ή η Νέα Ζηλανδία. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι Lijphart & Crepaz (Lijphart & Crepaz 1991, 238) δεν ταξινομούν καν την Ελλάδα στην κλίμακα που προτείνουν.

Πώς μπορεί να εξηγηθεί αυτό το παράδοξο; Προφανώς, εν μέρει ευθύνεται η ίδια η πρωτεύουσα έννοια του κορπορατισμού, η οποία έχει πολλές παραλλαγές<sup>1</sup>, και οι όροι του

---

1. Ο Ψημίτης (Ψημίτης 2004) αναφέρει ενδεικτικά τα εξής είδη κορπορατισμού της σύγχρονης βιβλιογραφίας, εκτός από τον «κλασικό» «κοινωνικό» και «κρατικό» κορπορατισμό του Schmitter· τον «πλήρη» ή συνολιστικό κορπορατισμό του Lehmbruch και του Panitch, τον «αυτόνομο» κορπορατισμό του Regini, τον «παν-κορπορατισμό» (Offe 1983), τον «ιδιωτικό» κορπορατισμό του Crouch και τον «τομεακό» κορπορατισμό του Lehmbruch. Μια παραλλαγή του τελευταίου αναγνωρίζει ο Λάβδας (Λάβδας 2004, Lavdas 1997) στην ελληνική περίπτωση ως «κατακερματισμένο κορπορατισμό». Η πρόσφατη βιβλιογραφία αναφέρεται στον ανταγωνιστικό κορπορατισμό (competitive corporatism) για να περιγράψει τις αναδυόμενες σχέσεις μεταξύ του κράτους και των ομάδων

κορπορατισμού έχουν προσδιοριστεί τόσο αόριστα, που να «έχει καταστεί δυνατό να σημαίνει τα πάντα για όλους» (Ο' Sullivan 1988, 22, Ψημίτης 2004, 27).

Κατά τον κλασικό ορισμό του Schmitter, κορπορατισμός είναι το «σύστημα αντιπροσώπευσης συμφερόντων, στο οποίο οι συστατικές μονάδες οργανώνονται σε έναν περιορισμένο αριθμό μοναδικών, υποχρεωτικών, μη ανταγωνιστικών, ιεραρχικά διαταγμένων και λειτουργικά διαφοροποιημένων οργανώσεων, αναγνωρισμένων αν όχι δημιουργημένων από το κράτος, στις οποίες το τελευταίο παραχωρεί σκόπιμα το μονοπώλιο της αντιπροσώπευσης των αντίστοιχων κατηγοριών συμφερόντων, σε αντάλλαγμα της τήρησης ορισμένων ελέγχων στην επιλογή των ηγετών τους και στην άρθρωση των απαιτήσεων και ενισχύσεων» (Schmitter 1979, 13).

Γίνεται επίσης γενικά δεκτό ότι ο όρος ταυτόχρονα υποδηλώνει ένα ιδιαίτερο σύστημα αντιπροσώπευσης οργάνωσης συμφερόντων (Schmitter 1979, 13, και μια θεσμοποιημένη διαδικασία χάραξης κοινωνικής πολιτικής, στο πλαίσιο της συνεργασίας των λεγόμενων κοινωνικών εταίρων ((Lijphart & Crepaz 1991, 235, Baccaro 2003, Triantafillou 2003). Στο πλαίσιο της δεύτερης έννοιας, οι μεγάλες οργανώσεις εκπροσώπησης συμφερόντων συνεργάζονται η μία με την άλλη και με τις δημόσιες αρχές όχι μόνο σε ό,τι αφορά τη διατύπωση και τη διαμεσολάβηση συμφερόντων, αλλά –σε αναπτυγμένες μορφές του– για την επιτακτική κατανομή πόρων και αγαθών και την εφαρμογή των κοινωνικοοικονομικών πολιτικών.

Στο ίδιο πλαίσιο, κατά τον Pryor, ο κορπορατισμός αποτελεί τύπο οργάνωσης και συντονισμού του καπιταλισμού, στον οποίο η εξουσία λήψης σημαντικών οικονομικών αποφάσεων έχει μεταφερθεί από το Κοινοβούλιο και την κυβέρνηση σε ημι-ιδιωτικές οργανώσεις, που εκπροσωπούν οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα (Pryor 1988, 317). Για τον Woldendorp (Woldendorp 1997, 49-50) ο όρος προσδιορίζει οποιαδήποτε μορφή συνεργασίας μεταξύ κυβέρνησης και εμπλεκόμενων κοινωνικοοικονομικών ομάδων συμφερόντων εργοδοτών και συνδικάτων, με σκοπό τη σφυρηλάτηση συναίνεσης για τη διαμόρφωση και εφαρμογή των κυβερνητικών οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών.

Είναι πρόδηλο ότι δεν υπάρχει τίποτα πιο απομακρυσμένο ιδεοτυπικά από το κορπορατιστικό αρχέτυπο –τουλάχιστον υπό τις δύο παραπάνω έννοιες– από την ελληνική περίπτωση. Μέχρι σήμερα και παρά κάποια βήματα στη δεκαετία του 1980, που θα εξεταστούν στη συνέχεια, σε καμιά περίπτωση ο καθορισμός των μισθών, των εργασιακών σχέσεων και εν γένει της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής δεν προκύπτει κυρίως από τις διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων υπό τη θεσμική εγγύηση του κράτους ((Ioannou 2000, 97), πράγμα που αποτελεί την ουσία της έννοιας (Windolf 1989, Calmfors & Driffill 1988, 24).

Και όμως, η επικρατούσα τάση της ελληνικής βιβλιογραφίας<sup>2</sup>, σε αντανάκλαση μιας

---

συμφερόντων μέσω νέων μορφών κοινωνικής συνεργασίας (Rhodes 2001, Ebbinghaus-Hassel 2000).

2. Με σημαντικές βεβαίως κριτικές διαφοροποιήσεις. Για παράδειγμα, ο Μουζέλης θεωρεί ότι ο λαϊκισμός και όχι ο κρατικός κορπορατισμός αποτελεί το βασικό τρόπο κοινωνικής ενσωμάτω-

αρχικής διχοτομικής διάκρισης του Schmitter μεταξύ κρατικού και κοινωνικού κορπορατισμού, η οποία είναι εν πολλοίς απύσθη από τις πρόσφατες θεωρητικές επεξεργασίες του όρου, θεωρεί την Ελλάδα αντιπροσωπευτική περίπτωση του πρώτου. Ως γνωστόν, ως κρατικός κορπορατισμός ορίζεται το πρότυπο κοινωνικής οργάνωσης όπου το κράτος ενσωματώνει άμεσα και με κατασταλτικά μέσα τις οργανωμένες κοινωνικές ομάδες στις δομές του αντί να εξασφαλίζει τη θεσμική διαμεσολάβηση των συμφερόντων τους (Ψημίτης 37, 391). Εκ πρώτης όψεως η Ελλάδα, λόγω της διαχρονικής –και μέχρι πρότινος, διαρκούς– κρατικής επέμβασης στην αυτονομία των συνδικάτων φαίνεται να εντάσσεται στο παραπάνω σχήμα.

Μια προσεκτικότερη ανάλυση, παρ' όλα αυτά, δείχνει ότι η πραγματικότητα δεν ανταποκρίνεται στο παραπάνω σχήμα. Είναι μιν αναντίρρητο ότι το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα των ελληνικών εργασιακών σχέσεων κατά την περίοδο –τουλάχιστον– από το 1955 ως το 1990 ήταν ο αναγκαστικός διακανονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω του θεσμού της κρατικής διαιτησίας του Νόμου 3239/1955, που κατέλυε τη συλλογική αυτονομία, αναθέτοντας την επίλυση των εργατικών διαφορών σε ειδικά διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια μέσω του θεσμού της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Τα διαιτητικά δικαστήρια ορθά χαρακτηρίζονταν δικαστήρια σκοπιμότητας (Κουκουλές 1985), εφόσον εκ των πραγμάτων εφάρμοζαν την οικονομική πολιτική της κυβέρνησης, η οποία, λόγω των πάγιων χαρακτηριστικών δημοσιονομικής αυστηρότητας/λιτότητας που τη χαρακτηρίζει, εξ αντικειμένου ταυτιζόταν με τα συμφέροντα της εργοδοτικής πλευράς εργοδοτών. Και σαν να μην έφτανε η μέσω των δικαστηρίων επιβολή της κυβερνητικής πολιτικής στη συλλογική αυτονομία, δύο πρόσθετοι φραγμοί, ο ένας νομοθετικής και ο άλλος νομολογιακής προέλευσης, καθιστούσαν τον έλεγχο ασφυκτικό: Αφ' ενός το άρθρο 20, παρ. 2 του Ν. 3239/1955 έδινε τη δυνατότητα στους υπουργούς Συντονισμού και Εργασίας να τροποποιούν ή να μην εγκρίνουν εν όλω ή εν μέρει συλλογική σύμβαση ή απόφαση διαιτησίας σε περίπτωση που η χορηγούμενη αύξηση υπερέβαινε σε ποσοστό το 3% της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής. Αφ' ετέρου, από το 1957 το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε παγίως παράνομο το συλλογικό συμβατικό διακανονισμό, ακόμη κι ευνοϊκότερο, επί θεμάτων τα οποία είχαν ρυθμιστεί από το νόμο<sup>3</sup>.

Ο αυταρχικός, όμως, αυτός εκ των άνω κρατικός έλεγχος των εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί να χαρακτηριστεί κορπορατιστικός για δύο κυρίως λόγους:

- Αφ' ενός δεν απέκτησε ποτέ οργανικό χαρακτήρα, δεν ενσωμάτωσε δηλαδή πλήρως τα οργανωμένα εργασιακά συμφέροντα, όπως συμβαίνει σε όλες τις μορφές κορπορατισμού, ακόμη και του αυταρχικού κρατικού (π.χ. η περίπτωση της σαλαζαρικής Πορτογαλίας). Ιδεοτυπικά, ο κορπορατισμός προϋποθέτει έναν υψηλό βαθμό συνδι-

---

σης («incorporation»), μέσω του οποίου το κράτος επιβάλλει την *de facto* κηδεμονία του στις οργανώσεις συμφερόντων (Mouzelis 1986,75). Πρβλ. και την κριτική ματιά του Λάβδα (Λάβδας 2004, Lavdas 1997), ο οποίος χρησιμοποιεί μιν τον όρο «κατακερματισμένος κορπορατισμός», χωρίς όμως να δέχεται την Ελλάδα ως περίπτωση κρατικού κορπορατισμού.

3. ΣτΕ (Ολ.) 746/1957, ΣτΕ 1462/1957.

καλιστικής εκπροσώπησης/συγκέντρωσης και την ιεραρχική εσωτερική δόμηση των οργανώσεων συμφερόντων<sup>4</sup>. Αντιθέτως, στην Ελλάδα οι κρατικές πολιτικές ήταν υπερβολικά αδύνατες, ανίκανες να ελέγξουν πλήρως το εργατικό κίνημα και να εξασφαλίσουν την ενσωμάτωσή του σε δομές κρατικού κορπορατισμού, στο βαθμό που τα σωματεία-σφραγίδες που ευνόησαν ή κατασκεύασαν δεν απέκτησαν ποτέ μαζική επιρροή (Seferiades 1998, Ψημίτης 2004, 46).

- Αφ' ετέρου, παράλληλα με τους κρατικά ελεγχόμενους συνδικαλιστικούς φορείς υπήρχαν ανέκαθεν οργανώσεις εργαζομένων με αυτόνομη δράση, οι οποίοι, τόσο λόγω του ελέγχου τους από ριζοσπαστικές πολιτικές δυνάμεις της Αριστεράς όσο και λόγω του θεσμικού εξοβελισμού τους, ανέπτυσσαν ιδιαίτερα έντονα συγκρουσιακά και αμφισβητησιακά χαρακτηριστικά, εξ ορισμού αντίθετα με οιοδήποτε κορπορατιστικού είδους ρυθμίσεις. Για τον ίδιο λόγο, ο κατακερματισμός του εργατικού κινήματος ήταν ιδιαίτερα σημαντικός.

Με δυο λόγια, ο μη οργανικός και πλήρης κρατικός έλεγχος, ο χαμηλός βαθμός συγκεντροποίησης του εργατικού κινήματος και η συγκρουσιακή προδιάθεση του μη κρατικού συνδικαλισμού υπονόμευσαν συνολικά τη δυνατότητα κρατικο-κορπορατιστικής ρύθμισης στην άρθρωση και διαμεσολάβηση των εργασιακών συμφερόντων. Για το λόγο αυτό θεωρούμε ότι ο χαρακτηρισμός από τον Ψημίτη (Ψημίτης 2004, 67) των ελληνικών εργασιακών σχέσεων ως «πολωμένο πλουραλιστικο-πελατειακό σύστημα μεσολάβησης» βρίσκεται πιο κοντά στην πραγματικότητα.

## A-2. Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις μετά τη μεταπολίτευση

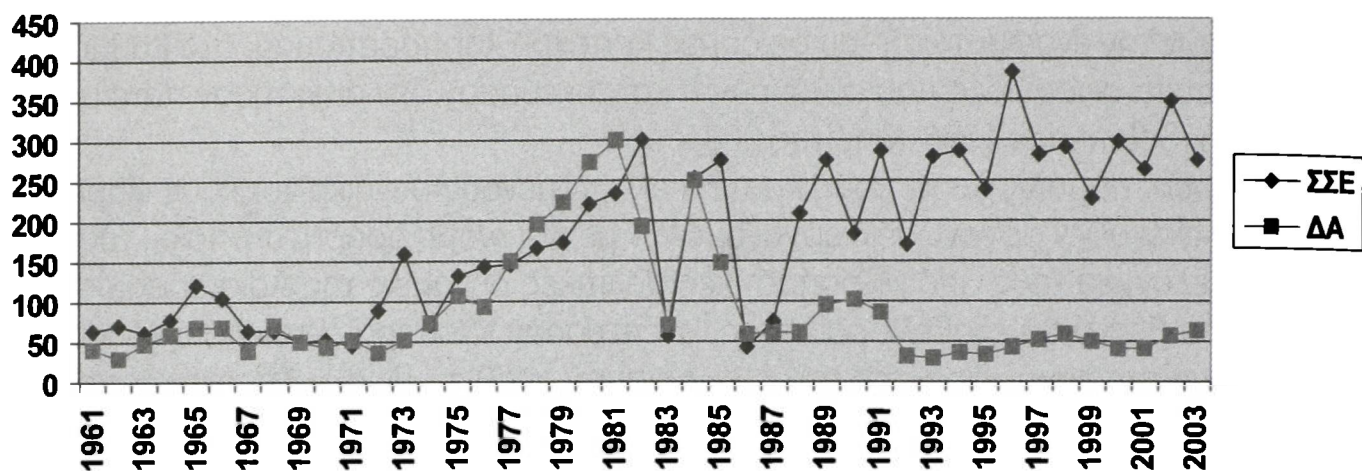
Το Σύνταγμα του 1975 καθιέρωσε για πρώτη φορά συνταγματικά τη συλλογική αυτονομία, προβλέποντας στο άρθρο 22, παρ. 2 ότι «*Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία*» (Καρδαράς 1978, Λεβέντης 1981, Κουκουλές 1985, Κουκιάδης 1999 και 1982).

Παρόλο που ρητά πλέον κατά το Σύνταγμα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συμπληρώνουν τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις και μόνο σε έσχατο βαθμό συγχωρείται η προσφυγή στη διαιτησία, ο Νόμος 3239/55 παρέμεινε σε ισχύ, με αποτέλεσμα κάθε άλυτη συλλογική διαφορά μεταξύ εργοδοτικής και εργατικής πλευράς να σύρεται σε αναγκαστική διαιτησία με λίγο ή πολύ προδιαγεγραμμένο αποτέλεσμα υπέρ της πρώτης. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά την πρώτη δεκαετία της μεταπολίτευσης οι διαιτητικές αποφάσεις εκτοξεύτηκαν, τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και σχετικά με τις συναφθείσες ΣΣΕ, σε ύψη απροσέγγιστα τη δεκαετία του 1960 (βλ. Πίνακα 1, Γράφημα 1).

4. Σε αρχετυπικά κορπορατιστικές χώρες, όπως η Αυστρία, η Νορβηγία και η Σουηδία, ο κορπορατισμός είναι κεντροθετημένος γύρω από μαζικές εργατικές συνμοσπονδίες –ΦGB, LO και LO αντίστοιχα– και εξίσου μαζικά σοσιαλδημοκρατικά κόμματα (SPΦ, DNA, και SAP).

## ΓΡΑΦΗΜΑ 1

Αριθμός συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων 1961-2003



Πηγή: Πίνακας 1

Ήταν προφανές ότι ούτε οι κυβερνήσεις Καραμανλή ούτε οι κυβερνήσεις Παπανδρέου θα εγκατέλειπαν ευχαρίστως ένα μηχανισμό άμεσης επιβολής της οικονομικής τους πολιτικής<sup>5</sup>. Η οριστική ανατροπή της κατάστασης αυτής για τον ιδιωτικό τομέα επήλθε με το Νόμο 1876/1990, ένα από τα ευτυχέστερα προϊόντα της οικουμενικής κυβέρνησης Ζολώτα, με την ίδρυση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και τη θέσπιση ενός ανεξάρτητου σώματος μεσολαβητών και διαιτητών<sup>6</sup>.

Το Δ.Σ. αποτελείται από εκπροσώπους του κράτους, των εργοδοτών και των εργαζομένων και η σύνθεσή του είναι τέτοια που να μην επιτρέπει τον έλεγχο του από κανένα από τα τρία μέρη<sup>7</sup>. Οι νέοι θεσμοί μεσολάβησης και διαιτησίας βασίζονται στην εθελοντι-

5. Μάλιστα, το άρθρο 27 του Ν. 1320/1982 απαγόρευσε ρητά κάθε συλλογική διαπραγμάτευση μέχρι το τέλος του επόμενου έτους 1983!

6. «Οι μεσολαβητές συνδέονται με τον ΟΜΕΔ με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών (άρθρο 3 ΠΔ. 147/1991), δεν υπόκεινται στο διευθυντικό δικαίωμα και δεν δεσμεύονται από εντολές ή υποδείξεις του Οργανισμού, αλλά ασκούν δημόσιο λειτούργημα με πλήρη αυτονομία και ανεξαρτησία» (ΑΠ Ολ. 25/2004).

7. Κατά το άρθρο 17 του Ν. 1876/90, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 6 του Ν. 2336/1995 (Α 189), «Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από: α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος ΑΕΙ, β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος ΑΕΙ, γ) έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις, δ) ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας, ε) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, στ) έναν εκπρόσωπο του υπουργείου Εργασίας, ζ) ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν από τη συγκρότηση σε σώμα συνεδρίασή τους. Για τον ορισμό των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) η υπόδειξη γίνεται από τις συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντίστοιχων πρυτάνεων. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού».

κή βούληση των μερών να ζητήσουν τη βοήθεια του ΟΜΕΔ για τη γεφύρωση των διαφορών τους, εφόσον η όλη διαδικασία ξεκινά πλέον αποκλειστικά με πρωτοβουλία των εργοδοτών ή των εργαζομένων, προς «μεσολάβηση»<sup>8</sup>. Ο μεσολαβητής, ο οποίος επιλέγεται από κοινού ή κατόπιν κλήρωσης, υποβάλλει προς τα μέρη την πρότασή του για το διακανονισμό της διαφοράς, η οποία, εάν γίνει δεκτή, εξομοιώνεται με ΣΣΕ. Εάν δεν γίνει δεκτή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις μπορεί η διαφορά να παραπεμφθεί στη διαιτησία<sup>9</sup>.

Ο κανόνας είναι η εκούσια διαιτησία, κατ' εξαίρεσιν όμως είναι δυνατή μονομερής προσφυγή σε αυτή, κατ' αρχήν όταν ένα από τα μέρη δεν συμμετέχει καθόλου στη διαδικασία της μεσολάβησης. Μάλιστα, ο νόμος, θεωρώντας την εργατική πλευρά ως πλέον αδύναμη διαπραγματευτικά, ορίζει ότι η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει και μονομερώς από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. Η εργοδοτική πλευρά, αντιθέτως, δεν έχει το δικαίωμα αυτό παρά μόνο για σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, καθώς και συμβάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμευτική και για τα δύο μέρη.

8. Η διαδικασία μεσολάβησης, κατά τα άρθρα 14 και 15 του νόμου, έχει ως εξής:

«Άρθρο 14

(1) Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

Άρθρο 15

(1) Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

(2) Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά.

(5) (...) γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογίαν όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας».

9. Κατά το άρθρο 16 του νόμου:

«(1) Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται: α) Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών. β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφ' όσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. δ) Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.

(2) Στις περιπτώσεις του εδαφίου (γ) προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

(3) Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

Γενικότερα, η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίστηκε από την υιοθέτηση και άλλων θεσμών εκπροσώπησης των «κοινωνικών εταίρων», με σημαντικότερο παράδειγμα την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) που σηματοδότησαν την αρχή μιας στροφής του συστήματος προς νεοκορπορατιστική κατεύθυνση<sup>10</sup>. Η στροφή αυτή είναι ακόμη ημιτελής. Και τούτο, αφ' ενός διότι έλαβε χώρα σε μια γενικότερα αρνητική συγκυρία για παρόμοιες μορφές διαμεσολάβησης, λόγω της κρίσης των παραδοσιακών μορφών διαμεσολάβησης, της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της νεοφιλελεύθερης εμμονής στον αυτορρυθμιστικό ρόλο της αγοράς και την «επαναφευδοποίηση» των εργασιακών σχέσεων και αφ' ετέρου λόγω των εγγενών προβλημάτων του κατακερματισμού της εκπροσώπησης συμφερόντων και της έλλειψης σχετικής κουλτούρας διαλόγου.

Η αδυναμία αυτή αποτελεί και το λόγο για τον οποίο η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία παραμένει αναγκαία και όχι απλώς για την προφανή διαπαιδαγωγική του λειτουργία. Είναι αμφίβολο εάν, ελλείψει του *ultimum remedium* της διαιτησίας, το εξ αντικειμένου ισχυρότερο μέρος, η εργοδοτική πλευρά, θα κατέφευγε στη διαδικασία μεσολάβησης. Σε κάθε περίπτωση, ο ΟΜΕΔ παραμένει σήμερα ο πιο επιτυχής νεοκορπορατιστικός θεσμός στην Ελλάδα, εφόσον το ένα τρίτο περίπου των συλλογικών ρυθμίσεων των εργασιακών σχέσεων της χώρας διεκπεραιώνεται συναινετικά από τον Οργανισμό.

---

10. Η ελληνική Ο.Κ.Ε. ιδρύθηκε με το Ν. 2232/1994, με πρότυπο την Ο.Κ.Ε. της Ευρωπαϊκής Ένωση ως συμβουλευτικό θεσμό τριμερούς εκπροσώπησης. Απέκτησε συνταγματική περιωπή μετά την αναθεώρηση του 2001, με τη νέα διάταξη του άρθρου 82, παρ. 3 του Συντάγματος: «Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη συγκρότηση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, αποστολή της οποίας είναι η διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ιδίως για τις κατευθύνσεις της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, καθώς και η διατύπωση γνώμης επί των νομοσχεδίων και προτάσεων νόμων που παραπέμπονται σε αυτήν». Η προηγούμενη αιτιολογημένη γνώμη της Ο.Κ.Ε. είναι υποχρεωτική πριν από την ψήφιση νόμων σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση, τα φορολογικά μέτρα, καθώς και με τη γενικότερη κοινωνικοοικονομική πολιτική, ιδίως σε θέματα περιφερειακής ανάπτυξης, επενδύσεων, εξαγωγών, προστασίας καταναλωτή και ανταγωνισμού. Επίσης η Ο.Κ.Ε. μπορεί με δική της πρωτοβουλία να εκφράζει γνώμη και για άλλα γενικότερα θέματα στους ίδιους τομείς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών ρυθμίσεων σε πανελλαδικό επίπεδο (1961-2003)

Έτος	Είδος Συμβάσεων																
	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ/κές		Τοπικές Ομοιοεπ/κές		Ειδικές*		Κλαδικές Εθν. + Τοπ.*		Επιχ/κές*		ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝ.	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ + ΔΑ	%ΣΣΕ	% Δ.Α.
1961	1	12	21	36			14	19					63	40	103	61,2	38,8
1962	2		14	12	19		35	18					70	30	100	70	30
1963			10	24	31		20	24					61	48	109	56	44
1964		1	27	27	21		29	32					77	60	137	56,2	43,8
1965	1		21	30	59		40	29					121	69	190	63,7	36,3
1966			28	29	40		37	39					105	68	173	60,7	39,3
1967	1		10	24	26		26	15					63	39	102	61,8	38,2
1968	2	1	14	38	24		23	32					63	71	134	47	53
1969			13	33	16		21	17					50	50	100	50	50
1970		1	20	22	3		30	20					53	43	96	55,2	44,8
1971			17	33	7		22	19					46	52	98	46,9	53,1
1972			44	19	11		33	18					88	37	125	70,4	29,6
1973			47	25	18		93	28					158	53	211	74,9	25,1
1974			21	44	15		34	29					70	73	143	49	51,1
1975	3		30	59	13		85	48					131	107	238	55	45
1976		1	30	52	24		90	40					144	93	237	60,8	39,2
1977	1	1	29	80	15		101	70					146	151	297	49,2	50,8
1978			37	65	14		115	131					166	196	362	45,9	54,1
1979		2	42	94	15		116	126					173	222	395	43,8	56,2
1980		1	56	112	25		140	159					221	272	493	44,8	55,2
1981			54	130	26		153	170					233	300	533	43,7	56,3
1982		1	70	141	42		188	52					300	194	494	60,7	39,3
1983			9	46	8		40	25					57	71	128	44,5	55,5
1984	1		47	170	22		182	79					252	249	501	50,3	49,7
1985	1		51	103	29		194	45					275	148	423	65	35
1986	1		18	43	7		18	16					44	59	103	42,7	57,3
1987		1	21	41	11		44	19					76	61	137	55,5	44,5
1988	1		83	43	28		98	18					210	61	271	77,5	22,5
1989	1		90	63	24		161	33					276	96	372	74,2	25,8
1990	1		65	41	20	18			46	34	53	9	185	102	287	64,5	35,5
1991	1		37	30	35	20			89	25	125	12	287	87	374	76,7	23,3
1992**			28	12	14	5			66	8	63	7	171	32	203	84,2	15,8
1993	1		50	11	26	2			98	15	105	2	280	30	310	90,3	9,7
1994	1		44	14	26	2			99	17	117	4	287	37	324	88,6	11,4
1995	1		41	14	25	4			64	13	108	2	239	33	272	87,9	12,1
1996	1		46	16	20	6			76	18	242	3	385	43	428	90	10,1
1997			44	14	25	8			69	96	143	4	281	52	333	84,4	15,6
1998	1		51	13	16	10			87	28	137	7	292	58	350	83,4	16,6
1999			23	20	18	9			70	19	115	3	228	51	279	81,7	18,3
2000	1		54	15	22	4			98	17	122	6	297	42	339	87,6	12,4
2001			34	12	24	1			60	22	146	5	263	40	303	86,8	13,2
2002	2		43	19	32	6			96	20	175	11	348	56	404	86,1	13,8
2003	-	-	28	25	26	8			52	26	168	5	274	64	338	81,1	18,9

Πηγή: υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας-ΟΜΕΔ.

\* Η δυνατότητα υπογραφής «κλαδικών» και «επιχειρησιακών» ΣΣΕ θεσπίσθηκε με το Ν. 1876/90. Αντίστοιχα ο νόμος αυτός δεν προβλέπει τη δυνατότητα υπογραφής «ειδικών» ΣΣΕ.

\*\* 1992: Έτος πραγματικής έναρξης λειτουργίας ΟΜΕΔ.



## Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Δημόσιο

### *B-1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου*

Ο Νόμος 1876/90 αφορά όλους όσοι εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας (άρθρο 1, παρ. 1) και προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ για τα περισσότερα σημαντικά θέματα των εργασιακών σχέσεων<sup>11</sup>.

Πάντως, όπως φαίνεται στο γράφημα 2, οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ ή του Ν. 2738/99, αποτελούν μικρό κλάσμα των συμβάσεων του ιδιωτικού τομέα, πράγμα που ανάγλυφα αναδεικνύει την έλλειψη κουλτούρας διαπραγμάτευσης στο Δημόσιο και την παντελή έλλειψη δομών νεοκορπορατισμού.

---

11. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

(1) Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

(2) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

(3) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

(4) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

(5) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

(6) Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.

(7) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

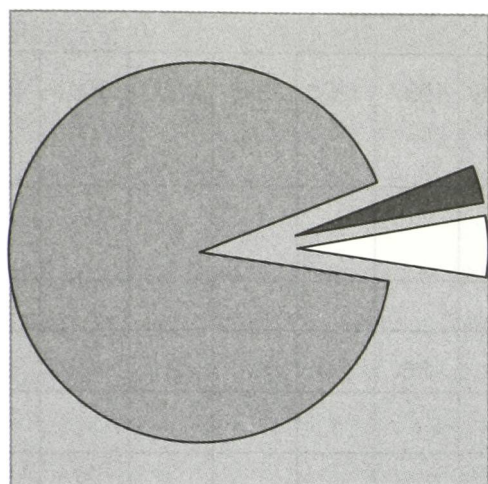
(8) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

(9) Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

(10) Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων των παραγράφων 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση, καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη». (Το στοιχείο 10 του άρθρου 2 προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 40, παρ. 8 του Ν. 1892/1990 (Α' 101).

## ΓΡΑΦΗΜΑ 2

Συλλογικές συμβάσεις στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, 2000-2003\*



- Συλλογικές συμβάσεις-διαιτητικές αποφάσεις στον ιδιωτικό τομέα
- Συλλογικές συμφωνίες-συμβάσεις προσωπικού δημοσίου δικαίου (ν. 2738/99)
- Συλλογικές συμβάσεις-Διαιτητικές αποφάσεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου (ν. 1876/90)

	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας, προσωπικό δημοσίου δικαίου (Ν. 2738/99)	Δημόσιος τομέας, προσωπικό ιδιωτικού δικαίου (Ν. 1876/90)
Συλλογικές συμβάσεις (+ συλλογικές συμφωνίες Ν. 2738/99)	1.182	48	41
Διαιτητικές αποφάσεις	202	(Δεν προβλέπεται διαιτησία)	37
Συλλογικές συμβάσεις + διαιτητικές αποφάσεις	1.384	48	78

Πηγή: Πίνακες 1 και 2

\*Το δείγμα που καταγράφεται ξεκινά από το 2000, έτος έναρξης των διαπραγματεύσεων του Ν. 2738/99, ούτως ώστε να συμπεριλαμβάνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις τόσο των δημοσίων υπαλλήλων όσο και του προσωπικού ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

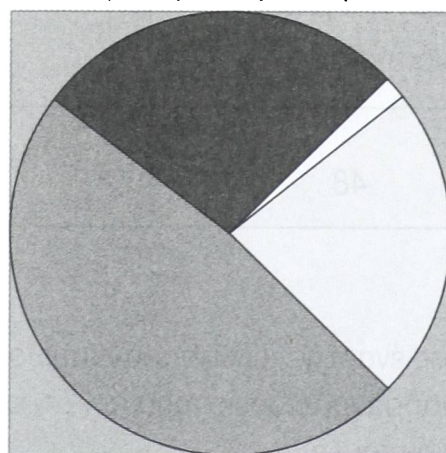
Διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας υποθέσεων προσωπικού ιδιωτικού δικαίου  
δημόσιου τομέα στον ΟΜΕΔ

	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΜΕΣ/ΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ		1										
	ΑΡΧΕΙΟ	3	4										
	ΔΑ	3	4	8	11	20	16	20	20	2	10	12	17
	ΥΠΕΓΡΑΦΗ ΣΣΕ					3	1	1					
ΜΕΣΟΛΑ- ΒΗΣΗ	ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ										2		
	ΑΡΧΕΙΟ	5	9	1	3	1		1		1	3	4	5
	ΕΛΞΕΕ ΑΡΝΗΤΙΚΑ- ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ ΣΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	8	6	2	3	1	1		2		1		1
	ΥΠΕΓΡΑΦΗ ΣΣΕ	15	8	3	2	7	6	4	23	7	4	3	

Πηγή: ΟΜΕΔ

## ΓΡΑΦΗΜΑ 3

Διαιτητικές αποφάσεις-ΣΣΕ στη μεσολάβηση και στη διαιτησία



- Διαιτητική απόφαση
- Υπογραφή ΣΣΕ στη μεσολάβηση
- Υπογραφή ΣΣΕ στην διαιτησία
- Άγωνα διαδικασία

Άγωνα διαδικασία	68
Υπογραφή ΣΣΕ στη μεσολάβηση	82
Υπογραφή ΣΣΕ στη διαιτησία	5
Διαιτητικές αποφάσεις	143

Πηγή: Πίνακας 2

Η σχετική αποτελεσματικότητα της διαδικασίας ενώπιον του ΟΜΕΔ, πάντως, εμφανίζεται στο Γράφημα 2 και στον Πίνακα 2, από όπου προκύπτει ότι, μολονότι ένα σημαντικό ποσοστό των υποθέσεων που εισάγονται ενώπιον του Οργανισμού δεν καταλήγει σε συλλογική συμφωνία ή διαιτητική απόφαση, οι περισσότερες από αυτές, είτε στη φάση της μεσολάβησης είτε, συνηθέστερα, στη φάση της διαιτησίας (περίπου οι μισές), οδηγούνται σε δεσμευτική ρύθμιση. Φαίνεται δε επίσης ότι περίπου στο ένα τέταρτο των περιπτώσεων η ρύθμιση είναι συναινετική, έστω και «εκβιασμένη» από την απειλή της έκδοσης διαιτητικής απόφασης.

Πρέπει να σημειωθεί, όμως, ότι τα ποιοτικά στοιχεία, τα οποία δεν είναι εύκολο να ταξινομηθούν, δεν είναι τόσο θετικά όσο τα ποσοτικά. Τα θέματα τα οποία καταλήγουν να αποτελέσουν αντικείμενο των συλλογικών συμφωνιών ή αποφάσεων δεν είναι από τα σημαντικότερα αυτών που περιλαμβάνονται στις σχετικές προτάσεις μεσολάβησης, λόγω της εξαρχής απόλυτης απόρριψής τους από το Δημόσιο. Από την άλλη μεριά, σε ό,τι αφορά τις μισθολογικές διαφορές, η δικαιολογημένη από τη φύση του ΟΜΕΔ αυτοσυγκράτηση των μεσολαβητών και διαιτητών του, σε συνδυασμό με το μηδενικό περιθώριο διαπραγματεύσεων που έχουν οι εκπρόσωποι του Δημοσίου (μέσοι και κατώτεροι, συνήθως, δημόσιοι υπάλληλοι), οδηγεί κατά κανόνα σε μεσολαβητικές προτάσεις και διαιτητικές αποφάσεις που δεν αποκλίνουν σημαντικά από την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική.

## ***B-2. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους δημόσιους υπαλλήλους***

Στην Ελλάδα η σχέση κράτους και δημοσίων υπαλλήλων αντιμετωπιζόταν μέχρι πρόσφατα από τη νομική θεωρία και τη διοικητική πρακτική ως μονομερής σχέση εξουσίας-υποταγής, σε αντανάκλαση των αντιλήψεων του γερμανικού θετικισμού του 19ου αιώνα. Στο πλαίσιο αυτής της θεώρησης η απευθείας διαπραγμάτευση μεταξύ κράτους και δημοσίων υπαλλήλων (πολύ περισσότερο δε η μεσολάβηση τρίτου σε αυτές) απορριπτόταν ως υπονομευτική της ουδετερότητας και της ενότητας του κράτους. Για το λόγο τούτο και μέχρι την ψήφιση του Ν. 2738/99, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο χώρο του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ ήταν δυνατές μόνο για το προσωπικό που απασχολούνταν με σχέση ιδιωτικού δικαίου.

Η ψήφιση του Νόμου 2738/99 σήμανε και για την Ελλάδα τη μετάβαση από την αντιμετώπιση των δημοσίων υπαλλήλων ως απλών αντικειμένων σχέσης εξουσίας στην αναγνώριση του δικαιώματός τους στη συλλογική αυτονομία. Κατά το άρθρο 2 του νόμου, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων δεν έχουν απλώς δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους. Ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης δύο ειδών συμβατικών κειμένων: συλλογικές συμβάσεις και «συλλογικές συμφωνίες». Η πρώτη κατηγορία αποτελεί απλώς μεταφορά στο επίπεδο των σχέσεων του Δημοσίου της γνωστής συλλογικής σύμβασης εργασίας του ιδιωτικού τομέα, για την απευθείας ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλη-

σης των υπαλλήλων για μια σειρά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης που περιοριστικά προβλέπονται στο νόμο<sup>12</sup>.

Για τα θέματα τα οποία δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, είτε γιατί υφίσταται συνταγματική δέσμευση αρμοδιότητας υπέρ του νομοθέτη (όπως είναι ο καθορισμός των μισθών ή της οργανωτικής διάρθρωσης της δημόσιας υπηρεσίας<sup>13</sup>), είτε απλώς επειδή τέθηκαν εκτός του πλαισίου των ΣΣΕ από τον ίδιο το νόμο, προβλέπεται στο άρθρο 13 ένας νέος για το ελληνικό δίκαιο<sup>14</sup> θεσμός: η συλλογική συμφωνία, η οποία δεν παράγει έννομα αποτελέσματα, αλλά δεσμεύει το Δημόσιο ή το αρμόδιο ΝΠΔΔ να εκδώσει κανονιστικές πράξεις (εφόσον υπάρχει σχετική εξουσιοδότηση) είτε να προωθήσει σχετική νομοθετική ρύθμιση για να υλοποιήσει τα συμφωνηθέντα. Παρόμοια θέματα παρατίθενται ενδεικτικά στο νόμο και είναι, π.χ., μισθολογικά και συνταξιοδοτικά ζητήματα, η διάρθρωση των υπηρεσιών και οργανικών θέσεων, προσόντων και του τρόπου διορισμού.

Η αναθεώρηση του 2001 έδωσε συνταγματική περιωπή στο θεσμό, προβλέποντάς τον ρητά στο άρθρο 22, παρ. 3<sup>15</sup>. Παρ' όλα αυτά –και παρά τις αντίθετες προτάσεις της ΑΔΕΔΥ, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις του 2002–, η αναθεώρηση δεν έθιξε το ανυπέρβλητο κώλυμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων με μισθολογικό περιεχόμενο, ενόψει της πρόβλεψης του άρθρου 80, παρ. 1 ότι «Μισθός, σύνταξη, χορηγία ή αμοιβή ούτε εγγράφεται στον προϋπολογισμό του κράτους ούτε παρέχεται χωρίς οργανικό ή άλλο ειδικό νόμο». Για την κατηγορία των θεμάτων αυτών μόνον αυτοδέσμευση του Δημοσίου, μέσω συλλογικής συμφωνίας, είναι δυνατή.

Προφανής περίπτωση μη εφαρμόσιμης ρύθμισης είναι η προβλεπόμενη από το νόμο

12. (α) Τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη.

(β) Εκπαίδευση και επιμόρφωση (προεισαγωγική, εισαγωγική και προαγωγική εκπαίδευση, επαγγελματική-κλαδική ή γενική, διαρκής επιμόρφωση).

(γ) Μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, εφόσον δεν θίγονται κανόνες αναγκαστικού δικαίου.

(δ) Κοινωνική ασφάλιση, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.

(ε) Άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τρόπος παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

(στ) Θέματα αδειών.

(ζ) Θέματα του χρόνου απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι δεν περιορίζεται ή παραβλέπεται η παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες ή δεν τίθενται σε κίνδυνο η ασφάλεια, η υγεία προσώπων ή η προάσπιση των δημοσίων συμφερόντων.

(η) Ερμηνεία των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

13. Βλ., π.χ., τους περιορισμούς των άρθρων του Συντάγματος 21 παρ. 3, 22 παρ. 4, 23 παρ. 2, 3, 29 παρ. 3, 46 παρ. 1, 80 παρ. 1, 103, 104.

14. Για τη διαφορά διοικητικής σύμβασης και διοικητικής συμφωνίας κατά το γαλλικό δίκαιο, βλ. Φλογαίτης 1991, 23 κ.ε.

15. «3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου».

μεσολάβηση: Μεσολαβητές ορίζονται με κλήρωση μεταξύ των εξής προσώπων: του πρόεδρου και των αντιπροέδρων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, τριών καθηγητών ή αναπληρωτών καθηγητών Νομικών Σχολών που ορίζονται από τον υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, από τρεις προτεινόμενους από τον πρόεδρο του κάθε νομικού τμήματος. Προβλέπεται, βεβαίως, δυνατότητα σύστασης με προεδρικό διάταγμα, ειδικού σώματος μεσολαβητών, χωρίς όμως να έχει μέχρι σήμερα ενεργοποιηθεί η σχετική διάταξη λόγω της αμηχανίας του Δημοσίου να διαχειριστεί το θεσμό.

Πέραν των νομικών προβλημάτων, η πρακτική εφαρμογή του θεσμού υπήρξε μάλλον απογοητευτική, ακριβώς γιατί και τα δύο μέρη της διαπραγμάτευσης στερούνταν –για διαφορετικούς λόγους– της αναγκαίας κουλτούρας διαλόγου που απαιτεί κάθε σύστημα νεοκορπορατιστικών ρυθμίσεων. Ποτέ μέχρι τώρα δεν συνάφθηκε συλλογική συμφωνία ή σύμβαση μεταξύ ΑΔΕΔΥ και υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ενώ λίγες συμβάσεις και ελάχιστα περισσότερες συλλογικές συμφωνίες συνάφθηκαν κατά τα τρία πρώτα έτη ισχύος του νόμου (βλ. Πίνακα 3). Το 2003, μάλιστα, ο θεσμός έπεσε σε χειμερία νάρκη: δεν έγιναν καθόλου διαπραγματεύσεις και, φυσικά, δεν συνάφθηκε κανενός είδους συμφωνία.

Η ηγεσία της ΑΔΕΔΥ διαπραγματεύθηκε απευθείας με τον υπουργό Οικονομικών για το μισθολόγιο του κλάδου, στο πλαίσιο μιας πελατειακής πρακτικής ξένης με το πνεύμα τόσο του νόμου όσο και γενικότερα κάθε νεοκορπορατιστικής αντίληψης.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3

#### *Συλλογικές συμφωνίες και συμβάσεις δυνάμει του Ν. 2738/2000*

	Καταρτισθείσες συλλογικές συμφωνίες	Καταρτισθείσες συμβάσεις
2000	3	3
2001	15	4
2002	14	9
2003	-	-

Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Οι λόγοι της έκλειψης του θεσμικού πλαισίου είναι πολλαπλοί: Από τη μεν πλευρά των εργαζομένων επικράτησε ως συνήθως καταγγελτικός λόγος και υπερθεματισμός στα αιτήματα, ιδίως στο επίπεδο της διαπραγμάτευσης μεταξύ ΑΔΕΔΥ και υπουργείου Εσωτερικών. Σε ό,τι αφορά το Δημόσιο, εκδηλώθηκε για μια ακόμη φορά το φαινόμενο του υφέρποντος ανταγωνισμού αρμοδιοτήτων μεταξύ αφ' ενός του υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ) και του υπουργείου Οικονομικών αφ' ετέρου, πράγμα που οδηγούσε πολλές φορές σε αδυναμία έγκαιρης τοποθέτησης έναντι των αιτημάτων των ομοσπονδιών.

Προφανώς το αδιέξοδο στις διαπραγματεύσεις οφείλεται, επίσης, και στην αντίστοιχη αδυναμία του Δημοσίου να εμφανίσει προτάσεις επί του μισθολογικού που να είναι στοιχειωδώς αποδεκτές από την άλλη πλευρά. Αντί, μάλιστα, να συναχθούν διδάγματα από την πρακτική αυτή, η κυβέρνηση προτίμησε με το Νόμο 3205/03 να βγάλει εντελώς από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων τα μισθολογικά θέματα, καθιστώντας τις ουσιαστικά κενό κέλυφος: Συγκεκριμένα, ο νόμος αυτός που θέσπισε ένα νέο ενιαίο μισθολόγιο για τους δημόσιους υπαλλήλους εξαίρεσε τα μισθολογικά θέματα, τον πυρήνα δηλαδή κάθε συλλογικής διαφοράς, από το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ρύθμιση αυτή πάσχει από πρόδηλη αντισυνταγματικότητα ενόψει της πρόσφατης συνταγματικής αναγνώρισης του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Δεδομένου όμως ότι η πολιτική αυτή ήταν απολύτως προβλέψιμη, θα περίμενε κανείς από το συνδικαλιστικό κίνημα να έχει επεξεργαστεί μια στρατηγική που να του επιτρέπει να αξιοποιήσει θετικότερα ένα θεσμό, η εισαγωγή του οποίου απετέλεσε πάγιο αίτημά του τις τελευταίες δεκαετίες. Επιβεβαιώθηκε, έτσι, ένα παθογενές δομικό χαρακτηριστικό του ελληνικού διοικητικού συστήματος: η ανάπτυξη πελατειακού/νεοφεουδαρχικού τύπου σχέσεων μεταξύ επιμέρους υπουργών και της γραφειοκρατίας του υπουργείου τους, συμπεριλαμβανομένης και της συνδικαλιστικής του εκπροσώπησης. Το φαινόμενο αυτό υπήρξε ιδιαίτερα έντονο σε όσα από αυτά μπορούν, λόγω εξαιρετικών συνθηκών ή ειδικών (εκτός τακτικού προϋπολογισμού) λογαριασμών, να περιγράφουν τις διατάξεις του εκάστοτε ενιαίου μισθολογίου και να δίδουν πρόσθετες παροχές στους υπαλλήλους τους.

## **Συμπεράσματα**

Η πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο υποσύστημα του δημόσιου τομέα, προνομιακού πεδίου κάθε κορπορατιστικής ρύθμισης, δείχνει, κατά τη γνώμη μου, ότι το ελληνικό εργασιακό σύστημα, το οποίο ποτέ δεν ήταν νεοκορπορατιστικό, δεν έχει ακόμη προσλάβει παρόμοια χαρακτηριστικά, παρά την εισαγωγή θεσμών τριμερούς εκπροσώπησης κατά τη δεκαετία του 1990. Μάλιστα, το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συλλογικής αυτονομίας είναι στο δημόσιο τομέα πολύ κατώτερο από το αντίστοιχο του ιδιωτικού, τόσο λόγω του βάρους του αυταρχικού παρελθόντος όσο και λόγω της απουσίας θεσμών όπως ο ΟΜΕΔ, που εμβολίασαν με νεοκορπορατιστικά χαρακτηριστικά το ιδιωτικό υποσύστημα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Baccaro, L. (2003), «What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism», *British Journal of Industrial Relations*, 41:4, 683-706.
- Compston, H. (2002), «The strange persistence of policy concentration», στο S. Berger and H. Compston (eds), *Policy Concentration and social partnership in Western Europe*, New York and Oxford, Berghahn, 1-16.
- O' Donnell, R. (2001), «Towards post-corporatist concertation in Europe?» στο H. Wallace (ed.), *Interlocking Dimensions of European Integration*, London, Pinter, σσ. 305-22.
- Ebbinghaus B., Hassel A. (2000), «Striking deals: concentration in the reform of continental European welfare states», στο Bernhard Ebbinghaus, Anke Hassel, *Journal of European Public Policy*, Volume 7, Number 1 / March 1, 44-62.
- Kioukias, D. (2003), «Reorganizing Social Policies through Social Partnerships: Greece in European Perspective», *Social Policy and Administration* 37 (2), 121-32.
- Lavdas, K. (1997), *The Europeanization of Greece: Interest Politics and the Crises of Integration*, London, Macmillan.
- Lijphart, A. (1999), *Patterns of democracy, Government forms and performance in thirty-six countries*, New Haven, Yale University Press.
- Offe, C. (1981), «The attribution of public status to interest groups: observations on the West German case» στο S. Berger (ed.), *Organizing Interests in Western Europe*, New York, Cambridge University Press, 123-58.
- Panitch, L. (1979), «The development of corporatism in liberal democracies» στο P. Schmitter και G. Lehmbruch (eds), *Trends towards Corporatist Intermediation*, London, Sage, 119-45.
- Pryor, F. (1988), «Corporatism as an economic system: A review essay», *Journal of Comparative Economics* 12, 317-344.
- Rhodes, M. (2001), *The Political Economy of Social Pacts: «Competitive Corporatism» and European Welfare Reform», The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.
- Schmitter, P. (1979), «Still the century of corporatism?» στο P. Schmitter and G. Lehmbruch (eds), *Trends towards Corporatism Intermediation*, London, Sage, σσ. 7-49 (πρωτοδημοσιευμένο στο *Review of Policies*, 36, 1974),
- Seferiades, S. (1998), «Institutionalized Coercion and Informal Protest: An Interactive Approach to State-Labor Relations in Interwar Greece», Paper presented at the 1998 Annual Meeting of the American Political Science Association, September 3-6.
- Siaroff, A. (1999), «Corporatism in 24 industrial democracies: Meaning and measurement», *European Journal of Political Research* 36, 175-205.
- Sotiropoulos, D. (2004), «The EU's impact on the Greek welfare state: Europeanization on paper?», *Journal of European Social Policy* 0958-9287, Vol 14 (3), 267-284.
- Streeck, W. (1982), «Organizational consequences of corporatist and the economic crisis in West German labor unions», στο G. Lehmbruch and P. Schmitter (eds), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Beverly Hills, Sage, 291-314.
- Therborn, G. (1992), «Lessons from "corporatist" theorizations», στο J. Pekkarinen, M. Pohjola



- & B. Rowthorn (eds.), *Social corporatism: A superior economic system?*, σσ. 24-43, Oxford, Clarendon Press.
- Triantafyllou, P. (2003), «Reflections on where the theory of neo-corporatism in Greece has stopped and where the praxis (or the absence?), of neo-corporatism may be going» Paper prepared for the the 1st LSE PhD Symposium on Modern Greece «Current Social Sciences Research on Greece», organised by the Hellenic Observatory, LSE, June 21st, 2003.
- Vergunst, N.P. (2004), «The Impact of Consensus Democracy and Corporatism on Socio-Economic Performance in Twenty Developed Countries», Working Papers Political Science No. 2004/02, ISSN 1569-3546 Amsterdam.
- Windolf, P. (1989), «Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism», *Industrial Relations*, 28, 1-20.
- Woldendorp, J.J. (1997), «Neo-corporatism and macroeconomic performance in eight small west European countries (1970-1990)», *Acta Politica* 32, 49-79.
- Γιαννακούρου, Μ. (1997), «Ο κοινωνικός διάλογος στις μεσογειακές χώρες», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 6.
- Δούκα, Β. (2001), «Συνδικαλιστικά Δικαιώματα Δημοσίων Υπαλλήλων», *ΕΕργΔ*, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά το Ν. 2738/1999, τ. 3, 575-590.
- Ζαμπαρούλου, Σ. (1997), *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-1990*, Αθήνα, Α. Σάκκουλας.
- Καρδαράς, Α. (1978), *Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την συλλογική σύμβαση*, Αθήνα, Α. Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι. (1982), «Σχέσις Συνταγματικού και Εργατικού Δικαίου», *ΕΕΔ*, αρ. 41, 1-16.
- Κουκιάδης, Ι. (1999), «Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις», τόμος Ι, σσ. 54, 129, 198, εκδ. Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (1991), *Οι τρόποι ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, Αθήνα, ΟΜΕΔ.
- Κουκουλές, Γ. (1985), «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα», *Συνδικαλιστική Επιθεώρηση*, αρ. 3, 18-33.
- Κουτσιμπού, Ε. (1999), *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Δημόσιο και Ν. 2738/99*, αδημοσίευτη εισήγηση στον ΟΜΕΔ, Αθήνα.
- Λάβδας, Κ. (2004), *Συμφέροντα και Πολιτική*, Αθήνα, Παπαζήσης.
- Λεβέντης, Γ. (1981), *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο*, Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα.
- Μαυρογορδάτος, Γ. Θ. (1988), *Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη*, Αθήνα, Οδυσσεάς.
- Μαυρογορδάτος, Γ.Θ. (2001), *Ομάδες πίεσης και δημοκρατία*, Αθήνα, Πατάκης.
- Παπαδημητρίου, Κ. (1992), *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, εκδ. Α. Σάκκουλα.
- Παπασταύρου, Δ. (2004), *Συλλογικό Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο*, Αθήνα, Π. Σάκκουλας.
- Ρομπόλης, Σ., Κόλλιας, Γ. (1998), *Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα*, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου, Αθήνα, Επετηρίδα Εργασίας, σελ. 171.
- Φλογαίτης, Σ. (1991), *Η διοικητική σύμβαση*, Αθήνα, Α. Σάκκουλας.
- Ψημίτης, Μ. (2004), *Κορπορατιστική Διαμεσολάβηση και Κοινωνικός Έλεγχος*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.