Π Α Ν Τ Ε Ι Ο Π Α Ν Ε Π Ι Σ Τ Η Μ Ι Ο
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών
Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

Συγκριτική μελέτη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα από το 1980 μέχρι σήμερα

Συλλογικές διαπραγματεύσεις – Μεσολάβηση – Διαιτησία

Διπλωματική εργασία του φοιτητή
Κοίλιαρη Προκόπη (Α.Μ. 0604Μ015)

Επιβλέποντες καθηγητές:
Αλεξιάς Γεώργιος
Δασκαλάκης Δημοσθένης

Α θ ή ν α 2 0 0 8

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα 1
Πρόλογος 6
1. Εργασιακές σχέσεις: Σημεία για μια πρώτη εννοιολογική προσέγγιση 7
1.1 Η προέλευση και η ταχύρυθμη διάδοσή της 7
1.2 Οι διαφορετικές ερμηνείες και χρήσεις της 7
1.3 Εργασιακές σχέσεις και μισθωτή σχέση 9
1.4 Οικονομικός καθορισμός, κοινωνικό πλαίσιο και συγκεκριμένη ιστορική μορφή της βασικής σχέσης 10
1.5 Ανταγωνιστικότητα – Αναπαραγωγή μιας κοινωνικής σχέσης και θεσμικές μορφές 12
1.6 Εργασιακές σχέσεις, μισθωτή σχέση και κοινωνικοοικονομική δυναμική 14
1.7 Θέματα ορολογίας 16
1.7.1 Εργασιακές σχέσεις 16
1.7.2 Η συλλογική διαπραγμάτευση 18
1.7.3 Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση 19
1.7.4 Κοινωνικός διάλογος και κοινωνική συνεργασία 19
1.7.5 Όροι και συνθήκες εργασίας 21
1.8 Οι εργασιακές σχέσεις ως κοινωνικό σύστημα 22
1.9 Εργασιακές Σχέσεις και Οικονομική της Εργασίας 24
1.10 Η αγορά της εργασίας και το οικονομικό σύστημα 30
1.10.1 Μη οικονομικά χαρακτηριστικά και συνέπειες της αγοράς εργασίας 34
1.11 Οικονομική κρίση και κρίση στις εργασιακές σχέσεις 36
1.11.1 Καθεστώς συσσώρευσης, θεσμικά μορφώματα, μοντέλο ανάπτυξης. 37
2. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη 43
2.1 Σύγκριση εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων 43
2.1.1 Οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο 43
2.1.2 Τυπολογία των εργασιακών σχέσεων 44
2.1.3 Χρησιμότητα και κίνδυνοι της συγκριτικής μελέτης 46
2.2 Εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ένωσης 47
2.2.1 Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων στις ευρωπαϊκές χώρες 47
2.2.2 Τα μέρη στις εργασιακές σχέσεις 47
2.2.3 Θεσμοί και μηχανισμοί των εργασιακών σχέσεων 52
2.3 Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή της ΟΝΕ 69
2.3.1 Γενικά χαρακτηριστικά του περιεχομένου της ΟΝΕ. 69
2.3.2 Οι γενικότερες επιπτώσεις της ΟΝΕ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων 70

2.3.3 Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ΟΝΕ.....71
3. Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων.....74
3.1 Οικονομικοί παράγοντες.....74
3.2 Ιστορικοπολιτικά χαρακτηριστικά.....76
3.3 Ο Ελληνικός Κοινωνικός Σχηματισμός και η εξέλιξη της Μισθωτής Απασχόλησης.....78
3.4 Το ελληνικό μεταπολεμικό μοντέλο ανάπτυξης από τη σκοπιά των εργασιακών σχέσεων.....83
3.4.1 Η συνοχή της αποδιάρθρωσης.....83
3.4.2 Αποδιάρθρωση – μεταφορά τεχνολογίας – πολυδυναμία.....84
3.4.3 Πολυδιάσπαση των εργασιακών σχέσεων – μονοδιάστατη και αυταρχική ρύθμιση της μισθωτής σχέσης.....85
3.5 Θεσμικό πλαίσιο και συλλογικές διαπραγματεύσεις: αξιολόγηση και ιστορική αναδρομή.....88
3.5.1 Το ατομικό δίκαιο εργασίας.....88
3.5.2 Ιστορική αναδρομή στο θεσμικό πλαίσιο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.....90
3.5.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και θεσμικό πλαίσιο μεταξύ των ετών 1936-1974.....93
3.5.4 Εξελίξεις της εργατικής νομοθεσίας μετά τη μεταπολίτευση.....94
3.6 Σύντομη αναφορά στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα μετά το 1980.....95
4. Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.....97
4.1 Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων: Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....97
4.2 Έννοια και φύση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....98
4.3 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.....100
4.4 Κοινωνικές και θεσμικές καταβολές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης.....103
4.5 Ιστορικές καταβολές των Συλλογικών διεκδικήσεων και διαπραγματεύσεων.....105
4.6 Θεσμική κατοχύρωση της Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και της Συλλογικής Αυτονομίας Εργαζομένων και Εργοδοτών.....107
4.6.1 Κατοχύρωση σε Διεθνές και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.....107
4.6.2 Κατοχύρωση στις Εθνικές Νομοθεσίες των Ευρωπαϊκών Κρατών.....109
4.7 Το ραγδαία μεταβαλλόμενο περιβάλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....115
4.7.1 Η οικονομική Κρίση.....115
4.7.2 Η Νέα Τεχνολογία.....116
4.7.3 Η διεθνοποίηση της Οικονομίας.....117

4.7.4 Η αλλαγή της δομής της Αγοράς Εργασίας.....119
4.7.5 Η νέα κουλτούρα διαλόγου και συνεργασίας.....121
4.8 Οι φορείς των συλλογικών διαπραγματεύσεων: προβλήματα εκπροσώπησης των κοινωνικών συμφερόντων.....122
4.8.1 Η εργοδοτική πλευρά.....123
4.8.2 Η εργατική πλευρά.....124
4.9 Κράτος, συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις.....128
4.9.1 Το θεωρητικό και ιστορικό πλαίσιο του κρατικού παρεμβατισμού.....129
4.9.2 Τυπολογία των εθνικών συστημάτων.....133
4.9.3 Ουσιαστικές και Διαδικαστικές Νομοθετικές Παρεμβάσεις στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.....135
5. Το ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων (μετά την ψήφιση του Ν.3239/1955).....138
5.1 Γενικά χαρακτηριστικά.....138
5.2 Οι φορείς στο ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων (με βάση το Ν. 3239/1955).....140
5.2.1 Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων.140
5.2.2 Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός.....142
5.2.3 Οι σχέσεις μεταξύ των φορέων.....144
5.3 Η συλλογική διαπραγμάτευση.....148
5.4 Ο θεσμός της συμμετοχής.....151
5.4.1 Η συμμετοχή στα εξωεπιχειρησιακά κέντρα αποφάσεων.....151
5.4.2 Η συμμετοχή στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως.....157
5.5 Οι συλλογικές διαφορές εργασίας και οι κοινωνικές συγκρούσεις.....161
5.5.1 Η αντίληψη του έλληνα νομοθέτη για τις συλλογικές διαφορές εργασίας.....161
5.5.2 Οι κοινωνικές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας.....162
5.5.3 Η επίλυση των συλλογικών διαφορών με την παρέμβαση τρίτων.....164
5.6 Σύντομη επισκόπηση του συστήματος διαπραγμάτευσης, σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας υπό το πρίσμα του Ν. 3239/1955.....170
6. Εργασιακές σχέσεις: (Επανα-) Συγκεντρωτισμός ή αποκέντρωση;.....174
6.1 Εισαγωγή.....174
6.2 Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....177
7. Η μετάβαση στις νέες ρυθμίσεις.....183
7.1 Ο ρόλος της εισοδηματικής πολιτικής.....183
7.2 Το προϊσχύσαν δίκαιο και μετάβαση στις νέες ρυθμίσεις.....188
7.2.1 Το προϊσχύσαν δίκαιο.....188
7.2.2 Απόπειρες νομοθετικής αλλαγής.....192

7.3 Οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών και των πολιτικών φορέων 193
8. Ο Κοινωνικός Διάλογος. Εξελίξεις στις αρχές της δεκαετίας του ΄90. 198
8.1 Σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου 198
8.2 Οι εξελίξεις στο επίπεδο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου 200
8.2.1 Γενικά 200
8.2.2 Η ιστορική πορεία και οι βασικοί θεσμοί του κοινωνικού διαλόγου στην Ε.Ε. 201
8.2.3 Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος στο πλαίσιο της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική 203
8.2.4 Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε οριζόντιο (διεπαγγελματικό) επίπεδο 204
8.2.5 Η Σύνδεση του κοινωνικού διαλόγου με τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την Απασχόληση 205
8.2.6. Από τη Λισσαβόνα στο Λάακεν: η μετεξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου 206
8.2.7 Συμπεράσματα αναφορικά με τον Διάλογο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. 208
8.3 Οι εξελίξεις στο επίπεδο του εθνικού κοινωνικού διαλόγου που οδήγησαν στην ψήφιση του Ν. 1876/1990 208
8.3.1 Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών ρυθμίσεων στον ιδιωτικό τομέα 211
8.3.2 Η επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Διοίκηση 215
8.3.3 Ο θεσμοθετημένος κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα 216
9. Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό το πρίσμα του ν. 1876/1990 225
9.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις στο ισχύον δίκαιο 225
9.2 Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας. Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση. 227
9.3 Δικαιικές βάσεις ιεραρχικώς ανώτερες του νόμου 231
9.4 Η έννοια της «διαπραγματευτικής ικανότητας» στο ν. 1876/1990 232
9.5 Η Οργανωτική Διάρθρωση των μερών 235
9.5.1 Οργανωτική διάρθρωση του εργατικού συνδικαλισμού 235
9.5.2 Οργανωτική διάρθρωση του εργοδοτικού συνδικαλισμού 237
9.6 Γενική κριτική του Νόμου 1876/1990 241
10. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κοινοτικό και διεθνές επίπεδο: Πρόσφατες εξελίξεις. 242
10.1 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κοινοτικό επίπεδο 242
10.1.1 Κοινοτική κοινωνική νομοθεσία 242

10.1.2 Κοινωνικό Διάλογος και συλλογική διαπραγμάτευση 244
10.2 Διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων 250
10.2.1 Φαινόμενα διεθνοποίησης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής 250
10.2.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Intarnational Labour Organization) 251
11. Το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας στην Ελλάδα 256
11.1 Εισαγωγικά 256
11.2 Η Συλλογική διαπραγμάτευση ως μέσο διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων 256
11.3 Έννοια και σκοποί της διαιτησίας 257
11.4 Μορφές της διαιτησίας 258
11.4.1 Η Προαιρετική διαιτησία 258
11.4.2 Η υποχρεωτική διαιτησία 260
11.5 Υποχρεωτική διαιτησία και συνδικαλιστική ελευθερία 261
11.6 Διαιτησία (εκούσια και υποχρεωτική) σύμφωνα με το νόμο 3239/1955. 262
11.7 Η νομική φύση των από την υποχρεωτική διαιτησία δημιουργούμενων σχέσεων 265
11.8 Συλλογικές διαφορές εργασίας 266
11.9 Η διαιτησία του άρθρου 22 § 2 του Συντάγματος 266
12. Το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας υπό τον Ν.1876/1990 268
12.1 Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση 269
12.2 Συμφιλίωση 272
12.3 Μεσολάβηση 274
12.4 Διαιτησία 282
12.4.1 Η προσφυγή στη διαιτησία 282
12.4.2 Επιλογή του διαιτητή και διαιτητική διαδικασία 285
12.4.3. Η διαιτητική απόφαση 286
12.4.4 Αξιολόγηση του συστήματος μεσολάβησης – διαιτησίας του Ν. 1876/90 289
13. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.) 291
Παράρτημα 297
Βιβλιογραφία 329

Πρόλογος

Κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών, από το 1980 και έπειτα έχουν συμβεί και στη χώρα μας ραγδαίες εξελίξεις οι οποίες έχουν όπως είναι φυσικό σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και στον τρόπο λειτουργίας των συλλογικών σχέσεων στους χώρους εργασίας αλλά και ευρύτερα. Η αποκέντρωση, η εξατομίκευση, η απορύθμιση, η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, από τη μια μεριά, και η υπερεθνικοποίηση, διεθνοποίηση και παγκοσμιοποίηση των εργασιακών σχέσεων από την άλλη είναι φανερό ότι έχουν καταστήσει τις εργασιακές σχέσεις στο επίκεντρο φυγόκεντρων δυνάμεων[1]. Οι αλλαγές αυτές είναι πολύπλευρες και αφορούν το νομοθετικό πλαίσιο, τους θεσμούς, και τους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στα διάφορα επίπεδα, τον ρόλο της Πολιτείας στη διαμόρφωση της εργασιακής ζωής, τη στρατηγική των κοινωνικών συνομιλητών, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων κλπ. Οι παράγοντες που επιδρούν παράλληλα ή χωριστά και καθορίζουν τις εξελίξεις είναι οικονομικοί (οικονομική κρίση, αναδιάρθρωση της οικονομίας, ευρωπαϊκή ενοποίηση κ.λπ.), κοινωνικοί (ωρίμανση των κοινωνικών συνομιλητών, βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων, είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, κ.λπ.), πολιτικοί (πολιτική βούληση για δομικές αλλαγές, εξέλιξη των πολιτικών ιδεολογιών κ.λπ.) θεσμικοί (π.χ. σύνδεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση) κ.α.

[1] Γ. Σπυρόπουλος (1998), *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, σελ.9.

1. Εργασιακές σχέσεις: Σημεία για μια πρώτη εννοιολογική προσέγγιση

1.1 Η προέλευση και η ταχύρυθμη διάδοσή της

Ο όρος εργασιακές σχέσεις μπήκε στη χώρα μας αποφασιστικά στη δεκαετία του ’80, για να καλύψει τόσες και τέτοιες ανάγκες που του επιφυλάσσουν μια εξέχουσα θέση στις εννοιολογικές καινοτομίες των κοινωνικών επιστημών.

Όπως σε κάθε νεολογισμό, έχουν αποτυπωθεί τα σημάδια του προβληματισμού, των ειδικών αναγκών, της μεθοδολογικής παράδοσης και των εσωτερικών συγκρούσεων του κλάδου που τον επεξεργάστηκε και τον ανέδειξε, στην περίπτωση της χώρας μας του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου.

Γρήγορα αποδείχθηκε έννοια δόκιμη και χρήσιμη σε άλλους επιστημονικούς χώρους όπως στην οικονομία και την κοινωνιολογία της εργασίας (ή τη βιομηχανική κοινωνιολογία) ενώ εντυπωσιάζει η ευκολία με την οποία διεισδύει στον πολιτικό και ιδεολογικό λόγο και σ’ αυτήν ακόμα τη δημοσιογραφία.

Ενώ εμφανίζεται πανηγυρικά στη χώρα μας προς το τέλος της δεκαετίας του ’70, αρχές της δεκαετίας του ’80, στις δυτικές χώρες συσσωρεύεται μια βιβλιογραφία και ένας εξειδικευμένος προβληματισμός για τις «βιομηχανικές», «επαγγελματικές» ή «εργασιακές σχέσεις» για περισσότερο από τέσσερις δεκαετίες. Το ενδιαφέρον μελέτης των εργασιακών σχέσεων ήταν στενά δεμένο με τη μεταπολεμική πραγματικότητα των βιομηχανικά αναπτυγμένων χωρών: τις νέες θεσμικές μεθοδεύσεις ρύθμισης του τρόπου σχηματισμού και διανομής των μισθών και των συμπληρωματικών εισοδημάτων, τη συλλογική διαπραγμάτευση του άμεσου μισθού και τις συλλογικές συμβάσεις που λειτούργησαν σαν μηχανισμός διανομής των «καρπών της ανάπτυξης», το «κράτος-πρόνοια» με τις κοινωνικές παροχές, την ασφάλιση των ανέργων και την πρακτική της διαμεσολάβησης. Έκφραζε την ανάγκη διερεύνησης των νέων μορφών οργάνωσης των σχέσεων κεφαλαίου-εργασίας στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου τύπου ανάπτυξης που συνδύαζε τη μαζική παραγωγή με τη μαζική κατανάλωση.

1.2 Οι διαφορετικές ερμηνείες και χρήσεις της

Αντίθετα απ’ ό,τι συμβαίνει στο δίκαιο και τα νομικά, όπου διαπιστώνουμε αξιόλογες προσπάθειες να προσδιοριστεί το περιεχόμενο αυτής της έννοιας από ποικίλες κατευθύνσεις, στους υπόλοιπους κλάδους αυτό που κυριαρχεί είναι μια απροσδιοριστία, συνέπεια πρόχειρης υιοθέτησης χωρίς να’ χει προηγηθεί στοιχειώδης επεξεργασία και προσπάθεια οργανικής σύνδεσης με τα διαθέσιμα μέσα ανάλυσης του κάθε κλάδου.

Συνολικά παρμένες οι μελέτες που έχουν δημοσιευθεί μέχρι σήμερα εύκολα ξεχωρίζονται σε δύο χοντρικά κατευθύνσεις:

- Μια πρώτη, *συναινετική – εκσυγχρονιστική*,
- Μια δεύτερη, *κριτική – μαρξιστική*.

Η δεύτερη τάση που στηρίζεται στη μαρξιστική ανάλυση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής ξανοίχτηκε στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων και οδηγήθηκε στο να τις αντιμετωπίζει σαν ξεχωριστό ερευνητικό πεδίο μεσ' από μια κριτική αντιπαράθεση στη συναινετική εκσυγχρονιστική τάση που αναπτύχθηκε μελετώντας το εργατικό δίκαιο και τη σχετική φιλολογία των βιομηχανικά αναπτυγμένων χωρών. Και οι δύο όμως κατευθύνσεις προσπαθούσαν ν' απαντήσουν σε προβλήματα που έβαζε πιεστικά πια στη θεωρία η καθημερινή πραχτική στο χώρο των εργασιακών σχέσεων την περίοδο της μεταπολίτευσης. Καταρχήν θα δούμε μερικά σημεία επαφής και απόκλισης των δύο ρευμάτων, στο τι θέτουν σαν αντικείμενο έρευνας και στο πως αντιμετωπίζουν τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης.

- Για τη συναινετική – εκσυγχρονιστική αντίληψη «ως αντικείμενο έρευνας στις εργασιακές σχέσεις καθορίζεται το σύνολο από τις αποφάσεις και κανόνες δικαίου που αναφέρονται στο καθεστώς εργασίας καθώς και οποιαδήποτε πρακτική που κινείται στο περιθώριο του δικαίου, ανεξάρτητα αν όλες αυτές οι ρυθμίσεις αναφέρονται σε θέματα ουσίας ή θέματα διαδικασίας. Καλύπτουν δηλαδή το σύνολο από τις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου, που σε τελευταία ανάλυση είναι σχέσεις παραγωγής και διανομής. Αλλά και η κριτική αντίληψη περιορίζεται «στη μισθωτή παραγωγική εργασία που είναι και η κυρίαρχη μορφή εργασία». Ταυτόχρονα η τελευταία διαφοροποιείται από την πρώτη τονίζοντας ότι «η νομική έκφραση και λειτουργία της εργασιακής σχέσης, αποκλειστικά μελετάται από τους θεωρητικούς του εργατικού δικαίου, ενώ αντίθετα συστηματικά παραβλέπεται η πρώτη φύση της εργασιακής σχέσης, δηλαδή η κοινωνική-παραγωγική που είναι και η σημαντικότερη και από την οποία εξαρτάται η φύση και ο χαρακτήρας της δεύτερης, δηλαδή της νομικής».
- Κοινό επίσης στοιχείο είναι η αντιμετώπιση του «ανταγωνιστικού χαρακτήρα» των εργασιακών σχέσεων. Αλλά στην μεν συναινετική κατεύθυνση το ενδιαφέρον για «οργάνωση ενός συστήματος επαγγελματικών σχέσεων και η βαθύτερη ενασχόληση με τον προβληματισμό τους γίνεται με απώτερο σκοπό την ένταξη του κοινωνικού ανταγωνισμού μέσα σ' ένα θεσμικό πλαίσιο και την εξασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας κατά τον πιο πρόσφορο τρόπο… εγκαταλείποντας… την ιδέα του μονομερούς προσδιορισμού του γενικότερου συμφέροντος», στη δεύτερη κατεύθυνση το «σωστότερο θα ήταν η ανταγωνιστικότητα ν' αναζητείται στον πυρήνα της κύριας καπιταλιστικής αντίθεσης, καθότι «όσο υπάρχουν ατομικοί ιδιοκτήτες βασικών μέσων παραγωγής (και κράτος), τα συμφέροντα εργατών και εργοδοτών θα παραμένουν σε διαρκή ταξική αντίθεση και ανταγωνισμό».

1.3 Εργασιακές σχέσεις και μισθωτή σχέση

Από τη στιγμή που χαρακτηρίσαμε έναν κοινωνικοοικονομικό σχηματισμό σαν καπιταλιστικό δεν σημαίνει πως λύθηκε αυτόματα το πρόβλημα της «κύριας μορφής οργάνωσης της παραγωγικής δραστηριότητας» ή όπως θα δούμε από τα παρακάτω, το πρόβλημα της αρχής της κοινωνικής του συνοχής. Το κατά πόσο η μισθωτή σχέση αποτελεί την πλέον βαρύνουσα κοινωνική σχέση δεν είναι δεδομένο αλλά συνιστά αυτό καθαυτό ένα αντικείμενο έρευνας και μάλιστα σημαντικό.

Η συναινετική – εκσυγχρονιστική αντίληψη, με το να διαμορφώνεται κύρια στο εργατικό δίκαιο και με το να μεταφέρει μια προβληματική για τις εργασιακές σχέσεις που ανταποκρίνεται σ' ένα προωθημένο βιομηχανικά περιβάλλον, σε μια περίοδο μακροχρόνιας εντατικής μεγέθυνσης, ειδικού τύπου ανάπτυξης, όπου οι μισθωτοί αποτελούν το 70-80% του ενεργού πληθυσμού, παρακάμπτει το πρόβλημα και περιορίζεται στις σχέσεις Εργασίας-Κεφαλαίου. Όταν όμως διερωτάται γιατί οι περί των εργασιακών σχέσεων θεσμικές μορφές που εμφανίστηκαν στις βιομηχανικές χώρες δεν ευδοκίμησαν στη χώρα μας ή γιατί όταν έγιναν κάτω από «εξωγενείς» πιέσεις απόπειρες μεταμόσχευσής τους, αυτές μετουσιώθηκαν σε θεσμούς με κατεξοχήν μονόπλευρο-αντισυναινετικό χαρακτήρα (βλέπε Ν.1621/35 και πως λειτούργησε μεταπολεμικά η υποχρεωτική διαιτησία), οι απαντήσεις περιορίζονται σε αφηρημένες διαπιστώσεις του τύπου «η Ελλάδα δεν θέλησε» ή «η άρχουσα τάξη δεν θέλησε» ή «οι ξένοι (και τα μονοπώλιά τους) δεν επέτρεψαν». Όταν αναφερθήκαμε στις μεθοδολογικές παραδόσεις που κυριαρχούν σε κάθε επιστημονικό κλάδο εννοούσαμε ακριβώς αυτά για το εργατικό δίκαιο: μια αντίληψη που αντιμετωπίζει τους κανόνες δικαίου σαν σταθερά, αυτονομημένη από τις κοινωνικές σχέσεις και τα γεγονότα που κωδικοποιεί.

Απ' την άλλη η μαρξιστική τάση, προσπαθώντας να οριοθετηθεί απέναντι στην «αστική θεωρία των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου», δίνοντας τη μάχη στα πλαίσια πάντα του δικαίου (αλλοτρίωση – ιδιοκτησία/ εκμετάλλευση) και οχυρωμένη πίσω από απ' την ανάλυση του Μαρξ για τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, περιχαρακώνει το αντικείμενο της στις σχέσεις Κεφαλαίου-Εργασίας, προτάσσει σε πρώτο πλάνο τη «βασική αντίθεση», αλλά μένει σε ένα τέτοιο αφηρημένο επίπεδο που την εμποδίζει ν' ανατρέψει το μεθοδολογικό «κατεστημένο» στην ανάλυση του εργατικού δικαίου.

Έτσι παρόλο που δεν έχει κανείς την απαίτηση το πρόβλημα της διεπιστημονικής προσέγγισης να έχει λυθεί αποκλειστικά στο χώρο των νομικών, δεν μπορεί να μην παρατηρήσει πως όταν η έννοια των εργασιακών σχέσεων μεταφέρεται στην οικονομία ή την κοινωνιολογία άκριτα, χωρίς την αναγκαία επανεξέταση, αναπροσαρμογή και συγκεκριμενοποίηση, δίνεται η εντύπωση μιας *εναγώνιας προσπάθειας να κατονομαστούν νέα κοινωνικά φαινόμενα και διεργασίες που συντελούνται στο μέτωπο της εργασίας, που εμπειρικά διαπιστώνουμε αλλά τελικά δύσκολα μπορούμε να περιγράψουμε στην αλληλενέργειά τους και πολύ περισσότερο να ορίσουμε τη συνάφειά τους.*

Το ζήτημα λοιπόν των εργασιακών σχέσεων άνοιξε αλλά ακόμα δεν τέθηκε στις πραγματικές του διαστάσεις, κάτι που δεν θα γίνει αν δεν το φέρουμε αντιμέτωπο με την ιδιόμορφη εθνική πραγματικότητα και ιστορική συγκυρία.

Ένα και μόνο στατιστικό μέγεθος αν πάρουμε, αυτό της εξέλιξης και του ειδικού βάρους των μισθωτών στην κοινωνικοεπαγγελματική σύνθεση του πληθυσμού, δείχνει πιο καθαρά τι εννοούμε. Από 31,2% που ήταν οι μισθωτοί το 1951 στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού και 39,2% το 1971, έφθασαν στο μισό περίπου του ενεργού πληθυσμού το 1981 (68% στις αστικές περιοχές). Η μισθωτή σχέση βλέπουμε να επεκτείνεται, ενώ σίγουρα το ειδικό βάρος της στο σύμπλεγμα των κοινωνικών σχέσεων ενός σχηματισμού δεν βγαίνει μόνο από στατιστικά μεγέθη απασχόλησης. Ταυτόχρονα δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι το 70% το 1951 και το μισό περίπου του ενεργού πληθυσμού το 1981 εντάσσεται σε επαγγελματικές σχέσεις μη μισθωτής εργασίας. Προοπτικά δε, επιβάλλεται να προβλέψουμε πως θα ενσωματώσουμε με μία έρευνα των εργασιακών σχέσεων τον τομέα του «κοινωνικού πειραματισμού» που ή δεν αφορά απλά μισθωτή εργασία ή, και στα πλαίσια της μισθωτής σχέσης αν ενταχθεί ένα μέρος του, θα πρέπει να αναγνωρίζεται η ιδιομορφία του.

Το ίδιο ακριβώς αντιμετωπίζουμε και για το σύνολο του δημόσιου τομέα όπου πρέπει να πάρουμε υπόψη μας τη γενικότερη λειτουργικότητά του, τις κεντρικές κατευθύνσεις που τον διαπερνούν, πώς αυτές σφραγίζουν τον τύπο εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στο εσωτερικό του και πως οι τελευταίες επηρεάζουν (ανάλογα με το βάρος του) το σύνολο των εργασιακών σχέσεων. Έτσι διαφέρουν οι εργασιακές σχέσεις του δημόσιου χώρου όταν οι συμπεριφορές της κρατικής εργοδοσίας διαπνέονται από το πελατειακό σύστημα, από την αρχή της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας ή από αρχές ενίσχυσης και επέκτασης κοινωνικών μετασχηματισμών (ν. 1365/83).

Οι εργασιακές σχέσεις σε κάθε φάση της ιστορικής πορείας δεν είναι ομοιογενείς αλλά ουσιαστικά αποτελούν συνάρθρωση διαφόρων τύπων εργασιακών σχέσεων και είναι μεν αποφασιστικής σημασίας να εξακριβώνουμε ποιος τύπος είναι ο καθοριστικός, ποιος δίνει το γενικό τόνο σ' όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, αλλά είναι λάθος να παραβλέπεται η ετερογένεια και κατά συνέπεια οι προσδιορισμοί της δυναμικής κάποιου από τους επιμέρους τύπους. Η ιστορική προσέγγιση λοιπόν των εργασιακών σχέσεων δεν ταυτίζεται και δεν εξαντλείται στη μελέτη της μισθωτής σχέσης.

1.4 Οικονομικός καθορισμός, κοινωνικό πλαίσιο και συγκεκριμένη ιστορική μορφή της βασικής σχέσης

Η επιταχυνόμενη διάδοση της έννοιας «εργασιακές σχέσεις» από τη νομολογία, στην οικονομία, την κοινωνιολογία και σύντομα (γιατί όχι) στην ιστορία βάζει εκ των πραγμάτων το ζήτημα της διεπιστημονικής διερεύνησης του περιεχομένου της. Κάθε έννοια δεν είναι παρά ένα μέσο κατανόησης της πραγματικότητας, ένα εργαλείο της σκέψης μας. Κάθε χώρος έχει ιδιομορφίες, θέτει εξειδικευμένα προβλήματα, από δική του

σκοπιά το κάθε κοινό ερώτημα και τελικά ξεκινάει με τις δικές του υποθέσεις.

Εδώ θα ακολουθήσουμε δύο διαφορετικούς δρόμους: διαπιστώνοντας την ανεπάρκεια της «καθαρής» οικονομικής προσέγγισης θα τονίσουμε την ανάγκη της κοινωνιολογικονομικής οπτικής και από τη στενότητα της αποκλειστικά νομικής ανάλυσης θα περάσουμε στην ανάγκη κοινωνιολογικοοικονομικής διερεύνησης.

1. Το «υποθετικό καθεστώς του απόλυτα ελεύθερου ανταγωνισμού» (Walras) της νεοκλασικής οικονομικής σκέψης, στηριγμένο στην πεποίθηση μιας «καθαρής οικονομίας» της οποίας οι γενικοί νόμοι επιβάλλονται μέσα από τη λειτουργία των μηχανισμών της αγοράς –προσφορά και ζήτηση–, δίνει την εντύπωση πως τα οικονομικά και κοινωνικά φαινόμενα είναι απόλυτα εξαρτημένα από κάποιες δυνάμεις «έμφυτες στη φύση των πραγμάτων». Η εντατική χρήση του φαινομενικά ανώδυνου όρου «αγορά εργασίας» δίνει επίσης μια τέτοια εντύπωση ότι οι σχέσεις εργασίας, η απασχόληση, οι ειδικότητες, οι διαδικασίες σχηματισμού του μισθού κλπ. καθορίζονται αποκλειστικά και μόνο από τους μηχανισμούς της αγοράς που δημιουργούν μια κατάσταση «γενικής ισορροπίας». Ενώ οι πραγματικές εξελίξεις που διαγράφονται στα πλαίσια της κρίσης από τα μέσα της δεκαετίας του ’60 σε όλες τις βιομηχανικές χώρες, θεωρούνται προϊόν εμποδίων στην απρόσκοπτη λειτουργία της αγοράς που τελικά ο τέλειος ανταγωνισμός θα αποκαταστήσει επιβάλλοντας τη λογική του, όποιος και αν είναι ο χαρακτήρας των θεσμικών και κοινωνικών μορφών που διαπερνούν τις εργασιακές σχέσεις.

Σ’ αυτό το νοητικό πλαίσιο πρέπει να εντάξουμε και την όψιμη αποφασιστικά νεοφιλελεύθερη στροφή των οπαδών της «αποκλειστικής ιδιωτικής πρωτοβουλίας» οι οποίοι απαρνήθηκαν «εν μια νυκτί» τον έντονο κρατικό παρεμβατισμό που χαρακτήριζε τη διαχείρισή τους όχι μόνο στην μεταπολεμική περίοδο αλλά σ’ όλες τις φάσεις της μεταπολεμικής πορείας, αναγκασμένοι για παράδειγμα το 1958 να κατευθύνονται προς «την κοινωνική οικονομική δημοκρατία». Είναι ενδεικτικό ότι πολλοί νομικοί δεν διστάζουν να χαρακτηρίσουν το καθεστώς κρατικής παρέμβασης στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων της μεταπολεμικής περιόδου σαν «απολυταρχικό».

Η εμπειρία της ίδιας της χώρας μας, πρόσφατες εργασίες πάνω στην ιστορία του καπιταλισμού (F. Braudel), δείχνουν ότι κι αυτές ακόμα οι λεγόμενες «ανταγωνιστικές» αγορές προϋποθέτουν στη λειτουργία τους ένα κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο. Κάθε «οικονομική» ανάλυση λοιπόν πρέπει προκαταρκτικά να πάρει υπόψη της στις εργασιακές σχέσεις τις στρατηγικές των κοινωνικών ομάδων και τους αγώνες τους που αλλάζουν αδιάκοπα τα κοινωνικά πλαίσια της οικονομικής δραστηριότητας.

2. Ταυτόχρονα όμως με μια μελέτη των κανόνων δικαίου που διέπουν και των θεσμικών μορφών που οργανώνουν ένα συγκεκριμένο τύπο εργασιακών σχέσεων σε δοσμένο χρόνο και χώρο, δεν μπορεί να καταλήγει σε προτάσεις, σε στρατηγική εισαγωγής ή μίμησης χωρίς να εξετάζεται τι συμβαδίζει και τι αντιτίθεται στη συνολική κοινωνικοοικονομική αναπαραγωγή.

Απ΄ αυτή την άποψη είναι σωστή η κριτική που απευθύνει η μαρξιστική πλευρά στη μονόπλευρη νομική εξέταση των εργασιακών σχέσεων και ο τονισμός της ανάγκης να παρθεί υπόψη η παραγωγική και κοινωνική διάστασή τους.

3. Υπάρχει όμως ένα σημαντικό πρόβλημα με τη μέχρι σήμερα μαρξιστική τακτική στην έρευνα των εργασιακών σχέσεων.

Στο πιο βασικό επίπεδο η μισθωτή σχέση καταγράφει τη διαδικασία κοινωνικοποίησης της παραγωγικής δραστηριότητας στον καπιταλισμό, δηλαδή την ενσωμάτωση των μισθωτών σε μια εποχή υποταγής στην εξουσία και τη λογική που επιβάλλουν οι κάτοχοι των μέσων παραγωγής. Μέχρι αυτό το επίπεδο έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες από τη μαρξιστική τάση που την οριοθετούν απέναντι στη συναινετική-εκσυγχρονιστική. Αλλά σταματούν εκεί.

Από παντού έρχονται μηνύματα για την ανάγκη να περάσουμε σ' ένα δεύτερο επίπεδο, δηλαδή, από τους *αφηρημένους και γενικούς προσδιορισμούς μιας καπιταλιστικής κοινωνίας στη συστηματοποίηση της έρευνας για την ανάλυση των συγκεκριμένων τρόπων ύπαρξής της*. Χρειάζεται ένας τέτοιος ορισμός της μισθωτής σχέσης που να μας δίνει τη δυνατότητα, να μας καθοδηγεί για να περάσουμε απ' το βασικό στο επόμενο «πρακτικό» επίπεδο. Έχει σημασία να μελετηθούν οι μορφές με τις οποίες σε διάφορες φάσεις επιτυγχάνεται η παραπάνω υποταγή-κυριαρχία. Είναι συνηθισμένο και δεν χρειάζεται υπενθυμίσεις, να μην αντιλαμβανόμαστε μια σχέση όταν αλλάζει μορφή ή να μην αναγνωρίζουμε την πραγματικότητα όταν επιμένουμε σε μια παρωχημένη συστηματοποίηση του τρόπου που αντιλαμβανόμαστε τις βασικές κοινωνικές σχέσεις, γι' αυτό χρειάζεται ακατάπαυστη αναπροσαρμογή των εννοιών και συνεχής αναμέτρησή τους με την πραγματικότητα.

Εάν εξειδικεύσουμε τα παραπάνω στο σημερινό συνδικαλιστικό εργατικό κίνημα και την ανάγκη να περάσει από την «απλή καταγγελία» (που στηριζόταν ίσως επαρκώς (;) στο θεωρητικό υπόβαθρο της ανάλυσης των βασικών αντιθέσεων του καπιταλισμού) σε «θέσεις και εναλλακτικές προτάσεις» για την εξέλιξη του συνόλου των κοινωνικο-οικονομικών σχέσεων, χρειάζονται ορισμένες «ενδιάμεσες έννοιες» που να επιτρέπουν το πέρασμα από το «βασικό επίπεδο» στο «επόμενο στάδιο», στην κατανόηση της δυναμικής του σήμερα, να επιτρέπουν μέσα από τη διατύπωση ορισμένων «ενδιάμεσων» στόχων τη σύνδεση των άμεσων αιτημάτων με τους στρατηγικούς στόχους.

1.5 Ανταγωνιστικότητα – Αναπαραγωγή μιας κοινωνικής σχέσης και θεσμικές μορφές

Έχουν δοθεί σε διάφορες εποχές πολλαπλές απαντήσεις στο ερώτημα πως αναπαράγεται μια εξορισμού ανταγωνιστική σχέση, τόσες όσες και οι προβλέψεις για επικείμενη κατάργησή της μέσα από την «όξυνση και το βάθεμα των εσωτερικών της αντιθέσεων, τόσες όσες και οι απογοητεύσεις (ή εκστάσεις) από την ανανεωμένη αναπαραγωγή της ίδιας βασικής κοινωνικής σχέσης μετά από μια κρίση της. Ανάλογα με τη συγκυρία και την έκβασή της έχουμε μια πόλωση της σκέψης γύρω από την «ανταγωνιστικότητα» ή την «αναπαραγωγή».

Χωρίς να' χουμε αυτή τη στιγμή περιθώρια να επεκταθούμε περιοριζόμαστε στο να διατυπώσουμε την οπτική κάτω από την οποία θα προσπαθήσουμε να το αντιμετωπίσουμε. Συνοπτικά λέμε πως μια βασική κοινωνική σχέση αναπαράγεται παρά και μέσω των

αντιθέσεων, ανταγωνισμών και συγκρούσεων που τη διαπερνούν. Το σχήμα μας είναι:

Αναπαραγωγή
Σχέση – Αντίθεση – Κρίση – Μεταμόρφωση

Θα μπορούσε να διευκολύνει τη φαντασία μας εάν παρομοιάζαμε την εξέλιξη μιας σχέσης όχι σαν μια κυκλική πανομοιότυπα επαναλαμβανόμενη κίνηση αλλά σαν το σχήμα ενός πηνίου δηλαδή αναπαραγωγή μέσω μεταμορφώσεων ή εάν υπενθυμίζαμε τη ρήση «πως όλα αλλάζουν για να μην αλλάξει τίποτε».

Συνοπτικά αναφέρουμε μερικούς βασικούς άξονες που πρέπει να επιμένει η ανάλυση των κοινωνικοοικονομικών σχέσεων. Στο έργο του Μαρξ βρίσκουμε αρκετά συχνά ωστόσο το διαχωρισμό ανάμεσα σε «σύμφυτους νόμους ή τάσεις» και σε «εξαναγκαστικές» δυνάμεις όσο και ένα τρίτο στοιχείο, αυτό «των κινήτρων» που κατευθύνουν τις ατομικές και συλλογικές πρακτικές οι οποίες εντάσσονται στο προτσές διαμόρφωσης και λειτουργίας της κοινωνικής συνείδησης.

Έτσι από τη θεωρητική ανάλυση της αναπαραγωγής των βασικών κοινωνικών σχέσεων (έμφυτοι νόμοι ή τάσεις) περνάμε στη μελέτη των κοινωνικών μεθοδεύσεων που αναγκάζουν τα άτομα και τις ομάδες να κινηθούν στη λογική των υπαρχουσών σχέσεων (δυνάμεις εξαναγκασμού) και από ‘κει στην εξέταση του τρόπου εσωτερίκευσης και αμφισβήτησης από τα άτομα και τις ομάδες μιας εικόνας για την πραγματικότητα, τέτοιων κινήτρων, προδιαγραφών, που οδηγούν σε πρακτικές, προβλέψεις κι επιλογές που συμβαδίζουν με τις ανάγκες της συνολικής αναπαραγωγής ή την αναγκάζουν σ’ επαναπροσδιορισμό.

Αυτοί οι άξονες υποδηλώνουν μια προεξέχουσα σημασία στο θεσμικό, συνάρτηση του δικαιικού και του κοινωνικού, σαν ρυθμιστή των «κανόνων του παιχνιδιού» των συμβιβασμών και συμβάσεων ου εντάσσονται οι ατομικές και συλλογικές συμπεριφορές. Αυτές οι θεσμικές μορφές παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στο βαθμό που κατορθώνουν να μετασχηματίζουν τις προδιαγραφές, εξασφαλίζοντας μέσα στην τρικυμιώδη πορεία μιας κοινωνικής σχέσης την αναπαραγωγή της.

Στο παραπάνω πλαίσιο καθοριστική θέση για την εξέλιξη των θεσμικών μορφών ου οργανώνου τη μισθωτή σχέση έχουν οι εργατικοί αγώνες. Είναι σημαντικό πάντως, όταν μελετάμε τις συνέπειες των εργατικών αγώνων στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, να διευκρινίσουμε εάν οι πρώτοι εξελίσσονται στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου τύπου εργασιακής ή μισθωτής σχέσης ή την αμφισβητούν συνολικά.

1.6 Εργασιακές σχέσεις, μισθωτή σχέση και κοινωνικοοικονομική δυναμική

Από όσα μέχρι εδώ διατυπώσαμε κατανοούμε την έκταση των μετασχηματισμών που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες. Οι μεταμορφώσεις της μισθωτής σχέσης στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, το βάρος της μισθωτής σχέσης στη διαμόρφωση του συνόλου των βασικών σχέσεων, που διαρθρώνουν έναν κοινωνικό σχηματισμό (εργασιακές σχέσεις, χαρακτήρας του ανταγωνισμού και της συγκέντρωσης του κεφαλαίου, εμπορευματική σχέση και νομισματικό σύστημα, τρόπος κρατικής παρέμβασης, τρόπο ένταξης στον διεθνή καταμερισμό εργασίας) επηρεάζει αποφασιστικά τον προσανατολισμό των κοινωνικών συγκρούσεων και το βάθος αυτών των μετασχηματισμών.

Η σχέση Κεφαλαίου-Εργασίας εξειδικεύει τη διαδικασία υποταγής ενός συνόλου ατόμων σ' ένα άλλο, όπως σε κάθε ταξική κοινωνία. Στην καπιταλιστική εμπορευματική κοινωνία η υποταγή παίρνει ειδικές μορφές. Συγκεκριμενοποιείται από την ανταλλαγή ενός χρηματικού ποσού, του μισθού, με μια δαπάνη εργασίας και την απάρνηση από τους εργαζομένους της ιδιοκτησίας των εμπορευμάτων που παράγουν. Διαχωρισμός του παραγωγού δηλαδή από τα μέσα παραγωγής που στηρίζεται σ' ένα καθεστώς ιδιοκτησίας, καταγράφει τη «σχηματική» υποταγή που μετεξελίσσεται ιστορικά σε «πραγματική» με την οργάνωση αυτού του διαχωρισμού στη βάση μιας συγκεκριμένης εργασιακής διαδικασίας. Αυτό το χωρισμό στη διπλή του διάσταση καταγράφει η μισθωτή σχέση, χωρισμό που αναπαράγεται με ποικίλους τρόπους στην πορεία του χρόνου και ο μετασχηματισμός του συνδέεται στενά με τις κρίσεις.

Πάνω από τρεις δεκαετίες ζούμε μια τέτοια κρίση που στη χώρα μας εκφράζει σε μεγάλο βαθμό πιέσεις για επαναπροσδιορισμό του τρόπου ένταξης των μισθωτών στην κοινωνία και το οικονομικό κύκλωμα. Πιέσεις για μετασχηματισμό της μισθωτής σχέσης σε όλες της τις πτυχές:

- Την οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας,
- Την κινητικότητα των εργαζομένων μέσα και έξω από την επιχείρηση και ανάμεσα σε ετερογενείς μορφές οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,
- Την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης και των ειδικοτήτων,
- Τη διαδικασία και τη βασική αρχή σχηματισμού του μισθού,
- Τον τρόπο χρησιμοποίησης του μισθού και το βάρος του στη διαμόρφωση ενός εθνικού οικονομικού κυκλώματος και ενός καταναλωτικού προτύπου.

Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και της μισθωτής σχέσης ειδικότερα, στις διασυνδέσεις τους με το μοντέλο ανάπτυξης που ακολούθησε μεταπολεμικά η Ελλάδα, είναι αναπόσπαστη από ένα χαρακτηρισμό της κρίσης. Επίσης υπάρχουν στενές διασυνδέσεις ανάμεσα στις δυνατότητες και στον τρόπο εξόδου απ' την κρίση απ' τη μία και το χαρακτήρα των μετασχηματισμών που συντελούνται στην οργάνωση της μισθωτής σχέσης από την άλλη. Έτσι η κοινωνική δυναμική που διαπιστώνουμε σήμερα και οι

πιθανότητες για ανάδειξη και σταθεροποίηση ενός νέου μοντέλου αυτοδύναμης ανάπτυξης, προσδιορίζονται σημαντικά από τους κοινωνικούς αγώνες στο γενικότερο χώρο των επαγγελματικών σχέσεων και στον ειδικότερο της μισθωτής σχέσης. Από τον προβληματισμό που μέχρι τώρα διατυπώθηκε βγαίνουν ήδη μια σειρά από ερεθίσματα για τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων, τα οποία θα μπορούσαμε να πούμε πως πηγάζουν από τη συγκεκριμένη θεωρητική συγκυρία στο χώρο των κοινωνικών επιστημών. Η συγκυρία στο χώρο των κοινωνικών επιστημών έχει και μια άλλη όψη, αυτή της ρητής ή άδηλης κρίσης των θεωρητικών πεποιθήσεων και σχήματα που χρησιμοποιήθηκαν επί δεκαετίες τώρα για να αναλυθεί η ελληνική πραγματικότητα. Βρισκόμαστε σε μια κατάσταση *περισυλλογής* όπου τα κάθε ρεύμα, αφού αναμετρήθηκε με τη νέα πραγματικότητα, προσπαθεί να μελετήσει τα αδιέξοδά του, να κάνει τους υπολογισμούς του, να επαναπροσδιοριστεί μεθοδολογικά. Αυτή είναι η «παθητική» αντίδραση που συνδυάζεται με μια «επιθετική», αυτή της στροφής σε μια εμπειρική εξειδικευμένη μελέτη της ελληνικής πραγματικότητας όπου ο ερευνητής επιστρατεύει το οπτικοακουστικό του σύστημα και απαγκιστρώνεται σχετικά απ' το αφηρημένο θεωρητικό σχήμα. Δεν θα καταλήξουμε τώρα σε κρίσεις για αυτή τη στροφή αλλά απλώς τη διαπιστώνουμε για να προχωρήσουμε σε μια δική μας ερμηνεία. Εκφράζει ανάμεσα στα άλλα την προσπάθεια να εντοπιστούν οι εστίες εκείνες που προσδίδουν στον ελληνικό σχηματισμό τα δικά του χαρακτηριστικά, τη δική του δυναμική. Η προκατάληψη του αποκαρδιωτικά υποταγμένου περιφερειακού ή εξαρτημένου σχηματισμού στις «λειτουργικές απαιτήσεις» του Κέντρου, του Διεθνούς Καταμερισμού Εργασίας ή του παγκόσμιου Ιμπεριαλιστικού συστήματος, διατηρεί κάποιες βάσεις κύρια στον πολιτικό λόγο, λιγότερες στον ιδεολογικό, υποχώρησε αισθητά στον επιστημονικό. Είμαστε σε μια νέα φάση που αναζητείται ένα νέο πλαίσιο σύνδεσης των «εσωτερικών» και «εξωτερικών» παραγόντων που καθορίζουν την πορεία της χώρας μας και πιστεύουμε ότι αυτή η αναζήτηση αποτελεί ένα ακόμα ουσιαστικό ερέθισμα για την διεξαγωγή της έρευνας, χωρίς να προσδιορίζει άμεσα το αντικείμενό μας. Αλλά μια μελέτη των εργασιακών σχέσεων και της μισθωτής σχέσης με τις διαστάσεις που βάζει ο προβληματισμός που εκθέσαμε στο προηγούμενο μέρος σχετίζεται εκ των πραγμάτων μ' αυτή την πτυχή της συγκυρίας στον επιστημονικό χώρο. Μ' άλλα λόγια έχει άμεση σχέση με τα χαρακτηριστικά του περιφερειακού μοντέλου ανάπτυξης της χώρας μας και τις τάσεις μετεξέλιξής του.

Στα παραπάνω ερεθίσματα έρχονται να προστεθούν αποφασιστικά και καθοριστικά αυτά που γεννιούνται στην καθημερινή πρακτική, αυτά που αναφέρονται στην κοινωνική και οικονομική συγκυρία. Συνοψίζονται δε από τις λέξεις «κρίση», «διέξοδος» από την κρίση, «Μετασχηματισμός», «Εκσυγχρονισμός».

Σ' αυτήν την πολύπλοκη συγκυρία που δημιουργεί η κρίση, οι συνθήκες δουλειάς και ζωής των εργαζομένων βρίσκονται σε συνεχή μετασχηματισμό.

1.7 Θέματα ορολογίας

Στις γραμμές που ακολουθούν θα προσδιοριστεί η ακριβής έννοια των όρων με τους οποίου θα καταπιαστούμε, όροι οι οποίοι πολλές φορές χρησιμοποιούνται κατά τρόπο που προκαλεί σύγχυση. Οι όροι αυτοί είναι: Εργασιακές σχέσεις, συλλογική διαπραγμάτευση, συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση, κοινωνικός διάλογος και συνεργασία, όροι και συνθήκες εργασίας.

Πολλοί από αυτούς τους όρους παρέμειναν για αρκετά χρόνια σχεδόν άγνωστοι στη χώρα μας. Αρχικά διαμορφώθηκαν στις αγγλοσαξονικές χώρες και η χρήση τους επεκτάθηκε αργότερα, ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δεκαετίες, στις υπόλοιπες βιομηχανικές χώρες και προπαντός στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

1.7.1 Εργασιακές σχέσεις

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι *η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στους ανθρώπους, τους συντελεστές της παραγωγικής διαδικασίας, κατά την οποία ο μισθωτός προσφέρει άμεσα και κατά ορισμένο τρόπο την εργασία του, εργατική του δύναμη στον εργοδότη – ιδιοκτήτη των μέσων παραγωγής και κάτοχο του κεφαλαίου είτε αυτός είναι άτομο, είτε ομάδα ατόμων, είτε τέλος το ίδιο το κράτος*. Σα σχέση που γεννιέται στην παραγωγική διαδικασία η εργασιακή σχέση είναι στην ουσία της παραγωγική σχέση, παρουσιάζεται δηλαδή «σαν αποτέλεσμα του προτσές παραγωγής και αξιοποίησης, σαν η αναπαραγωγή και νέα παραγωγή της σχέσης κεφαλαίου και εργασίας, καπιταλιστή και εργάτη» (Μητρόπουλος, 1984). Η εργασιακή σχέση βέβαια είναι και κοινωνική σχέση. Από τη στιγμή που αυτή η κοινωνική και παραγωγική σχέση γίνει αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, τότε μετατρέπεται και σε νομική σχέση. Το δίκαιο άλλωστε είναι μέσο ρύθμισης και επικοινωνίας των αποσυνδεδεμένων κοινωνικών σχέσεων[2].

Ο όρος *«εργασιακές σχέσεις»*[3] *ή «σχέσεις εργαζομένων»* αναφέρεται κατά μια άλλη έννοια *στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων*[4](Σπυρόπουλος, 1998).

Οι εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις συλλογικές και ανταγωνιστικές. Καθώς οι εργασιακές σχέσεις είναι αναπόσπαστο τμήμα του γενικότερου πολιτικού, οικονομικού και κοινωνικού

---

[2] Εβγκένι Πασουκάνις: *Μαρξισμός και Δίκαιο*, εκδ. «Οδυσσέας», 1977. σελ. 139.

[3] Το ίδιο ισχύει και για τους αντίστοιχους όρους *βιομηχανικές σχέσεις* ή *επαγγελματικές σχέσεις* ή ακόμα *σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων*.

[4] Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 1998, σελ. 21.

Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις"* Πανεπιστημιακες παραδοσεις, 2007

περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εντάσσονται, είναι απαραίτητη μια πολυδιάστατη σφαιρική και διεπιστημονική προσέγγισή τους.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι ανταγωνιστικές υπό την έννοια ότι χαρακτηρίζονται από τις βαθιές διαφορές των συμφερόντων των διαφόρων φορέων: εργοδοτών, εργαζομένων, Πολιτείας. Όπως αποδεικνύει η ιστορία, τα συστήματα που βασίστηκαν στην υποτιθέμενη απόλυτη «κοινότητα συμφερόντων» των φορέων ή στη δήθεν «αρμονία» των κοινωνικών σχέσεων στον χώρο της παραγωγής απέτυχαν[5].

Με την πάροδο ωστόσο του χρόνου διαπιστώνει κανείς ότι πέρα από την, ίσως παροδική, όξυνση, η οικονομική κρίση έχει κι άλλα, έμμεσα αλλά πιο έντονα, αποτελέσματα που μπορεί κάτω από ορισμένες συνθήκες να οδηγήσουν μια μέρα στην άμβλυνση των ανταγωνισμών. Δεν πρέπει να ξεχνάει κανείς άλλωστε ότι πέρα από τις άμεσες εκδηλώσεις της οικονομικής κρίσης, υπάρχουν πολλά άλλα φαινόμενα που συντείνουν σε μια βαθιά αλλοίωση του περιβάλλοντος των εργασιακών σχέσεων και που ωθούν με διάφορους τρόπους σταθερά προς την αναθεώρηση των παλαιών δομών, θεσμών και διαδικασιών. Σε αυτό το σημείο μπορούμε να αναφέρουμε χαρακτηριστικά την επίδραση που έχουν στις εργασιακές σχέσεις η αναδόμηση της οικονομίας, η διεθνοποίηση των οικονομικών ανταλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση, η τεχνολογική επανάσταση, οι βαθιές αλλαγές στη σύνθεση και τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού (αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών, σχετική πτώση του αριθμού των απασχολουμένων στη βιομηχανία και μεγάλη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στις κάθε είδους υπηρεσίες, δημόσιες και ιδιωτικές, καθώς και η ανάπτυξη νέων μορφών πρόσκαιρης εργασίας: απασχόληση ορισμένης διάρκειας, μερική απασχόληση, «λαθραία» εργασία, κατ' οίκον εργασία κ.λ.π.) και τέλος η προοδευτική μετατροπή της νοοτροπίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων και του τρόπου με τον οποίο ο σημερινός άνθρωπος αντιμετωπίζει τη σχέση ζωής και εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις παρότι προέκυψαν ως άμεσο επακόλουθο της βιομηχανικής επανάστασης, δεν περιορίζονται στον βιομηχανικό τομέα, αντιθέτως καλύπτουν όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, οποιοδήποτε και αν είναι το πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό σύστημα. Ενώ το σύνολο των κανόνων και των αποφάσεων που αναφέρονται στους όρους εργασίας και την κατανομή των καρπών της παραγωγής αποτελεί τον χώρο των εργασιακών σχέσεων, οι ειδικές δομές, θεσμοί και οι διαδικασίες που χαρακτηρίζουν τον καθορισμό των κανόνων αυτών και την λήψη των αποφάσεων σε μια συγκεκριμένη μονάδα παραγωγής, τομέα οικονομικής δραστηριότητας, γεωγραφική περιοχή ή χώρα, αποτελούν το λεγόμενο *σύστημα εργασιακών σχέσεων*.

[5] Είτε πρόκειται για «Συντεχνιακές δομές» που επικράτησαν στη φασιστική Ιταλία και την εθνικο-σοσιαλιστική Γερμανία, κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου και στα απολυταρχικά καθεστώτα της Ισπανίας και της Πορτογαλίας μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, είτε για τα διαφόρων αποχρώσεων συστήματα «κοινωνικής κινητοποίησης», που δοκιμάστηκαν τα τελευταία είκοσι με τριάντα χρόνια σε υποανάπτυκτες χώρες, ιδιαίτερα στην Αφρική, είτε για τις εργασιακές σχέσεις στις λίγες πια χώρες του υπαρκτού σοσιαλισμού, είτε ακόμα για τις διάφορες μορφές που πήρε κατά καιρούς η θεωρία των «ανθρωπίνων σχέσεων», ή πιο πρόσφατα των «ανθρωπίνων πόρων» στις χώρες της Δύσης.

Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποσκοπεί να επιλύσει τα ακόλουθα τέσσερα προβλήματα:

α)Τη ρύθμιση ορισμένων βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής, κατανομής των εισοδημάτων και ποιότητας εργασιακής ζωής. Αυτή η ρύθμιση μπορεί να είναι λεπτομερής ή όχι, να είναι μορφής κρατικής (νομοθεσία) ή όχι (συλλογικές συμβάσεις), να βασίζεται σε μονομερείς ή σε διμερείς ή πολυμερείς μηχανισμούς κ.λπ.

β)Την καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία. Στις οικονομικά καθυστερημένες παραδοσιακές κοινωνίες υπάρχει κατατεμαχισμός και συνύπαρξη μικρών αυτόνομων μονάδων. Τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων στις σύγχρονες κοινωνίες αποβλέπουν στην εναρμόνιση και συνύπαρξη των μερών και μονάδων μέσα στα πλαίσια ενός κοινωνικού συνόλου.

γ)Τη συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικών ομάδων στη λήψη των αποφάσεων. Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων έχει τη δική του φιλοσοφία, όσον αφορά τη μορφή και το περιεχόμενο της συμμετοχής.

δ)Την αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ο νόμος είναι ανίκανος να δώσει ζωή σε ένα σύστημα που το κοινωνικό σύνολο δεν αποδέχεται.

1.7.2 Η συλλογική διαπραγμάτευση

Ο όρος *συλλογική διαπραγμάτευση*, σύμφωνα με το άρθρο 2 της διεθνούς σύμβασης εργασίας αρ. 154 (1981), την οποία και επικύρωσε η Ελλάδα το 1996, αναφέρεται σε «όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ, αφενός, ενός εργοδότη, ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσοτέρων εργοδοτικών οργανώσεων, και αφετέρου, μιας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργαζομένων, με σκοπό: α) τον καθορισμό των όρων και συνθηκών εργασίας και/ ή, β) την ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των επαγγελματικών οργανώσεών τους και μιας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργαζομένων».

Η συλλογική διαπραγμάτευση παίρνει συνήθως τη μορφή συζητήσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης. Δεν πρέπει όμως να ξεχνά κανείς ότι η σύναψη συλλογικής σύμβασης δεν είναι ο μοναδικός σκοπός μιας συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σήμερα υπάρχουν πολλές διαδικασίες διαβουλεύσεων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων που μπορεί να θεωρηθούν ως ένα είδος συλλογικής διαπραγμάτευσης lato sensu, ιδιαίτερα όταν οι συζητήσεις και οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήγουν σε σύναψη νομικά δεσμευτικής συλλογικής σύμβασης. Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος στο εθνικό επίπεδο μπορεί λ.χ. να καταλήξει σε μια τριμερή συλλογική διαπραγμάτευση. Άλλο παράδειγμα αποτελούν οι συμμετοχικές διαδικασίες στην επιχείρηση, που εκτός από την απλή πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις, μπορεί να πάρουν τη μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων ή και λήψης αποφάσεων από κοινού.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι, πρώτον, ότι αποτελεί έναν τρόπο λήψης αποφάσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και, δεύτερον, ότι ο βασικός στόχος

της είναι η διερεύνηση λύσεων κοινής αποδοχής και ο από κοινού καθορισμός ενός συνόλου κανόνων που διέπουν τόσο τις ατομικές σχέσεις εργασίας όσο και τις συλλογικές σχέσεις των διαπραγματευομένων.

1.7.3 Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση

Ο όρος «συμμετοχή» αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν στην επιχείρηση, είτε πρόκειται για θέματα προσωπικού (όροι και συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον, προστασία εργαζομένων, κοινωνικές υπηρεσίες, τεχνική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση κ.λπ.), είτε για *τεχνικά, οικονομικά και εμπορικά θέματα* που αφορούν την επιχείρηση (συστήματα παραγωγής, παραγωγικότητα, εμπορική στρατηγική κ.λπ.).

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση παίρνει τέσσερις μορφές (Σπυρόπουλος, 1998):

α) Πρώτη βαθμίδα: η ενημέρωση ή πληροφόρηση των εργαζομένων, που είναι και η πιο συνήθης μορφή συμμετοχής.

β) Δεύτερη βαθμίδα: οι διαβουλεύσεις, που επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκφράζουν γνώμη, διατυπώνοντας προτάσεις, αλλά που δεν υποχρεώνουν τους συμμετέχοντες να καταλήξουν σε συμφωνία.

γ) Τρίτη βαθμίδα: οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που σε περίπτωση συμφωνίας μπορούν να καταλήξουν σε υπογραφή δεσμευτικού για τους συμμετέχοντες κειμένου (συλλογική σύμβαση).

δ) Τέταρτη βαθμίδα: η από κοινού λήψη αποφάσεων, η πιο δεσμευτική, αλλά και η πιο σπάνια μορφή συμμετοχής.

1.7.4 Κοινωνικός διάλογος και κοινωνική συνεργασία[6]

Αντίθετα με την νοοτροπία και την ορολογία που επικρατεί στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων, κλάδο αγγλοσαξονικής προέλευσης, ο όρος κοινωνικός διάλογος έκανε την πρώτη του εμφάνιση κατά τη δεκαετία του 1960 σε γαλλόφωνες χώρες, όπως η Γαλλία και το Βέλγιο, και στη συνέχεια στους κόλπους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η χρήση του άρχισε να γενικεύεται κατά τη δεκαετία του 1970 και του 1980 στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παράλληλα με τον επίσης καινούριο όρο κοινωνικοί εταίροι. Από το 1985, οπότε εξελέγη πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ο γάλλος Jacques Delors, η έκφραση κοινωνικός διάλογος αρχίζει να κατέχει κεντρική θέση στη διαμόρφωση της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής.

Ο όρος κοινωνικός διάλογος είναι γενικός και στερείται συγκεκριμένων νομικών συνεπειών. Αναφέρεται στο πνεύμα που επικρατεί στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα στην ανάγκη εξεύρεσης από κοινού γενικά παραδεκτών συμβιβαστικών λύσεων. Ο όρος δεν αναφέρεται στα συγκεκριμένα νομικά μέσα που

[6] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις" Πανεπιστημιακες παραδοσεις*, 2007, και Λ. Νικολαου-Σμοκοβίτη, *"Νεοι θεσμοι στις εργασιακες σχεσεις"* Αθηνα: Παπαζησης

χρησιμοποιούνται για να επιτευχθούν οι στόχοι του κοινωνικού διαλόγου, γι' αυτό άλλωστε δεν χρησιμοποιείται ποτέ στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας της ΔΟΕ, όπως δεν χρησιμοποιείται επίσης και ο όρος «κοινωνικοί εταίροι».

Ο κοινωνικός διάλογος λαμβάνει διαφορετικές μορφές. Σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται σε απλή ενημέρωση ή πληροφόρηση των κοινωνικών συνομιλητών. Μια δεύτερη βαθμίδα διαλόγου είναι οι διαβουλεύσεις και οι συμβουλευτικές διαδικασίες, που επιτρέπουν την έκφραση γνωμών και διατύπωση προτάσεων. Οι διμερείς ή τριμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις, που σε περίπτωση συμφωνίας μπορούν να καταλήξουν σε υπογραφή δεσμευτικών κειμένων, αποτελούν μια τρίτη βαθμίδα κοινωνικού διαλόγου. Τέλος, η συναπόφαση δηλαδή η από κοινού λήψη αποφάσεων είναι η πιο δεσμευτική μορφή διαλόγου, αλλά και η πιο σπάνια στην πράξη. Είναι η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την υιοθέτηση των διεθνών συμβάσεων στη ΔΟΕ.

Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να πραγματοποιηθεί σε πολλά επίπεδα: την επιχείρηση την περιφέρεια, τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, το εθνικό διακλαδικό επίπεδο, το ευρωπαϊκό επίπεδο (π.χ. στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και το διεθνές επίπεδο (π.χ. στα πλαίσια της ΔΟΕ). Ο διάλογος μπορεί να είναι διμερής (εργοδοσία και εργαζόμενοι) ή τριμερής (δηλαδή με τη συμμετοχή της Πολιτείας).

Για να επιτύχει ο κοινωνικός διάλογος, απαιτείται η ύπαρξη ορισμένων βασικών προϋποθέσεων. Πρώτον, η ύπαρξη ισχυρών, ανεξάρτητων από κάθε πολιτική εξάρτηση και αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, ικανών να αναλάβουν υποχρεώσεις στο εθνικό επίπεδο και να εξασφαλίσουν την εκτέλεση των συμφωνουμένων, δεύτερον, την ύπαρξη κυβερνητικής σταθερότητας, τρίτον, την ύπαρξη αντιπροσωπευτικής κοινοβουλευτικής δημοκρατίας που αναγνωρίζει στους κοινωνικούς συνομιλητές το δικαίωμα να λάβουν ενεργό μέρος στη διαμόρφωση της εθνικής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Και τέταρτον, την ειλικρινή αποδοχή της ανάγκης κοινωνικής συνεργασίας, συμβιβασμού και αμοιβαίων παραχωρήσεων για την επίτευξη συμφωνίας καθώς και την πλήρη συμμόρφωση με τα συμφωνηθέντα.

Σήμερα είναι ευρέως παραδεκτό ότι ο διάλογος και η συνεργασία μεταξύ των τριών κοινωνικών συνομιλητών – εργοδοσίας, εργαζομένων, Πολιτείας– είναι το θεμέλιο και η προϋπόθεση για τη διαμόρφωση και εφαρμογή μιας υγιούς πολιτικής εργασιακών σχέσεων. Σ' αυτόν τον χώρο θα πρέπει να εξαλειφθεί προοδευτικά η πατροπαράδοτη καχυποψία που χαρακτηρίζει τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα καθώς και η συστηματική αντίθεση και αντιπαράθεση και να δοθεί η δυνατότητα για μια κριτική συνεργασία, βασισμένη στην ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών και στην προσπάθεια μιας από κοινού εξεύρεσης λύσεων στα προβλήματα που παρουσιάζονται.

Είναι επίσης γενικά παραδεκτό, ότι οι ευθύνες των τριών κοινωνικών συνομιλητών σε όλα τα επίπεδα είναι αλληλένδετες, αλληλοεξαρτώμενες και αλληλοσυμπληρούμενες. Ο συντονισμός των προσπαθειών και η συνεργασία των τριών συνομιλητών είναι αναμφισβήτητα μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία μιας εθνικής οικονομικής πολιτικής που βασίζεται στην κοινωνική συνεργασία.

1.7.5 Όροι και συνθήκες εργασίας

Η έκφραση «όροι και συνθήκες εργασίας» αναφέρεται στα *κύρια στοιχεία που αποτελούν την επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου που έχει μια αμειβόμενοι απασχόληση, όσον αφορά την καλυτέρευση της ποιότητας της επαγγελματικής του ζωής, ιδιαίτερα την ασφάλεια και υγιεινή του περιβάλλοντος εργασίας*[7].

Ως κύρια στοιχεία της πολιτικής βελτίωσης των όρων και συνθηκών εργασίας μπορούν να θεωρηθούν:

- Η προστασία από τους φυσικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας και στο άμεσο περιβάλλον του (φυσικό περιβάλλον, τεχνικό περιβάλλον, διαμόρφωση χώρων εργασίας),
- Η προσαρμογή των εγκαταστάσεων και των μεθόδων εργασίας στις φυσικές και διανοητικές ικανότητες του εργαζόμενου, με εφαρμογή των αρχών της εργονομίας.
- Η πρόληψη της διανοητικής έντασης (stress) που δημιουργείται από τον ρυθμό και τη μονοτονία της εργασίας.
- Η ρύθμιση των αμοιβών και των χρονικών ορίων εργασίας σε όλες τους τις μορφές (ροή, οργάνωση χρόνου εργασίας, ωράριο, άδειες, διάρκεια εργασιακής ζωής κ.λπ.).
- Η υιοθέτηση μορφών οργάνωσης εργασίας που αξιοποιούν στο έπακρο το περιεχόμενο της εργασίας και επιτρέπουν την πλήρη χρησιμοποίηση των ικανοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων, ένα ανθρώπινο ρυθμό εργασίας, τη μείωση της κόπωσης, μια ικανοποιητική εργασία καθώς και την ευρύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εργασίας.
- Η καλυτέρευση γενικά των συνθηκών υπό τα οποίες εξελίσσεται η εργασία και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων που αποτελούν το θεσμικό πλαίσιο για τον προσδιορισμό αυτών των συνθηκών.
- Κάθε μέτρο που αποσκοπεί στην καλυτέρευση των κοινωνικών υπηρεσιών και του πλαισίου ζωής των εργαζομένων (κατοικία, συγκοινωνία, διατροφή κ.λπ.) ως απαραίτητο συμπλήρωμα των μέτρων που τείνουν να αναπτύξουν τις καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Η βελτίωση των όρων και των συνθηκών της εργασίας είναι ένας από τους βασικούς σκοπούς των σημερινών κοινωνιών και το θέμα αυτό πρέπει να εξετάζεται στο σύνολό του. Η υγεία και η ασφάλεια της εργασίας είναι αναπόσπαστο μέρος των υπολοίπων όρων και συνθηκών εργασίας καθώς και των εργασιακών σχέσεων στο σύνολό τους. Πράγματι η υγεία και η ασφάλεια εργασίας είναι μία μόνο πλευρά μιας πολύπλευρης κατάστασης που αφορά τον άνθρωπο στο χώρο εργασίας και που περιλαμβάνει, εκτός από την υγεία και την ασφάλεια πολλές άλλες πλευρές: χρονικά όρια εργασίας, αμοιβή, οργάνωση εργασίας, ικανοποιητική εργασία, δικαίωμα συμμετοχής κ.λπ. Μια πολιτική για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας πρέπει να βασίζεται σε μόνιμη και στενή τριμερή συνεργασία των εργοδοτών, των εργαζομένων και της Πολιτείας.

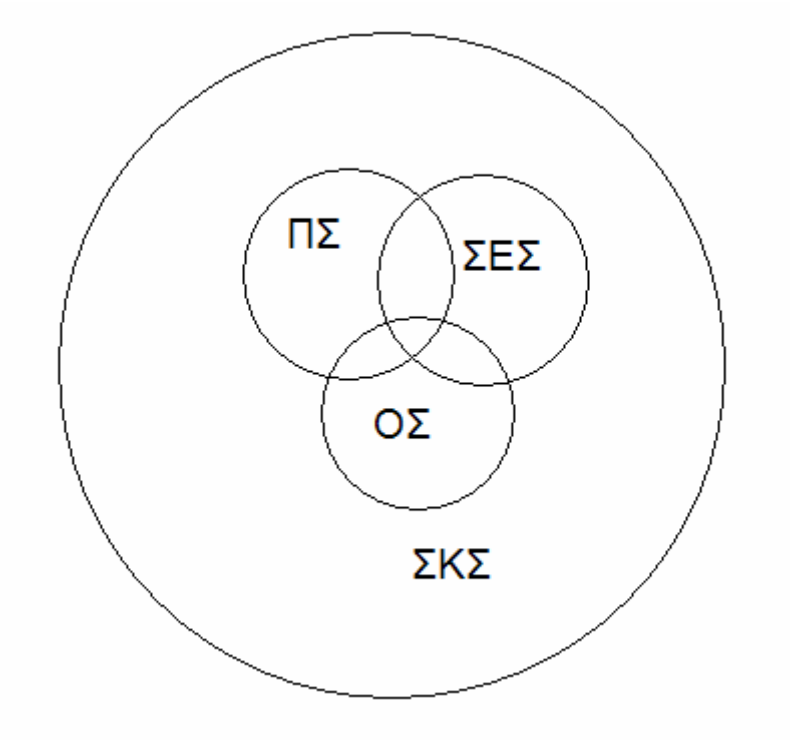
---

[7] Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 1998, σελ. 32.

1.8 Οι εργασιακές σχέσεις ως κοινωνικό σύστημα

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν «υποσύστημα» του κοινωνικού συστήματος. Το σύστημα ορίζεται ως σύνολο στοιχείων που βρίσκονται σε κατάσταση αλληλενέργειας και αλληλεπίδρασης μεταξύ τους. Το πολιτικό σύστημα είναι υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος. Το πρώτο αφορά περισσότερο τις εξουσιαστικές σχέσεις των κοινωνιών του συστήματος ενώ το δεύτερο αφορά όλες τις σχέσεις και πράξεις των μελών μιας κοινωνίας ανθρώπων: σχέσεις εξάρτησης, επιρροής, βοήθειας, συνεργασίας κ.λπ. που αφορούν όχι μόνο τη διανομή της εξουσίας αλλά και της οικονομικής ισχύος (του εισοδήματος), του γοήτρου, της μόρφωσης κ.λπ..

Ένα σύστημα μπορεί να είναι συστατικό στοιχείο δύο ή και παραπάνω συστημάτων που εν μέρει επικαλύπτονται. Έτσι το σύστημα των εργασιακών σχέσεων είναι υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος αλλά ταυτόχρονα αποτελεί στοιχείο δύο συγκεκριμένων κοινωνικών υποσυστημάτων: του Πολιτικού και του Οικονομικού. Ο J. Dunlop, ο θεμελιωτής του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, παριστά γραφικά την παραπάνω πρόταση με το ακόλουθο σχήμα.



Σ.Κ.Σ.= Συνολικό Κοινωνικό Σύστημα
Σ.Ε.Σ. = Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων
Ο.Σ. = Οικονομικό σύστημα
Π.Σ. = Πολιτικό Σύστημα

Το σύστημα του Dunlop στηρίζεται στη θεωρία των κοινωνικών συστημάτων του αμερικανού κοινωνιολόγου Talcott

Parsons[8]. Τα τρία υποσυστήματα δέχονται τις επιδράσεις του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος αλλά επίσης αλληλεπιδρούν το ένα στο άλλο.

Το σύστημα εργασιακών σχέσεων του Dunlop απαρτίζεται από τρεις ομάδες δρώντων (actors). Τους εργαζομένους και τις οργανώσεις τους, τους εργοδότες και τις οργανώσεις τους και τις κρατικές υπηρεσίες αρμόδιες για τα θέματα εργασίας και των εργαζομένων. Αυτές οι τρεις ομάδες δρώντων δρουν σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον το οποίο συνίσταται σε τρία αλληλένδετα πλαίσια: την τεχνολογία, την αγορά εργασίας και το πλέγμα των σχέσεων εξουσίας στο ευρύτερο σύστημα καθώς και το status που απολαμβάνουν οι ομάδες των δρώντων σ' αυτό το κοινωνικό σύστημα[9].

Οι δρώντες του συστήματος διατυπώνουν κανόνες που διέπουν την εργασία και τις επαφές ή σχέσεις μεταξύ τους. Αυτό το πλέγμα κανόνων αποτελείται από τις διαδικασίες θέσπισης των κανόνων, το περιεχόμενο των κανόνων και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για την εφαρμογή των κανόνων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Αυτές οι διαδικασίες αποτελούν τον πυρήνα σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων. Οι κανόνες είναι η εκροή του συστήματος των εργασιακών σχέσεων όπως τα αγαθά και οι υπηρεσίες είναι η εκροή του συστήματος παραγωγής και ανταλλαγής.

Σ' αυτό το τεράστιο φάσμα κανόνων που λειτουργούν στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, ο Dunlop διακρίνει τρεις γενικές κατηγορίες: 1. τους κανόνες που διέπουν τις αμοιβές, 2. τους κανόνες που ορίζουν τις υποχρεώσεις και την απόδοση των εργαζομένων και 3. τους κανόνες που ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (Dunlop: 1958:14). Οι κανόνες αυτοί μπορούν να πάρουν τη μορφή: κανονισμών και πολιτικής της εργοδοσίας, νόμων και κανονισμών του κράτους, συλλογικών συμβάσεων εργασίας ακόμα και εθίμων.

Ένα άλλο συστατικό στοιχείο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων εκτός από τις ομάδες δρώντων και το πλέγμα των κανόνων που διέπει τις αναμεταξύ τους σχέσεις είναι και η «ιδεολογία» του συστήματος, δηλαδή το σύνολο των κοινών αντιλήψεων και πεποιθήσεων των δρώντων. Η ιδεολογία του συστήματος διαμορφώνεται μετά από μακροχρόνια ιστορική διαδικασία, όπως π.χ. η εκβιομηχάνιση των Δυτικών κοινωνιών. Για να μπορέσει να επιβιώσει ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι απαραίτητο οι φορείς των εργασιακών σχέσεων να έχουν ένα ελάχιστο κοινών αντιλήψεων και σκοπών. Η δημιουργία αντιθέσεων μεταξύ των δρώντων δεν καταλύει το σύστημα γιατί το πλέγμα κανόνων που έχει θεσπίσει και το ελάχιστο κοινών αντιλήψεων των δρώντων επιτρέπουν την επίλυση των διαφορών μέσα σε προκαθορισμένα πλαίσια (διαβουλεύσεις, διαπραγματεύσεις, διαιτησία, εργατικά δικαστήρια κ.λπ.).

Αυτή η έμφαση στη σημασία του πλέγματος κανόνων για τη συνοχή και τη σταθερότητα του συστήματος Dunlop έχει καταστεί αντικείμενο κριτικής, παρόλα αυτά η σταθερότητα δεν είναι αναγκαστικά εγγενής ιδιότητα του συστήματος και οπωσδήποτε το

[8] Parsons T και N.J. Smelser, Economy and Society, *A study in the intergration of economy and social Theory*, London: Routledge and Kegan Paul, 1956.
[9] Dunlop J.T., *Industrial relations Systems*, New York: Holt, 1958.

περίπλοκο πλέγμα των κανόνων και των θεσμών δεν είναι απαραίτητα το αίτιο της σταθερότητας αλλά ίσως ένα από τα συμπτώματά της.

Η θεσμοποίηση των εργασιακών συγκρούσεων μέσω των περίπλοκων διαδικασιών των διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διεργασιών που πραγματοποιούνται σε άλλα επίπεδα έξω από την αίθουσα των διαπραγματεύσεων ή του εργατικού δικαστηρίου, όπως για παράδειγμα μπορεί να είναι αποτέλεσμα των νόμων της κίνησης του κεφαλαίου. Βέβαια και το μοντέλο Dunlop και η σχολή η οποία εξετάζει τη διαδικασία των συλλογικών διαβουλεύσεων ως την πεμπτουσία των εργασιακών σχέσεων αναγνωρίζουν τη σημασία του τεχνολογικού και οικονομικού «περιβάλλοντος» για την έκβαση των προσπαθειών επίλυσης των αντιθέσεων εργοδοσίας και εργαζόμενων.

1.9 Εργασιακές Σχέσεις και Οικονομική της Εργασίας

Οι εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος, αλλά και ως θέμα της καθημερινής πραγματικότητας, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης ζωής. Η πιο γνωστή δημόσια εκδήλωση της λειτουργίας ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η εκδήλωση των απεργιών, δηλ. της προσωρινής διακοπής της εργασίας που επιβάλουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό να προωθήσουν τα συμφέροντα των μελών τους. Ο σύγχρονος άνθρωπος έχει συνηθίσει να ζει με τις απεργίες που εύστοχα έχει αναφερθεί ότι αποτελούν «το πρωινό γεύμα της δημοκρατίας»[10].

Ο θεσμός του συνδικαλισμού είναι, μαζί με το κοινοβούλιο και την τοπική αυτοδιοίκηση, ένα από τα βάθρα της δημοκρατίας, με τα θετικά και τα όποια αρνητικά του δεδομένα. Αν και τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση και η εκδήλωση των απεργιών έχουν χάσει σημαντικό μέρος από την παλιά τους γοητεία, την πολιτική ρητορεία και ευρύτερη απήχηση, δεν παύουν να αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο και εσωτερικό δεδομένο των κεφαλαιοκρατικών οικονομιών, όπου λειτουργούν οι δημοκρατικές αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, μέσα σ' ένα πλαίσιο ομάδων συγκρουόμενων συμφερόντων.

Οι εργασιακές σχέσεις, πέραν των άλλων, αποτελούν ένα σημαντικό επιστημονικό κλάδο του οποίου η διδασκαλία και έρευνα έχει αναπτυχθεί σοβαρά διεθνώς. Συγγενεύουν κατά κύριο λόγο με την οικονομική της εργασίας, αλλά αντλούν δεδομένα και από άλλους κλάδους των κοινωνικών επιστημών, όπως η κοινωνιολογία, η βιομηχανική ψυχολογία, η νομική, η ιστορία, η διοικητική και η πολιτική επιστήμη.

Ο όρος εργασιακές σχέσεις, όπως φαίνεται και από τον τίτλο του, και όπως αναφέραμε και προηγούμενα πιο αναλυτικά, υπονοεί, κατά πρώτο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

---

[10] Lane, T. Roberts, K. (1971). *Strike at Pilkington, London*, Fontana. Επίσης: Human, R. (1972). Strikes.London. fontana. κεφ.1

Στις κοινοβουλευτικές δημοκρατίες όπου λειτουργούν θεσμοί τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα σε συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους των μισθωτών, των εργοδοτών και των εργασιακών φορέων του κράτους[11], ο όρος εργασιακές σχέσεις εκφράζει αυτή την τριμερή σχέση.

Κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, στις οποίες θα αναφερθούμε αναλυτικά στη συνέχεια και οι οποίες αναφέρονται «ως η διαδικαστική μέθοδος με την οποία οι ενώσεις των μισθωτών διαπραγματεύονται με τους εργοδότες ή τις ενώσεις τους, τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους»[12]. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό των Sidney και Beatrice Webb, «αποσκοπούν στην προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους»[13].

Όπως ήδη αναφέρθηκε οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνται, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, με τους μισθούς και τα ημερομίσθια, την απασχόληση και την ανεργία, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις συλλογικές διαφορές και τις απεργίες, καθώς και με παρεπόμενα θέματα όπως λ.χ.: οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κ.λ.π. Η οικονομική της εργασίας ασχολείται με συναφή ζητήματα με τη διαφορά ότι εδώ η οικονομική διάσταση είναι περισσότερο έντονη. Θα μπορούσε να λεχθεί ότι ενώ οι εργασιακές σχέσεις δίνουν έμφαση στις εργασιακές πτυχές της οικονομίας, η οικονομική της εργασίας αντίστροφα εξετάζει περισσότερο τις οικονομικές πτυχές της εργασίας.

Η οικονομική επιστήμη όπως είναι γνωστό, ασχολείται με το γενικό ερώτημα της διανομής των πόρων, καθώς και με τον προσδιορισμό των τιμών και των επιπέδων της παραγωγής στην οικονομία. Η οικονομική της εργασίας επικεντρώνεται σε μια ειδική πλευρά αυτής της διαδικασίας που αφορά τον προσδιορισμό

---

[11] Με τον όρο "μισθωτός" εννοείται ο απασχολούμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εργοδότης είναι το άτομο ή η επιχείρηση που απασχολεί μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εργασιακοί εκπρόσωποι του κράτους είναι τα Υπουργεία, οι υπηρεσίες και οι φορείς που κατά κύριο λόγο ασχολούνται με εργασιακά ζητήματα όπως είναι στην Ελλάδα λ.χ. τα Υπουργεία Εργασίας, Οικονομικών, Εθνικής Οικονομίας, ο ΟΑΕΔ, η Εργατική Εστία, η Εργατική Κατοικία, ο Οργανισμός Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας, κ.λ.π.

[12] Flanders, A. (Ed 1971). *Collective Bargaining*. Penguin, σελ. 8. Επίσης: Marshall, N. (1982). *Collective Bargaining*. Irwin. Random House, κεφ.1. Επίσης: Clegg, H. (1969). *The System of Industrial Relations in G. Britain*. London: Blackwell, κεφ. 12. Επίσης: Beal, E., Wickerham, E., Kienast, P., (1982). *The Practice of Collective Bargaining*. Επίσης: Katz, H., Kochan T. (1992). *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill, κεφ. 1,3 και 13.

[13] Webb, Sidney and Beatrice (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans, κεφ. 1. Ο όρος συνδικαλισμός προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη "Σύνδικος" που σημαίνει "τρίτο πρόσωπο που βοηθάει κατά τη δίκη" ("ο τρίτος βοηθών κατά τη δίκην"). Ο ίδιος όρος, όπως είναι γνωστό, χρησιμοποιείται και σήμερα στο πτωχευτικό δίκαιο. Για να προσέρχεται όμως ο τρίτος ως συμπαραστάτης στη δίκη, υποτίθεται ότι συνδέεται με το βοηθούμενο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων με ορισμένη κοινότητα συμφερόντων. Αυτή η έννοια της κοινότητας συμφερόντων αποτελεί βέβαια και το κύριο χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής λειτουργίας. Τελικά, από τις λατινικές λέξεις syndicus και syndicatum διαμορφώθηκε ο όρος syndicat στα γαλλικά και syndicate στα αγγλικά, που σημαίνει "σύνολο προσώπων ενωμένων για την επίτευξη ενός σκοπού". Ο όρος συνδικαλισμός απαντάται σήμερα ως syndicalisme στα γαλλικά, sindicalismo στα ισπανικά και ιταλικά, trade unionism στα αγγλικά και gewerkschaftbewegung στα γερμανικά. Βλέπε: Κατσανέβας, Θ. (1986 4η έκδοση). *Το Σύγχρονο Συνδικαλιστικό Κίνημα*. Αθήνα: Παπαζήσης, (βλ. ΣΣΚ σελ. 18).

των μισθών και της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στη συνακόλουθη διανομή του εισοδήματος ανάμεσα σε άτομα και οικογένειες. Η οικονομική της εργασίας, όπως προσδιορίζεται και από την ονομασία της, σε αντίθεση με τις εργασιακές σχέσεις που επικεντρώνονται κυρίως στις σχέσεις εργασίας, ασχολείται σε μεγαλύτερο βαθμό με ζητήματα οικονομικού χαρακτήρα, όπως ο τρόπος που καθορίζονται τα επίπεδα και η κατανομή της αμοιβής της εργασίας, της απασχόλησης, της ανεργίας, κ.λ.π.

Η οικονομική της εργασίας ασχολείται με θέματα που αφορούν άμεσα τον καθένα μας. Το ενδιαφέρον της επικεντρώνεται στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης αφού αναφέρεται ειδικότερα σε ερωτήματα όπως: ποιος εργάζεται, ποια επαγγέλματα έχουν ζήτηση, γιατί οι άνθρωποι πληρώνονται γι' αυτό που κάνουν. Αυτά τα θέματα δεν είναι αποκλειστικά ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος αν επιπλέον ληφθεί υπ' όψη ότι η οικονομική ανταμοιβή και η ψυχολογική ικανοποίηση από την εργασία αποτελούν κεντρικής σημασίας θέματα στην ζωή των περισσότερων ανθρώπων.

Ενώ λίγοι έχουν ασχοληθεί με πολύπλοκα ζητήματα όπως οι αγορές ξένου συναλλάγματος, τα δημόσια έσοδα και οι δημόσιες δαπάνες, οι περισσότεροι έχουν μια έστω μικρή εμπειρία σε θέματα αναζήτησης εργασίας, πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των διάφορων επαγγελμάτων, καθώς και σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να κάνει προσφιλή την οικονομική της εργασίας είναι το γεγονός ότι έχει πολλές εφαρμογές σε τρέχοντα κοινωνικά ζητήματα και αποτελεί συχνά θέμα δημόσιων συζητήσεων. Μήπως θα πρέπει να αυξηθεί το κατώτερο ημερομίσθιο; Μήπως θα έπρεπε να καταργηθεί; Γιατί η ανεργία ορισμένων κοινωνικών ομάδων είναι συστηματικά μεγαλύτερη από ότι για κάποιες άλλες; Η ικανοποίηση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων προκαλούν πληθωρισμό; Έχουν δίκιο ή άδικο όταν απεργούν; Οι τεχνολογικές αλλαγές θα οδηγήσουν τελικά σε αύξηση της ανεργίας; Παρ' όλο που η οικονομική της εργασίας μπορεί να μη δίνει απόλυτες απαντήσεις σε όλα αυτά τα ερωτήματα, παρέχει όμως το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα γίνει η συστηματική ανάλυση και προσέγγισή τους. Στόχος άλλωστε της συστηματικής παιδείας είναι να στήσει τα θεμέλια της γνώσης πάνω στα οποία ο κάθε εκπαιδευόμενος θα χτίσει το δικό του ίσως και πολυώροφο σπίτι της κριτικής σκέψης.

Οι εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της ακαδημαϊκής διδασκαλίας και έρευνας χρησιμοποιούν πολλά στοιχεία και μεθόδους της κοινωνιολογίας, της ιστορίας, της νομικής και της πολιτικής επιστήμης. Οι μεγάλοι θεωρητικοί των εργασιακών σχέσεων όπως Sidney and Beatrice Webb[14] και αργότερα οι John Dunlop, Clark Kerr, Arthur Ross, Richard Lester, Hue Clegg, Alan Flander[15], χρησιμοποιούν στην ανάλυσή τους κυρίως ιστορικά

[14] Sidney and Beatrice Webb (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longamans.

[15] Kerr, C. (1971). *Neoclassical Revisionist in Labor Economics -1949 - 1960 - R.I.P*. Επίσης: Kaufman, B. (1988). *How Labor Markets Work: Reflections on Theory and Practice by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester and Llyon Reynolds. Lexington Mass. Lexigton Books*. Επίσης: Dunlops, J. (1958). *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois: University Press. Επίσης: Reynolds, R., (1949). *Labor Economics and Labor Relations*. Prentice Hall. Επίσης: Kerr, C., Harbison F., Dunlop J., Myers

δεδομένα που συνδέονται με το φαινόμενο της ανάπτυξής του συνδικαλιστικού κινήματος και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σύμφωνα με μια ευρεία κατάταξη οι Ακαδημαϊκοί αυτοί δάσκαλοι και μελετητές, μαζί με τους οικονομολόγους Thorstein, Veblen, Wasley Mitchell, Jonh Commons, θεωρούνται ότι εκπροσωπούν τη λεγόμενη θεσμική σχολή. Στην ίδια σχολή, αλλά με νέες ερμηνείες και αναλύσεις που προσαρμόζονται και σε πιο πρόσφατα δεδομένα, υπάγονται οι πιο σύγχρονοι Michael Priore, Peter Dolringer και Barry Bluestone. Οι τελευταίοι δίνουν έμφαση στο φαινόμενο του κορπορατισμού που συνδέεται με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας και τις επιδράσεις των κοινωνικών και θεσμικών δεδομένων όπως οι ταξικές και φυλετικές διακρίσεις, κ.λ.π[16].

Οι θεσμικοί αναλυτές απορρίπτουν τη νεοκλασική άποψη του οικονομικού ανθρώπου, της μεγιστοποίησης των κερδών, όπως και της ύπαρξης του "αόρατου χεριού". Επίσης αποφεύγουν να χρησιμοποιούν ή χρησιμοποιούν ελάχιστα τα μαθηματικά και τις καμπύλες αδιαφορίας στις αναλύσεις τους, που θεωρούνται ως βασικά εργαλεία ανάλυσης για την κλασσική οικονομική σκέψη.

Η νεοκλασική σχολή έχει σήμερα πολλούς οπαδούς στο χώρο κυρίως της οικονομικής της εργασίας και λιγότερο των εργασιακών σχέσεων. Οι ρίζες της σχολής αυτής ανατρέχουν στην κλασσική οικονομική θεωρεία του Adam Smith του David Ricardo και αργότερα του Alfred Marshall, του John Hicks, του Paul Douglas[17]. Από τη δεκαετία του 1950, επιφανής εκπρόσωπος της νεοκλασικής σχολής και ειδικότερα των μονεταιριστών του Σικάγο, είναι ο Milton Freedman καθώς και οι Theodore Schultz, George Stilger, Jacom Mincer , και Alber Rees, ο οποίος ανέλυσε διεξοδικά την οικονομική των συνδικαλιστικών οργανώσεων[18].

Η νεοκλασική σχολή δίνει κυρίαρχη θέση στη λειτουργία των αγορών εργασίας οι οποίες προσδιορίζουν το ύψος των μισθών και την κατανομή της εργασίας. Θεσμικοί παράγοντες όπως η λειτουργία των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η παράδοση και ο πολιτισμός, οι κοινωνικές τάξεις, η κατανομή του πλούτου, οι κοινωνικές ανισότητες κλπ, θεωρούνται ως δεδομένοι και αλληλοαναιρούμενοι και κατ' συνέπεια δε συνυπολογίζονται σοβαρά. Η νεοκλασική θεωρία δίνει έμφαση στην έννοια του οικονομικού ανθρώπου ο οποίος επιδιώκει να μεγιστοποιήσει το επίπεδο της ζωής του, πάντοτε προσπαθώντας για το καλύτερο και ανώτερο αποτέλεσμα, με δεδομένο το πλαίσιο και τις δυνατότητες που υπάρχουν. Βασική αρχή του "αόρατου

C. (March 1995). *The Labor Problem in Economic Development. International Labour Review*. Επίσης: Flanders, A. (1969) Collecting Bargaining.. Penguin. Επίσης: Clegg, H. (1970). *The System of Industrial in G. Britain*. London: Blackwell. Επίσης : Bain, G. (1970). *The Growth of White Collar Trade Unionism*. London: Clarendon.

[16] Cain G. (December 1976). *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory. A Survey Journal of Economics Liberature*, 14, no 4.

[17] Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. Clarendon Press 1976). Επίσης: Richardo, D.(1817). *The Principles of Political Economy and Taxation*. Επίσης: Marshall, A. (1920). *Principles of Economics*. London. Επίσης: Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*. New York: Macmillan. Επίσης: Douglas,P.(1934). *The Theory of Wages*. New York: Macmillan.

[18] Friedman, M. (June 1976). *Infletion and Unemployment*.Journal of Political Economy. Επίσης: Becker G. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.

χεριού" που κινεί αυτή την ορθολογική συμπεριφορά είναι η μεγιστοποίηση του οικονομικού αποτελέσματος. Η επίτευξη δηλ, "του μεγαλύτερου δυνατού αποτελέσματος με τη μικρότερη δυνατή θυσία ή κόστος".

Τέλος υπάρχει και μια άλλη σχολή, η νεομαρξιστική ή ριζοσπαστική σχολή που έχει επηρεαστεί από τη μαρξιστική ανάλυση. Βασικοί εκπρόσωποι αυτής της σχολής, (η οποία όμως έχει υποστεί σοβαρά πλήγματα μετά την κατάρρευση της τέως Σοβιετικής Ένωσης), είναι οι Victor Allen, David Gordon, Harry Beaverman, Richard Hyman, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι αντί για εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να γίνεται λόγος για εργασιακές αντιθέσεις, όπως εκφράζονται από τις σύγχρονες ταξικές αντιθέσεις[19].

Οι εργασιακές σχέσεις και η οικονομική της εργασίας έχουν αναπτυχθεί σε μεγάλη έκταση και βάθος την τελευταία εικοσαετία στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ. Σε Ακαδημαϊκό επίπεδο διδάσκονται σε πολλά Πανεπιστήμια ως ένα από τα βασικότερα μαθήματα κυρίως σε τμήματα οικονομικής και διοίκησης των επιχειρήσεων[20]. Εξ' αιτίας και του διακλαδικού τους χαρακτήρα, είναι από τις πλέον δημοφιλείς και διαδεδομένες μεταπτυχιακές ειδικεύσεις σε επίπεδο Μ.Α. και Ph.D[21]. Η ανάπτυξή τους οφείλεται και στο ότι τα ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν καίρια προβλήματα της εποχής μας.

Σημαντικοί είναι οι διέξοδοι απασχόλησης σε συναφή ερευνητικά κέντρα, ινστιτούτα, κρατικούς και ευρωπαϊκούς φορείς, συνδικαλιστικά και εργοδοτικές οργανώσεις, επιχειρήσεις, κ.λ.π. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στον ΟΟΣΑ, υπάρχουν μεγάλες διευθύνσεις, τμήματα και κέντρα ερευνών που φέρουν την ονομασία: «Εργασιακές Σχέσεις, Απασχόληση, Ανθρώπινοι Πόροι», στον τίτλο τους. Σημαντικές εκδόσεις αλλά και σοβαρά περιοδικά και εφημερίδες αφιερώνουν μεγάλο μέρος της ύλης τους στα συναφή ζητήματα[22]. Τα εξειδικευμένα επιστημονικά περιοδικά που ασχολούνται με τα ίδια θέματα, είναι πολλά και σημαντικά. Ιδιαίτερα μεγάλη σε αριθμό και ποιότητα είναι επίσης η επιστημονική βιβλιογραφία του ραγδαία αναπτυσσόμενου αυτού κλάδου. Στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ, έχουν δημιουργηθεί πολλές επιστημονικές ενώσεις υπό τη μορφή επιστημονικών εταιρειών οι οποίες παράγουν την επιστημονική

---

[19] Ress A. (1952). *Industrial Conflict and Bussiness Fluctuation*. Journal of Political Economy. Vol. 60 Επίσης: ( ) *The Economics of Trade Union*.

[20] Gordon, D. (1972). *Theories of Poverty and Underemployment*. Lexington Mass: Lexington Books. Επίσης: Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degratation of Work in The Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press. Επίσης: Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. London: Macmillan.

[21] Για τις σύγχρονες εξελίξεις όσον αφορά την Ακαδημαϊκή διδασκαλία των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, βλ. Hyman R. (March 1995). *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice*. European Journal of Industrial Relations. Vol.1., no 1.

[22] Για τα κέντρα ερευνών και τα ιδρύματα που ασχολούνται διεθνώς με θέματα εργασιακών σχέσεων βλ.: ILO. (1983). *Directory of Labour Relations Institutes*. Geneva. Επίσης: ILO (1985). *Labour Relations Institutes*. Institutes Structures and Functions. Επίσης: Industrial Relations Research Association (1995). *Proceedings of the Industrial Relations Associations*. Επίσης: Mc Connell, Brue S.C., (1995). *Conteporary Labor Economics*. McGraw Hill, κεφ. 21. Σχετικά με την έρευνα και διδασκαλία των εργασιακών θεμάτων στην Ελλάδα μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, βλέπε: Katsanevas Th., Zisimopoulos (1977). *A Report on the Foundation of an Institute of Labour in Greece*. Geneva: ILO (στην Ελληνική: ΟΑΕΔ, 1983).

έρευνα στους ευρύτερους τομείς των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας.

Παρ' όλη τη μεγάλη διεθνή διάδοση των κλάδων αυτών, ιδιαίτερα στις αγγλοσαξονικές χώρες στην Ελλάδα, καθυστέρησε πολύ η εισαγωγή τους ως αυτοτελές πεδίο έρευνας και διδασκαλίας. Ο όρος εργασιακές σχέσεις καθιερώθηκε για πρώτη φορά με αρθρογραφία και μελέτες μετά το 1974[23]. Επιλέχθηκε ο όρος εργασιακές σχέσεις (labour relations) και όχι βιομηχανικές σχέσεις (industrial relations) που συνηθίζεται στη Μ. Βρετανία, κυρίως επειδή ο τελευταίος θα έδινε την εντύπωση ότι πρόκειται για σχέσεις ανάμεσα σε βιομηχανίες[24].

Αυτοτελείς δημοσιεύσεις για θέματα οικονομικής της εργασίας δημοσιεύτηκαν επίσης κατά κύριο λόγο από τα τέλη της δεκαετίας του 1960[25]. Αλλά και μέχρι σήμερα, συγκριτικά με την ακαδημαϊκή και ερευνητική παρουσία των κλάδων σε διεθνές επίπεδο, η ανάπτυξή τους στην Ελλάδα είναι σχετικά περιορισμένη. Η διαπίστωση αυτή μπορεί να αποδοθεί στην παραδοσιακά εκτεταμένη επίδραση της νομικής επιστήμης και ειδικότερα του εργατικού δικαίου πάνω σε εργασιακά ζητήματα, στην αναιμική ανάπτυξη στη χώρα μας της βιομηχανίας (ένας τομέας όπου αναπτύσσονται έντονα οι εργασιακές σχέσεις), καθώς και στην ισχυρή πολιτικοποίηση του ζητήματος, που ως ένα βαθμό απέτρεψε την αντιμετώπιση του από επιστημονική σκοπιά.

Η ωρίμανση των οικονομικών, πολιτικών και συνδικαλιστικών δεδομένων, η προώθηση της ένταξης της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η ανάγκη αναμόρφωσης της Ακαδημαϊκής παιδείας και έρευνας σε περισσότερα εφαρμοσμένα πεδία, επιβάλλει και προδικάζει την αναβάθμιση και ανάπτυξη των δύο αυτών σημαντικών συγγενών επιστημονικών κλάδων. Η έκδοση της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων όπου θα μπορούν να συμμετέχουν επιστήμονες και επιφανείς λειτουργοί του συστήματος των

---

[23] Η σημαντική ετήσια έκδοση "The British Economy" αφιερώνει ένα από τα έξι ή επτά βασικά της ζητήματα σε θέματα εργασιακών σχέσεων και απασχόλησης. Επίσης διεθνή επιστημονικά περιοδικά και στατιστικές σειρές στις εργασιακές σχέσεις και την οικονομική της εργασίας είναι κυρίως τα ακόλουθα:

Περιοδικά σε Labor Economics and Industrial Relations

British Journal of Industrial Relations, Bulletin of Labour Statistics, European Industrial Relations Review, Industrial and Labor Relations Review, Industrial Relations: A Journey of Economy and Society, Industrial Relations Journal, International Journal of Human Resourse Management, International Labor Review, International Migration Review, International Regional Science Review, Journal of European Industrial Training, Journal of Labor Economics, Journal of Industrial Relations, Labor and Society, Social and Labor Bulletin, Social Europe, International Journal of Manpower, Monthly Labor Review, Poverty and Human Resources. Επιστημονικά περιοδικά με στατιστικές σειρές: European Trends, Eurostat/ Labour Force Statistics, Eurostat/National Accounds and Studies, Eurostat/Structure of Earnings, Eurostat/Yearbook of Regional Statistics, OECD/Economic Outlook, OECD/Labor Force Statistics, OECD/ Quarterly Labor Force Statistics, Employment and Unemployment/Eurostat, Employment in Europe/Commission of the European Communities, Europe in Figures/Eurostat, Labor Force Survey/Eurostat, Population and Employment/Eurostat, Portrait of the Regions/Eurostat, Regions: Statistical Yearbook / Eurostat, Unemployed Women in the EC: Statistical Facts/Eurostat, Earnings: Industry and Services/Eurostat, EurostatYearbook/Eurostat, National Accounds EAS/Eurostat, Industrial Trends: Monthly Statistics/Eurostat, General Goverment Accounds and Statistics/Eurostat.

[24] Βλ. Κατσανέβας, Θ. *Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα: Το Θεσμικό Πλαίσιο και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*. Σε μορφή ερευνητικής εργασίας: 1976. Έκδοση στη σειρά Ερευνητικές Εργασίας του ΚΕΠΕ, 1981 και στη σειρά Επιστημονικές Μελέτες του ΚΕΠΕ, 1983.

[25] Κατσανέβας, Θ. "ως ανωτέρω" σελ. 21-22.

εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας, ελπίζεται ότι θα συμβάλλει στην από πολλού αναμενόμενη αναβάθμιση του κλάδου. Αναγκαίο είναι να προωθηθεί η πρωτογενώς επιστημονική έρευνα, ενώ θα πρέπει να προωθηθούν εξέχοντες νεαροί επιστήμονες για μεταπτυχιακές σπουδές στον ίδιο τομέα που αναμένει την ανανέωση και αναβάθμισή του.

1.10 Η αγορά της εργασίας και το οικονομικό σύστημα

Η οικονομική της εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις είναι συγγενείς και αλληλοκαλυπτόμενοι επιστημονικοί κλάδοι. Οι εργασιακές σχέσεις ιδιαίτερα, θεωρούνται πολυκλαδικός επιστημονικός κλάδος αφού δανείζεται στοιχεία από την οικονομική, την κοινωνιολογία, τη νομική, την πολιτική, την ψυχολογία και τη διοικητική επιστήμη. Η οικονομική της εργασίας ασχολείται με συναφή ζητήματα με τη διαφορά ότι εδώ η οικονομική διάσταση είναι περισσότερο έντονη. Θα μπορούσε να λεχθεί ότι ενώ οι εργασιακές σχέσεις δίνουν έμφαση στις εργασιακές πτυχές της οικονομίας, η οικονομική της εργασίας αντίστροφα εξετάζει περισσότερο τις οικονομικές πτυχές της εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις χρησιμοποιούν και επικεντρώνονται περισσότερο σε κοινωνιολογικά, θεσμικά και ιστορικά δεδομένα. Η οικονομική της εργασίας, χωρίς να απορρίπτει τα παραπάνω, χρησιμοποιεί περισσότερο τα γνωστά εργαλεία της οικονομικής όπως είναι οι καμπύλες αδιαφορίας και τα μαθηματικά. Σε πολλά, αν όχι στα περισσότερα σημεία, οι δυο κλάδοι ταυτίζονται μεταξύ τους, γι' αυτό και πολλά διδακτικά εγχειρίδια, κυρίως στις ΗΠΑ, φέρουν και τις δυο ονομασίες στους τίτλους τους, δηλαδή οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις. Οι διαφορές τους βρίσκονται περισσότερο στη μεθοδολογία και στον τρόπο προσέγγισης και λιγότερο στα θέματα που επικεντρώνονται. Κοινά ζητήματα, τόσο για την οικονομική της εργασίας όσο και για τις εργασιακές σχέσεις, είναι κυρίως τα εξής:

- Η απασχόληση και η ανεργία
- Οι μισθοί, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας (ωράρια, άδειες, ασφάλιση, κ.λ.π.)
- Οι σχέσεις μισθωτών και εργοδοτών
- Ο ρόλος του κράτους στα εργασιακά ζητήματα
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Οι συλλογικές συμβάσεις και συλλογικές διαφορές εργασίας
- Οι απεργίες
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις
- Ο θεσμός της συμμετοχής
- Οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα
- Οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Η οικονομική επιστήμη όπως είναι γνωστό, ασχολείται με τη μελέτη της λειτουργίας του οικονομικού συστήματος. Το μέρος εκείνο του συστήματος που αφορά ειδικότερα την εργασία, αποτελεί κύριο αντικείμενο του κλάδου. Από τους τρεις βασικούς συντελεστές της παραγωγής, το κεφάλαιο, τη γη και την εργασία, η οικονομική της εργασίας επικεντρώνεται στο τελευταίο. Θα μπορούσαμε δηλαδή να πούμε ότι η οικονομική της εργασίας αποτελεί βασικό υποσύστημα του κλάδου συστήματος.

Την οικονομική επιστήμη, ενδιαφέρει ο τρόπος εύρεσης και η κατανομή των μέσων που χρησιμοποιούνται για την κατανομή των ανθρωπίνων αναγκών. Οι άνθρωποι θυσιάζουν ή δαπανούν ένα μέρος από το χρόνο τους για να αποκτήσουν τα μέσα αυτά. Το αντίτιμο μιας τέτοιας θυσίας ή ανθρώπινης δαπάνης είναι η εργασία που αποτιμάται σε χρήμα συνήθως με τη μορφή μισθού ή ημερομισθίου. Κατά συνέπεια ο κύριος αυτός παραγωγικός συντελεστής, αξιοποιείται για την απόκτηση των μέσων - κατά κανόνα με τη μορφή χρήματος - που χρησιμοποιείται για την ικανοποίηση των αναγκών. Τα επίπεδα της αμοιβής, η διάρκεια, το είδος, η κατανομή εργασίας ανάμεσα σε διάφορους εργαζόμενους με επιμέρους ειδικεύσεις, αποτελούν καίρια ζητήματα της αγοράς εργασίας και κατ' επέκταση της οικονομικής της εργασίας.

Η οικονομική επιστήμη ασχολείται με το γενικό ερώτημα της διανομής των πόρων, καθώς και με τον προσδιορισμό των τιμών και των επιπέδων της παραγωγής στην οικονομία. Η οικονομική της εργασίας επικεντρώνεται σε μια ειδική πλευρά αυτής της διαδικασίας που αφορά τον προσδιορισμό των μισθών και της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στη συνακόλουθη διανομή του εισοδήματος ανάμεσα σε άτομα και οικογένειες. Η οικονομική της εργασίας, όπως προσδιορίζεται και από την ονομασία της, σε αντίθεση με τις εργασιακές σχέσεις επικεντρώνεται κυρίως στις θέσεις εργασίας, στην απασχόληση και την ανεργία.

Η Οικονομική της Εργασίας είναι ενδιαφέρον και χρήσιμο πεδίο γνώσεων γιατί καταπιάνεται με θέματα που αφορούν άμεσα τον καθένα μας. Το ενδιαφέρον της επικεντρώνεται στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης αφού ασχολείται ειδικότερα με ερωτήματα όπως: ποιος εργάζεται, ποια επαγγέλματα έχουν ζήτηση, γιατί οι άνθρωποι πληρώνουν γι' αυτό που κάνουν. Αυτά τα θέματα δεν είναι αποκλειστικά ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος αν επιπλέον ληφθεί υπ' όψη ότι η οικονομική ανταμοιβή και η ψυχολογική ικανοποίηση από την εργασία αποτελούν κεντρικής σημασίας θέματα στην ζωή των περισσοτέρων ανθρώπων.

Παρουσιάζει επίσης ενδιαφέρον ως σειρά μαθημάτων, γιατί καταπιάνεται μ' ένα θέμα το οποίο συζητείται καθημερινά παντού. Κι' ενώ λίγοι έχουν ασχοληθεί με πολύπλοκα ζητήματα όπως αγορές ξένου συναλλάγματος, τα δημόσια έσοδα και οι δημόσιες δαπάνες, οι περισσότεροι έχουν μια έστω μικρή εμπειρία σε θέματα αναζήτησης εργασίας, των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των διαφόρων επαγγελμάτων, καθώς και σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να κάνει προσφιλή την οικονομική της εργασίας είναι το γεγονός ότι έχει πολλές εφαρμογές σε τρέχοντα κοινωνικά ζητήματα και αποτελεί συχνά θέμα δημοσίων συζητήσεων. Μήπως θα πρέπει να αυξηθεί το κατώτερο ημερομίσθιο; Μήπως θα έπρεπε να καταργηθεί; Θα πρέπει να συνδεθούν οι αυξήσεις των συντάξεων και των επιδομάτων ανεργίας με τις αυξήσεις των τιμών; Γιατί η ανεργία ορισμένων κοινωνικών ομάδων είναι συστηματικά

μεγαλύτερη από ότι για κάποιες άλλες; Σε ποια επαγγέλματα και περιφέρειες της χώρας υπάρχει υψηλότερη ανεργία και γιατί; Η ικανοποίηση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων προκαλεί πληθωρισμό; Έχουν δίκιο ή άδικο όταν απεργούν; Οι συνδικαλιστές εκφράζουν πραγματικά την εργατική βάση; Πόσο θετικές είναι οι παρεμβάσεις των εργοδοτών σε εργατικά ζητήματα; Επηρεάζουν τα κόμματα τις αποφάσεις των συνδικάτων; Ποιος ο ρόλος του κράτους; Οι τεχνολογικές αλλαγές θα οδηγήσουν τελικά σε αύξηση της ανεργίας;

Παρ΄ όλο που η οικονομική της εργασίας μπορεί να μη δίνει απόλυτες απαντήσεις σε όλα αυτά τα ερωτήματα, παρέχει όμως το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα γίνει η συστηματική ανάλυση και προσέγγισή τους. Στόχος άλλωστε της συστηματικής παιδείας είναι να στήσει τα θεμέλια της γνώσης πάνω στα οποία ο κάθε εκπαιδευόμενος θα χτίσει το δικό του ίσως και πολυώροφο σπίτι της κριτικής σκέψης.

Τη στιγμή αυτή πάνω από 4 εκατ. άνθρωποι εργάζονται είτε πλήρως είτε περιστασιακά στην Ελλάδα και εκατοντάδες χιλιάδες μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις τους προσφέρουν εργασία. Πως όλοι αυτοί οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις βρέθηκαν κάτω από μια τέτοια σχέση; Τι προσδιορίζει το ύψος της αμοιβής για την κάθε θέση εργασίας; Για να απαντούν σε τέτοια ερωτήματα οι οικονομολόγοι χρησιμοποιούν την έννοια της αγοράς εργασίας. Μια αγορά υφίσταται όταν για ένα αγαθό ή μια υπηρεσία υπάρχουν αγοραστές και πωλητές οι οποίοι προβαίνουν σε αμοιβαία ανταλλαγή. Αυτή η ανταλλαγή τυπικά επιτελείται όταν προκύψει μια κοινή συμφωνία για την τιμή ανά μονάδα που πρέπει να πληρώσει ο αγοραστής στον πωλητή.

Όπως μπορεί να περιγραφεί μια αγορά σιτηρών, μετάλλων και αυτοκινήτων, με παρόμοιο τρόπο περιγράφεται μια αγορά εργασίας και για την ακρίβεια μια αγορά υπηρεσιών εργασίας (αφού η δουλεία είναι παράνομη). Τα σιτηρά, τα μέταλλα κλπ., είναι εμπορεύσιμα στις αγορές αγαθών. Η εργασία απ΄ την άλλη μεριά είναι ένας συντελεστής παραγωγής ενσωματωμένης στα επί μέρους άτομα και κατά συνέπεια μισθώνεται στις επιχειρήσεις για συγκεκριμένη χρονική περίοδο (π.χ. για μια ώρα, μια εβδομάδα, ένα μήνα, ή ένα έτος κλπ.), έτσι ώστε συνδυαζόμενη με άλλους συντελεστές παραγωγής (γη, κεφάλαιο) να παράγει αγαθά και υπηρεσίες. Η εργασία σύμφωνα με την κλασσική θεωρία είναι εμπορεύσιμη, όπως είναι και οι άλλοι συντελεστές της παραγωγής (αγορά γης και αγορά κεφαλαίου). Σε μια απλοποιημένη οικονομία, υπάρχουν δύο ομάδες οικονομικών παραγόντων, τα νοικοκυριά και οι επιχειρήσεις. Σκοπός των επιχειρήσεων είναι να αποκομίσουν κέρδη και για να το πετύχουν παράγουν αγαθά και υπηρεσίες τα οποία πωλούν στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών. Απ΄ την άλλη, τα νοικοκυριά επιζητώντας ένα όσο το δυνατόν υψηλότερο βιοτικό επίπεδο προβαίνουν σε μια καταναλωτική δαπάνη. Η σχέση ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση προσδιορίζει το ύψος της τιμής και της ποσότητας ισορροπίας.

Η αγορά της εργασιακής δύναμης από τις επιχειρήσεις και η αντίστοιχη πώλησή της από τα νοικοκυριά προσδιορίζουν το

επίπεδο μισθών και απασχόλησης στην οικονομία. Για να παράγουν αγαθά και υπηρεσίες οι επιχειρήσεις, πρέπει να αποκτήσουν κατάλληλες ποσότητες γης, κεφαλαίου και εργασίας. Η επιθυμία των επιχειρήσεων να εφοδιάσουν την αγορά προϊόντων με αγαθά και υπηρεσίες επηρεάζει αυξητικά τη ζήτηση εργασιακής δύναμης στην αγορά εργασίας, η οποία αναπαρίσταται από την καμπύλη ζήτησης εργασίας. Ομοίως, για να αγοράσουν τα νοικοκυριά αγαθά και υπηρεσίες απαιτείται η αναζήτηση απασχόλησης στην αγορά εργασίας για να αποκτήσουν τα απαραίτητα εισοδήματα (μισθούς). Το ύψος της ζήτησης αγαθών και υπηρεσιών απ΄ τα νοικοκυριά επομένως επηρεάζει την προσφορά εργασιακής δύναμης στην αγορά εργασίας. Όπως και στην αγορά προϊόντων, η σχέση προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, προσδιορίζουν το ύψος των μισθών και το επίπεδο απασχόλησης. Ο μέσος μισθός επί τον αριθμό των απασχολούμενων, προσδιορίζει το ύψος του συνολικού εισοδήματος από εργασία που λαμβάνουν όλα τα νοικοκυριά της χώρας. Το 1995 τα εισοδήματα που εισέπραξαν οι μισθωτοί εργαζόμενοι στην Ελλάδα από την εργασία τους ανέρχονται περίπου στο 50% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ).

Η μικροοικονομική και η μακροοικονομική επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στον προσδιορισμό των τιμών και των ποσοτήτων στην αγορά προϊόντων, είτε σε επίπεδο μεμονωμένης επιχείρησης ή για το σύνολο της οικονομίας. Η οικονομική της εργασίας επικεντρώνεται στην αγορά εργασίας. Παρ΄ όλο που η οικονομική της εργασίας ασχολείται μ΄ ένα διαφορετικό σύνολο θεμάτων, φαίνεται ότι η οικονομική της εργασίας, και η μικροοικονομική και μακροοικονομική ανάλυση είναι στενά συνδεδεμένες λόγω των αλληλοεπιδράσεων μεταξύ των αγορών. Μια αύξηση της καταναλωτικής δαπάνης στην αγορά προϊόντων λ.χ., θα επηρεάσει την αγορά εργασίας με τη μορφή της αυξημένης ζήτησης εργασίας από μέρους των επιχειρήσεων στην προσπάθειά τους να αυξήσουν την παραγωγή έτσι ώστε να ανταποκριθούν στην αυξημένη ζήτηση. Επί πλέον, υψηλότεροι μισθοί στην αγορά εργασίας, επιδρούν στην αγορά προϊόντων μέσω της αύξησης του κόστους παραγωγής καθώς και της αύξησης του εισοδήματος των καταναλωτών.

Η οικονομική της εργασίας και η γενική οικονομική ανάλυση συνδέονται επίσης και στο επίπεδο των θεωρητικών παραδοχών. Παρόλο που οι αγορές εργασίας και προϊόντων είναι διαφορετικού χαρακτήρα, οι οικονομολόγοι τις χρησιμοποιούν ως ίδια θεωρητικά εργαλεία για να αναλύσουν την κάθε αγορά, δηλαδή τη θεωρία της προσφοράς και ζήτησης σε ανταγωνιστικές αγορές. Όπως ακριβώς στη μικροοικονομική, όπου οι αλλαγές στην τιμή προκαλούν αύξηση της ζήτησης και της προσφοράς σε συνθήκες γενικής ισορροπίας, έτσι και στην οικονομική της εργασίας η προσοχή συγκεντρώνεται στο ρόλο των μισθών ως "μοχλού ισορροπίας" στην αγορά εργασίας. Βέβαια στην αγορά εργασίας υπεισέρχονται διάφοροι παράγοντες που συνδέονται με το ανθρώπινο στοιχείο της, όπως θα δούμε αναλυτικά και πιο κάτω.

1.10.1 Μη οικονομικά χαρακτηριστικά και συνέπειες της αγοράς εργασίας

Κεντρικό σημείο της οικονομικής της εργασίας είναι η αγορά εργασίας όπου προσδιορίζονται τα επίπεδα των μισθών και η κατανομή της απασχόλησης. Εδώ εισαγωγικά επισημαίνουμε ότι η αγορά εργασίας διακρίνεται για ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά και τις συνέπειες που τη διαφοροποιούν σημαντικά από τις αγορές κεφαλαίου και γης, ή τις αγορές προϊόντων.

Το πρώτο και το πιο σημαντικό ίσως χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας είναι ότι η εργασία ως εμπορεύσιμο αγαθό ανήκει σ' ένα ανθρώπινο πλάσμα που μπορεί να λειτουργεί και με μη οικονομικά κριτήρια. Τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι λ.χ., οι κίνδυνοι των ατυχημάτων, η ικανοποίηση ή όχι από την εργασία, το εργασιακό περιβάλλον, το κύρος του επαγγέλματος, η συμπεριφορά της διεύθυνσης κ.λ.π.. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να επηρεάσουν την απόφαση για τη συμμετοχή ή όχι ενός μισθωτού σε μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας, πέρα από τα όποια οικονομικά δεδομένα που συνδέονται με το ύψος των αμοιβών.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας είναι η συνήθως μακρόχρονη επαγγελματική εργασιακή σχέση με ένα ή λίγους στον αριθμό εργοδότες. Η μονιμότητα εργασίας είναι η πλέον συνήθης περίπτωση των σχέσεων εργασίας, όχι μόνο στο δημόσιο αλλά και στους περισσότερους τομείς της ιδιωτικής οικονομίας, εκτός από την περίπτωση κλάδων με έντονη εποχικότητα, όπως λ.χ. οι κατασκευές και οι τουριστικές επιχειρήσεις. Οι εργοδότες προτιμούν να απασχολούν μισθωτούς που γνωρίζουν και οι οποίοι έχουν εκπαιδευτεί και κατέχουν την κατάλληλη εμπειρία για τη συγκεκριμένη δουλεία τους. Επί πλέον, η μετακίνηση των μισθωτών από εργασία σε εργασία δε βοηθάει πάντα στην επαγγελματική τους άνοδο, αν και αυτό δεν αποκλείεται. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα στις ΗΠΑ, ένας μέσος εργαζόμενος μεταξύ 18 και 65 ετών, μπορεί να αλλάζει 10 δουλειές, οι 7 από τις ποίες είναι στα πρώτα χρόνια της εργασιακής του ζωής. Το 40% των μισθωτών πάνω από 40 ετών διατηρεί την ίδια εργασία, για 20 χρόνια ή και περισσότερο. Η πιο σημαντική επίπτωση της συνήθως μακροχρόνιας επαγγελματικής σχέσης ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες είναι το ότι μειώνει την ευαισθησία των μισθών απέναντι στις αλλαγές της ζήτησης και προσφοράς και κατά συνέπεια την ικανότητα των μισθών να προσδιορίζουν με ανταγωνιστικά κριτήρια την αγορά εργασίας. Ενώ στις αγορές προϊόντων οι τιμές αυξομειώνονται μέχρις ότου αποκατασταθεί μια ισορροπία ανάμεσα στη ζήτηση και στη προσφορά, στις αγορές εργασίας, οι μισθοί αυξομειώνονται πιο αργά (ιδιαίτερα όταν πρόκειται για μείωση), εξ' αιτίας των εμποδίων από

τις μακρόχρονες επαγγελματικές σχέσεις. Σε ορισμένες αγορές εργασίας όπου οι εργασιακές σχέσεις είναι βραχύχρονες, όπως λ.χ. στη περίπτωση της πρόσληψης εργατών για μια μέρα, οι μισθοί είναι αρκετά ελαστικοί, έτσι που η συμπεριφορά τους να προσομοιάζει μ' αυτήν στις αγορές προϊόντων.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό των αγορών εργασίας που τις διαφοροποιεί από τις αγορές προϊόντων, είναι ότι οι μισθωτοί παρουσιάζουν διαφορετικές ιδιότητες όσον αφορά το φύλλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, την εμπειρία, τις προτιμήσεις, την εργατικότητα, το ενδιαφέρον, την προσωπικότητα. Τα μη οικονομικά αυτά χαρακτηριστικά όπως είναι φυσικό, επηρεάζουν αρκετά σοβαρά τη λειτουργία των αγορών εργασίας. Ανάλογες επιπτώσεις έχουν η διαφοροποίηση των αγορών εργασίας, κατά γεωγραφική περιοχή και ειδικότητα εργασίας. Κι' αυτό γιατί συχνά είναι διαφορετικής έντασης η ζήτηση ή η προσφορά εργασίας, για τους δακτυλογράφους λ.χ. στην Αθήνα απ' ότι στο νομό Δράμας.

Σημαντική επίδρασή αλλά και συνέπεια της λειτουργίας των αγορών εργασίας, έχουν οι επονομαζόμενοι θεσμικοί παράγοντες, όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, οι ενώσεις των εργοδοτών, και η πολιτική του κράτους στα εργασιακά θέματα. Οι παράγοντες αυτοί εισάγουν τεχνικά όρια και εμπόδια στην αγορά εργασίας, από τη δημιουργία τυπικών και άτυπων κανόνων στους όρους εργασίας.

Επίσης, υπάρχει άλλη μια σημαντική κατηγορία χαρακτηριστικών και συνεπειών στη λειτουργία της αγοράς εργασίας από παράγοντες που επονομάζονται κοινωνιολογικοί όπως: η οικογενειακή παράδοση και καταγωγή, η κοινωνική τάξη, το κοινωνικό κύρος και τα έθιμα. Οι παράγοντες αυτοί επιδρούν σοβαρά στη λειτουργία των αγορών εργασίας και ειδικότερα στις επιλογές του επαγγέλματος των νέων με κριτήρια πέρα από τα οικονομικά δεδομένα. Η επιλογή ενός εργαζόμενου να εργάζεται περισσότερο σε βάρος της ανάπαυσης του ή το αντίθετο, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τέτοιους κοινωνιολογικούς παράγοντες όπως τα επικρατούντα εργασιακά έθιμα, το κύρος της συγκεκριμένης δουλειάς κ.λ.π. Η επιθυμία και τελικά η επιλογή ενός νέου να στραφεί προς το επάγγελμα του πιλότου, του αρχιτέκτονα, του οικοδόμου, του δασκάλου ή του ηθοποιού, εξαρτάται εκτός των άλλων και από την οικογενειακή του παράδοση, το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος, την κοινωνική τάξη και τα επικρατούντα έθιμα.

Βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας είναι επίσης το μέγεθος του συνολικού πληθυσμού που μπορεί και επιθυμεί να εργαστεί (οικονομικά ενεργός πληθυσμός) και οι συνολικές ώρες της ετήσιας απασχόλησης. Επίσης, σημασία έχει το επίπεδο εκπαίδευσης, η επαγγελματική

δεξιότητα και η εμπειρία, αλλά και η υγεία των εργαζομένων.

Η διαχρονική μετεξέλιξη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, καθώς και το είδος των εργασιών που είναι διαθέσιμες σε μια δεδομένη στιγμή, καθώς και το επίπεδο και η διάθρωση της ανεργίας διαμορφώνουν ανάλογα και επηρεάζουν σοβαρά τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Τέλος, ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό και κυρίως συνέπεια από τη λειτουργία της αγοράς εργασίας αποτελεί η δημιουργία μισθολογικών ανισοτήτων ανάμεσα σε εργαζόμενους, σε επαγγέλματα, σε οικονομικούς κλάδους και περιφέρειες. Η δυσάρεστη παρουσία της φτώχιας και των οικονομικών ανισοτήτων αποτελεί μια ειδικότερη όσο και σοβαρή παρενέργεια στην αγορά εργασίας που θα εμφάνιζε ακόμη μεγαλύτερη οξύτητα αν δεν παρενέβαιναν διορθωτικά οι θεσμικοί παράγοντες και ιδιαίτερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

1.11 Οικονομική κρίση και κρίση στις εργασιακές σχέσεις

Στις γραμμές που ακολουθούν θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε την οικονομική κρίση από τη σκοπιά των εργασιακών σχέσεων.

Με τον όρο «Εργασιακές Σχέσεις» δεν περιοριζόμαστε στο νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας, δεν περιοριζόμαστε στην εξέλιξη του μισθού, στις σχέσεις εργαζομένου και εργοδότη, στη βιομηχανική δημοκρατία, ή στο καθεστώς αυταρχισμού στον εργασιακό χώρο. Με τον όρο «Εργασιακές Σχέσεις» προσπαθούμε να συμπεριλάβουμε σε μια ενιαία θεώρηση το σύνολο των βασικών παραμέτρων (οικονομικών, κοινωνικών, δικαιικών, πολιτισμικών) που προσδιορίζουν τη διαδικασία κοινωνικοποίησης μέσω της εργασίας. Ένας τέτοιος ορισμός των εργασιακών σχέσεων μας επιτρέπει τη μελέτη των διασυνδέσεων μεταξύ Οικονομίας και Εργασίας στα πλαίσια μιας «εργασιοκεντρικής» θεώρησης της εργασίας.

Υπάρχουν διαφορετικοί τύποι των εργασιακών σχέσεων, οι οποίοι διαφέρουν από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα είναι οφθαλμοφανές και γενικά αποδεκτό ότι οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα διαφέρουν σημαντικά αυτή τη δεκαετία από τον τύπο των εργασιακών σχέσεων που υπήρξε στη δεκαετία του 1950. Υπάρχει λοιπόν μια διαλεκτική σχέση μεταξύ μοντέλου ανάπτυξης, μορφής κρίσης αυτού του μοντέλου και τύπου εργασιακών σχέσεων[26].

[26] Δουκάκης, Ντάντης-Λάζαρος, *Εργασιακές Σχέσεις, οικονομία και θεσμοί*, Εκδ. Οδυσσέας, 1988, σελ.27.

1.11.1 Καθεστώς συσσώρευσης, θεσμικά μορφώματα, μοντέλο ανάπτυξης.

Η αντιπαράθεση με το ρεύμα του νεοφιλελευθερισμού δεν είναι μόνο πολιτική αναγκαιότητα για την υποστήριξη μιας νέας οικονομικής πολιτικής αλλά ταυτόχρονα θα μπορούσε ν' αποδειχθεί γόνιμη στις εσωτερικές διεργασίες προσδιορισμού της τελευταίας.

Όταν ο νεοφιλελευθερισμός στηρίζει το οικοδόμημά του στις μικροοικονομικές βάσεις μιας μακροοικονομίας επιβάλλεται η ανάλυση και ο τονισμός των μακροοικονομικών θεμελίων μιας μικροοικονομίας. Αυτό εξυπηρετεί η έκφραση «μοντέλο ανάπτυξης» όταν ουσιαστικοποιηθεί και μεταβληθεί σε έννοια μέσα από την αναμέτρησή της με τον πυρήνα της νεοκλασικής θεωρίας, την έννοια της «Γενικής Ισορροπίας».

Στη νεοκλασική αντίληψη κυριαρχούν δύο αξιώματα:

Πρώτον ότι οι ελεύθερες ατομικές αποφάσεις στα πλαίσια της αγοράς τέλειου ανταγωνισμού επιτρέπουν να αναλυθεί κάθε φαινόμενο με όρους προσφοράς και ζήτησης. Αντίθετα επικαλεστήκαμε ήδη την εμπειρία της ίδιας της χώρας μας, όπως και πρόσφατες εργασίες πάνω στην ιστορία του καπιταλισμού (F. Braudel και συνολικά η σχολή των Annales), οι οποίες δείχνουν ότι και αυτές ακόμα οι αποκαλούμενες «ανταγωνιστικέ» αγορές προϋπέθεταν στη λειτουργία τους ένα κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο. Είναι ενδεικτικό ότι μια συνάρτηση μισθών δεν αντανακλά απλά συσχετισμούς προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας αλλά μεταφράζει ταυτόχρονα ένα σύνολο κανόνων που καθορίζουν τους τρόπους συλλογικής διαπραγμάτευσης, το συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ επιχειρήσεων και συνδικάτων, τις μορφές κρατικής παρέμβασης κλπ.

Μια ανάλυση με όρους «μοντέλου ανάπτυξης» δίνει μεγάλη προσοχή στο *θεσμικό*, το οποίο θεωρήσαμε ήδη σαν συνάρτηση του δικαιικού και του κοινωνικού, σαν ρυθμιστή των «κανόνων του παιχνιδιού», των συμβάσεων-συμβιβασμών, των υποχρεώσεων εξαναγκασμών και των συστημάτων αξιών στα οποία εντάσσονται οι ατομικές και συλλογικές συμπεριφορές.

Δεύτερον, η νεοκλασική αντίληψη δεν αναγνωρίζει παρά μεταβατικές καταστάσεις ανισορροπίας, όπου η ευλυγισία των τιμών κάνει δυνατή την αυτόματη επιστροφή στο καθεστώς ισορροπίας. Αντίθετα μια ανάλυση με όρους «μοντέλου ανάπτυξης» δίνει βάρος στην εκτίμηση των κρίσεων, δεν αναγνωρίζει τέτοιους αυτοματισμούς, τουλάχιστον στη μεσο-μακροπρόθεσμη οικονομική κίνηση, αλλ' αναζητά τη συγκεκριμένη διαδικασία συγχρονισμού που διέπει τη δυναμική των μεταβλητών, έτσι ώστε να γίνεται κατορθωτή η αναπαραγωγή ενός μοντέλου ανάπτυξης για ένα χρονικό διάστημα, χωρίς να καταλήγει άμεσα σε μεγάλη κρίση.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η ύπαρξη ενός μοντέλου ανάπτυξης είναι συνάρτηση δύο πραγμάτων: α) διαμορφώνεται και σταθεροποιείται ένα «καθεστώς συσσώρευσης» στο οποίο ρυθμίζεται για μια χρονική περίοδο η «ιστορική» αντίφαση άμεσα στις συνθήκες παραγωγής και στις συνθήκες κατανάλωσης. Ταυτόχρονα, β) η αναπαραγωγή αυτού του καθεστώτος συσσώρευσης

προϋποθέτει τη συνδρομή των θεσμικών μορφωμάτων που αναφέραμε προηγούμενα.

Ένα *καθεστώς συσσώρευσης* καταγράφει το σχήμα κατανομής του πλεονάσματος ανάμεσα στους παραγωγικούς τομείς ανάμεσα σε νεκρή και ζωντανή εργασία, ούτως ώστε να συγχρονίζεται η δυναμική του παραγωγικού συστήματος και η εξέλιξη της κοινωνικής ζήτησης, οι αρνητικοί και θετικοί καθορισμοί της «σύνθεσης του κεφαλαίου».

Στο καθεστώς συσσώρευσης συμπαρίσταται ένας τρόπος ρύθμισης στον οποίο κωδικοποιούνται σε διαδικασίες και θεσμικές μορφές συμβιβασμοί και διαμεσολαβήσεις, απαραίτητοι στην αναπαραγωγή κοινωνικών σχέσεων που η ενότητά τους είναι προϊόν σύγκρουσης.

Η οικονομική κύρια έρευνα, ιστορική και συγκριτική, δίνει σήμερα πια την απαραίτητη τεκμηρίωση για τη μεταβλητότητα στο χρόνο, και την ποικιλία στο χώρο των καθεστώτων συσσώρευσης. Η ιδιομορφία του κάθε μοντέλου ανάπτυξης αλλά και των κρίσεών του γίνεται κατανοητή μεσ' από την ανάλυση των βασικότερων θεσμικών (ή δομικών) μορφών που ρυθμίζουν τις αντιθέσεις του και στηρίζουν τη συνοχή του, όπως ο τρόπος νομισματικής διαχείρισης, ο τύπος εργασιακών σχέσεων, οι μορφές ανταγωνισμού μεταξύ οικονομικών μονάδων, οι μορφές κρατικής παρέμβασης, ο τρόπος συνάρθρωσης διαφορετικών μορφών οργάνωσης της οικονομικής δραστηριότητας, ο τρόπος ένταξης στην παγκόσμια οικονομία.

Ο τύπος εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται έντονα από τον τρόπο συνάρθρωσης των καπιταλιστικών με άλλους τύπους οικονομικής δραστηριότητας (ελεύθερα επαγγέλματα, οικογενειακή εκμετάλλευση, εισοδηματικές δραστηριότητες κλπ.) ή από τις βασικές αρχές νομισματικής διαχείρισης (πολιτική τιμών, δανειοδότησης κλπ.) ή τις μορφές κρατικής παρέμβασης κ.ο.κ. ταυτόχρονα τις επηρεάζει καθοριστικά. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, όπου, από το φάσμα των βασικών συνιστωσών του θεσμικού ιστού που στήριξε και καθοδήγησε το μεταπολεμικό μοντέλο ανάπτυξης, έτυχε ιδιαίτερης προτίμησης αυτή των σχέσεων με το παγκόσμιο σύστημα, αυτή η επιλογή είχε κάποιες συνέπειες στον βαθμό που δεν δόθηκε η απαιτούμενη προσοχή στις υπόλοιπες συνιστώσες και η ίδια η ανάλυση της εξάρτησης, του «ανοιχτού» χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, έχασε ορισμένες οπτικές γωνίες, ίσως καθοριστικές.

Η σημερινή οικονομική κρίση δεν είναι η πρώτη που κατέγραψε η πολιτική οικονομία, αντίθετα υπάρχει μια ολόκληρη ιστορία κρίσεων. Πριν τη βιομηχανική επανάσταση οι κρίσεις ήταν κυρίως αγροτικές, *υποπαραγωγής* των καλλιεργειών, με ξαφνικές ανόδους των τιμών κλπ. Από το 1800 περίπου μέχρι το 1930 οι κρίσεις που ακολουθούν την ανάπτυξη του καπιταλισμού έχουν σαν βασικά αλληλοπροσδιοριζόμενα χαρακτηριστικά την *υπερπαραγωγή* και την *υποκατανάλωση* με πτώση των τιμών, καταστροφή τμημάτων του παραγωγικού ιστού, ανεργία κλπ. Με την ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία, αυξάνει την παραγωγικότητα, αλλά δεν υπάρχουν οι προϋποθέσεις διάδοσης του προϊόντος στην αγορά. Η αγροτική έξοδος συσσωρεύει άνεργους στα αστικά κέντρα, στην αγορά εργασίας κυριαρχεί οξύς ανταγωνισμός, η εξέλιξη των μισθών πιέζεται προς τα κάτω από τον ανταγωνισμό και δεν υπάρχει μηχανισμός σύνδεσης της αγροτικής δύναμης με την εξέλιξη του κόστους ζωής. Ενώ λοιπόν

ο ατομικός επιχειρηματίας ορθολογικοποιεί την παραγωγική διαδικασία, μεγιστοποιεί την παραγωγικότητα της εργασίας και την αποδοτικότητα του κεφαλαίου που έχει επενδύσει, απουσιάζουν οι μηχανισμοί εκείνοι που θα ορθολογικοποιήσουν αντίστοιχα το οικονομικό κύκλωμα σφαιρικά, έτσι ώστε ο διαρκώς αυξανόμενος όγκος παραγωγής να «πραγματοποιείται», να διατίθεται σε μια συνεχώς διευρυνόμενη αγορά.

Αυτή η αντίθεση οξύνθηκε έντονα στη δεκαετία του 1920. Οι προσπάθειες να ξεπεραστεί το μπλοκάρισμα τέλος του 19ου αιώνα θ' αποδώσουν μετά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο με τον τεϋλορισμό[27] -στο ρόλο του οποίου θα αναφερθούμε στη συνέχεια-

[27] Το λεγόμενο αμερικάνικο σύστημα παραγωγής ονομάζεται επίσης επιστημονική διαχείριση (αγγλικά: scientific management) ή τεϋλορισμός από τον Αμερικάνο Frederick Winslow Taylor (Τέυλορ, 1856-1915) και αναφέρεται στη θεωρία του που δημοσιεύτηκε το 1911 για τη βελτιστοποίηση της λειτουργίας και της παραγωγής των επιχειρήσεων, με την οποία είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αύξηση της παραγωγής και παράλληλα η επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων και η ευημερία για όλους.

Βασικό ερώτημα που έβαλε ως στόχο του να απαντήσει ο Τέυλορ ήταν, πώς μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους να παράγουν περισσότερο, χωρίς αύξηση του προβλεπόμενου μισθού τους! Το συμπέρασμα, στο οποίο κατέληξε ο μηχανικός και εργασιολόγος Τέυλορ ήταν ότι, οι λειτουργίες σε μια μονάδα παραγωγής εξελίσσονται σε αντιπαράθεση μεταξύ εργοδότη (επιχείρησης) και εργαζομένων και ότι αυτή η αντιπαράθεση κερδίζεται από τους εργαζόμενους, οι οποίοι χαλαρώνουν έτσι στην απόδοσή τους, επειδή μόνο αυτοί γνωρίζουν τις διαδικασίες και τα μυστικά της παραγωγής. Για να αντιστραφούν αυτές οι συνθήκες και να έχουν οι εργαζόμενοι κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση πρέπει, κατά τον Τέυλορ, να υλοποιηθούν τρεις σημαντικές αρχές.

Η εργασία κάθε εργαζόμενου πρέπει να εκτελείται με βάση ακριβέστατες οδηγίες, τις οποίες διατυπώνει η διοίκηση της επιχείρησης. Θεμέλιο αυτής της αντίληψης είναι ότι για την εκτέλεση κάθε εργασίας υπάρχει ένας άριστος τρόπος, ο οποίος πρέπει να εντοπιστεί.

Η πρώτη αρχή μπορεί να εφαρμοστεί μόνο με μεγάλης κλίμακας κατανομή της εργασίας, επειδή μόνο μικρά εργασιακά βήματα είναι δυνατόν να αναλυθούν, να περιγραφούν επακριβώς και να δοθούν γι' αυτά από τη διοίκηση οδηγίες.

Κίνητρο για τον εργαζόμενο θα είναι το χρήμα, δηλαδή η αμοιβή θα εξαρτηθεί από την απόδοσή του. Αυτό οδηγεί σε αμοιβή με το κομμάτι, σε χρηματικές επιβραβεύσεις κλπ.

Πέρα από αυτές τις τρεις αρχές, υποστήριζε ο Τέυλορ μια μηχανιστική αντίληψη για κάθε εργαζόμενο του τύπου ότι οι εργαζόμενοι σε μια βιομηχανία υπόκεινται σε νόμους κατ' αναλογία με τα εξαρτήματα μιας μηχανής. Με βάση αυτή τη μηχανιστική αντίληψη προσπάθησε ο ερευνητής να περιγράψει τις παραγωγικές διεργασίες ορθολογικά και επιστημονικά. Από το έτος 1882 άρχισε ο Τέυλορ να υλοποιεί πρακτικά τις μελέτες του. Διάφορες εταιρίες καθιέρωσαν με υπόδειξή του χρηματικές αμοιβές για υψηλή απόδοση, περιέγραψε εργασιακές διαδικασίες, αριστοποιημένες κινήσεις που έπρεπε να κάνει ο εργαζόμενος κλπ.

Αποτέλεσμα της εφαρμογής του τεϋλορισμού ήταν να προκύψει σταδιακά μια αριστοποίηση των διαδικασιών και των λειτουργιών στις παραγωγικές μονάδες. Ο χώρος εργασίας κάθε εργαζόμενου διαμορφώθηκε με κατάλληλο φωτισμό και αερισμό, η στολή εργασίας ήταν άνετη και κατάλληλη για το εκάστοτε κλίμα, τα εργαλεία προσαρμόστηκαν ανάλογα με την εφαρμογή (το κατάλληλο εργαλείο για την κατάλληλη εργασία). Οι εργαζόμενοι δεν είχαν πια καμιά αρμοδιότητα στην επίλυση των όποιων προβλημάτων προέκυπταν, αλλά έπρεπε απλώς να εκτελούν τις προβλεπόμενες κινήσεις και εργασίες.

Η παραγωγικότητα στην αμερικάνικη βιομηχανία αυξήθηκε με την εισαγωγή των μεθόδων του Τέυλορ σταδιακά, όλο και περισσότερο, ιδιαίτερα μετά το β' παγκόσμιο πόλεμο. Η σημαντικότερη υλοποίηση των αρχών του Τέυλορ έγιναν από τον Henry Ford στην αυτοκινητοβιομηχανία του, με εισαγωγή των γραμμών παραγωγής κλπ. (βλέπε επόμενα).

Οι εργαζόμενοι ήταν δυσαρεστημένοι με τις μεθόδους του Τέυλορ λόγω της μονότονης εργασίας (για μήνες και χρόνια) που έπρεπε να εκτελούν. Αυτή η εργασία δεν απαιτούσε οποιαδήποτε διανοητική συμμετοχή και αποξένωνε τον εργαζόμενο από τη συνολική διαδικασία παραγωγής. μια ρουτίνα που σκοτώνει κάθε δημιουργική σκέψη και τυχόν χαρά στην εργασία. Στην ταινία Μοντέρνοι Καιροί (Modern Times) με τον Charlie Chaplin περιγράφονται ακριβώς αυτές οι συνθήκες εργασίας υπό την επίδραση του τεϋλορισμού: κάθε εργαζόμενος είναι ένα μικρό και ασήμαντο γρανάζι σε ένα τεράστιο και πολύπλοκο μηχανισμό!

και αποφασιστικά στη δεκαετία του 1920 με τη διάδοση των «Μεθόδων Μέτρησης του Χρόνου και των κινήσεων» και «της Επιστημονικής Οργάνωσης της Εργασίας»[28]. Η έντονη αύξηση της παραγωγικότητας και των κερδών που προκάλεσε ο ορθολογισμός της παραγωγής συμβαδίζουν με συμπίεση της απασχόλησης και των μισθών δημιουργώντας ένα έντονο πρόβλημα απορρόφησης της μαζικής παραγωγής που θα καταλήξει στην κρίση του 1930[29].

Στη δεκαετία του 1930 έχουμε δύο δρόμους εξόδου από την κρίση. Καταρχήν αυτόν του New Deal στην Αμερική με την ενίσχυση της ενεργούς ζήτησης, την ανάπτυξη του Κράτους Πρόνοιας (σε εμβρυώδη μορφή) και την εφαρμογή σε πρωτόλεια μορφή της οικονομικής πολιτικής που έμεινε γνωστή σαν «Κεϋνσιανισμός»[30]. Ο δεύτερος δρόμος ήταν αυτός του μιλιταρισμού και της πολεμικής βιομηχανίας με υπόδειγμα τη χιτλερική Γερμανία.

Μεταπολεμικά παγιώθηκε ένας τύπος ανάπτυξης στις βιομηχανικές χώρες ο οποίος είναι γνωστός σαν φορντισμός[31,32].

Συχνά οδήγησε αυτή η δυσφορία σε αδιαφορία εκ μέρους των εργαζομένων για την ποιότητα των εργασιών, προέκυψαν ψυχολογικά προβλήματα λόγω της μονοτονίας και αυξήθηκε ο αριθμός ωρών απουσίας. Κατά κανόνα προσπαθούν χειρονακτικά εργαζόμενοι σε βιομηχανίες να βρουν θέση εργασίας στον τομέα υπηρεσιών, όπου οι συνθήκες εργασίες θεωρούνται πιο δημιουργικές και απαιτούν προσωπική συμμετοχή στις αποφάσεις του εργαζόμενου.

[28] Maurice de Montmollin, Olivier Pastre, *Le taylorisme, La Decouverte*, Paris 1984.

[29] Boyer Robert, «*La crise actuelle: une mise en perspective historique*» CEP no 7/8, 1979.

[30] Κεϋνσιανισμός (J.M. Keynes). Θεωρία ή και αντίληψη σύμφωνα με την οποία η οικονομική παρέμβαση του κράτους πρέπει να στοχεύει, εκτός από την οικονομική ανάπτυξη και στην δικαιότερη κοινωνική αναδιανομή του πλούτου, των πόρων και των μέσων παραγωγής, παράλληλα δε να εξασφαλίζει την κοινωνική προστασία στο πλαίσιο της οικονομίας της αγοράς, υποστηρίζοντας τη συνολική ζήτηση και διαφυλάσσοντας την πλήρη απασχόληση.

[31] Coriat Benjamin, *L'atelier et le chronometre*, Ed. Christian Bourjois, Paris 1979.

[32] Η εταιρία Ford εισήγαγε ορθολογικούς τρόπους παραγωγής, με τους οποίους πέτυχε χαμηλές τιμές με σταθερή ποιότητα των τελικών προϊόντων και χωρίς αυξημένες αποδοχές των εργαζομένων. Αυτές οι μέθοδοι παραγωγής που ονομάστηκαν, ιδίως από μαρξιστές μελετητές, φορντισμός, διαδόθηκαν κυρίως μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο και αποτέλεσαν τον τυπικό τρόπο παραγωγής για μια ολόκληρη εποχή.

Ο φορντισμός στηρίζεται στη μαζική παραγωγή αλλά και στην εντατική υποκίνηση για κατανάλωση βιομηχανικών προϊόντων, στην εξέλιξη των εργασιών σε γραμμές παραγωγής (assembly line), στην ορθολογική τμηματοποίηση των παραγωγικών βημάτων (τεϋλορισμός), στη συναινετική αντιμετώπιση των προβλημάτων από εργοδότες και εργαζόμενους, στην εξέλιξη των αμοιβών με βάση την αύξηση της παραγωγικότητας και του πληθωρισμού κ.ά.

Κυριότερο χαρακτηριστικό του φορντισμού έγινε η εργασία σε γραμμές παραγωγής, όπου κάθε εργαζόμενος βιδώνει μια συγκεκριμένη βίδα ή τοποθετεί ένα μικρό εξάρτημα ή εκτελεί 1-2 συγκολλήσεις στο ίδιο ακριβώς σημείο κάθε πλακέτας κλπ. Συγκεκριμένα, ο Φορντ εγκατέστησε μια μεταφορική ταινία και στην αρχή της τοποθέτησε το σκελετό ενός αυτοκινήτου. Η ταινία κυλούσε με κατάλληλη ταχύτητα και κάθε εργάτης εκτελούσε την προκαθορισμένη περιορισμένης εκτάσεως εργασία του. Όταν ολοκλήρωνε αυτή την εργασία, περπατώντας δίπλα στην κινούμενη ταινία, παρέδιδε τη θέση του στον επόμενο εργάτη και ο ίδιος γύριζε στο αρχικό σημείο για να ασχοληθεί με το επόμενο αυτοκίνητο. Στο τέρμα της ταινίας το αυτοκίνητο ήταν πλήρως συναρμολογημένο και, με την προσθήκη καυσίμου, έτοιμο να παραληφθεί από οδηγό για δοκιμαστική λειτουργία, μέχρι το σημείο αποθηκεύσεως.

Αυτή η μονότονη εργασία, η οποία μέχρι τον 21ο αιώνα εξελίχθηκε σε διάφορες μορφές και παραλλαγές, οδήγησε μεν στην ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της παραγωγής, ταυτόχρονα όμως και σε αντιπαραθέσεις εργαζομένων και των συνδικάτων που τους εκπροσωπούσαν με την εργοδοτική πλευρά. Να σημειωθεί με την ευκαιρία ότι, ιδιαίτερα μετά το β' παγκόσμιο πόλεμο, τα εργατικά συνδικάτα ήταν ισχυρά στην Ευρώπη και στην Αμερική, οπότε τυχόν αντιρρήσεις τους δεν απορρίπτονταν ασυζητητί, όπως συνέβαινε στην εποχή του μεσοπολέμου.

Οι διοικήσεις των εταιριών ενδιαφέρονται για αύξηση της παραγωγής, ανεβάζοντας έστω και ανεπαίσθητα την ταχύτητα της μεταφορικής ταινίας, με την οποία μετακινούνται οι συσκευές από τον

Σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι ο φορντισμός σαν οικονομικό κύκλωμα συνδύαζε τα ακόλουθα στοιχεία:

- Ένα υψηλό επενδυτικό επίπεδο επιτρέπει τον εκσυγχρονισμό–ανασυγκρότηση της βιομηχανίας και στη συνέχεια υψηλά ποσοστά παραγωγικότητας. Ο παλιότερος εργοστασιακός καταμερισμός εργασίας (και οι αρχές του τεϋλορισμού) εξελίσσεται και ενσωματώνεται στα αυτοματοποιημένα συστήματα των μηχανών.
- Οι εργαζόμενοι αφήνουν τις πρωτοβουλίες εκσυγχρονισμού της παραγωγικής διαδικασίας στις διοικήσεις των επιχειρήσεων και επικεντρώνουν τους αγώνες τους στην ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης του μισθού.
- Η συγκέντρωση του κεφαλαίου, η παραγωγή καταναλωτικών προϊόντων σε μεγάλες στανταρτοποιημένες σειρές, η αύξηση της παραγωγικότητας, που επιτρέπουν οι οικονομίες κλίμακας, μειώνουν την αξία (σε απαιτούμενο χρόνο εργασίας) του κάθε εμπορεύματος και δημιουργούν βασικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της Μαζικής παραγωγής.
- Ο άμεσος μισθός καθορίζεται μεσοπρόθεσμα από συμβάσεις με τέτοιο τρόπο που να ακολουθεί τους ρυθμούς της παραγωγικότητας και των τιμών. Έτσι ανεβαίνει ελαφρά αλλά σταθερά ο πραγματικός μισθός και η αγοραστική δύναμη των μισθωτών. Ο έμμεσος μισθός και το κράτος πρόνοιας έρχονται επικουρικά να ενισχύσουν τις προϋποθέσεις που δημιουργούσαν οι βασικοί μηχανισμοί εξέλιξης του άμεσου μισθού για την ανάπτυξη της Μαζικής Κατανάλωσης.
- Η μαζική παραγωγή βρίσκει δυνατότητες «πραγματοποίησης» στην αγορά. Λύθηκε έτσι ένα καθοριστικό μπλοκάρισμα του μεσοπολέμου που κατέληξε στην κρίση του ’30. Οι συλλογικές συμβάσεις βρίσκονται, σ’ ένα κομβικό σημείο για την εξασφάλιση καθοριστικών συγχρονισμών στο καθεστώς συσσώρευσης, συνδέοντας τις συνθήκες παραγωγής με τις συνθήκες κατανάλωσης μέσα από: το συστηματικό μοίρασμα της προστιθέμενης αξίας μεταξύ μισθών και κερδών, γεγονός που λειτούργησε ως συστηματική «προεπικύρωση» της επέκτασης και εντατικοποίησης της παραγωγής. Έδωσε δηλαδή τη δυνατότητα πρόβλεψης της επερχόμενης διεύρυνσης της ζήτησης και ανάπτυξης του επιχειρησιακού προγραμματισμού.

Πέρα από τις διαφορές στα καθεστώτα συσσώρευσης και στις κρίσεις τους, μπορούμε να συμπεράνουμε επίσης ότι είναι δυνατόν να σκιαγραφηθούν αμοιβαίοι και εξειδικευμένοι δεσμοί μεταξύ μοντέλου ανάπτυξης και θεσμικών μορφών που αναπτύσσονται στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η υπόθεση επιβεβαιώθηκε πρώτα από έρευνες «μακράς διαρκείας» για τις ΗΠΑ και τη Γαλλία όπου διαπιστώθηκε η ταυτόχρονη μεταβλητότητα των τύπων εργασιακών σχέσεων και των καθεστώτων συσσώρευσης: «Ανταγωνιστικός» (πριν τον Α’ Παγκόσμιο Πόλεμο), χαρακτηρίζεται από χαμηλή ενσωμάτωση της κατανάλωσης των

ένα εργαζόμενο στον άλλο. Οι εργαζόμενοι αντιδρούν άμεσα με καθυστερήσεις στην παραγωγή και, αθέλητα, με αύξηση των αστοχιών ή με προδιάθεση για ψυχοσωματικές ασθένειες κλπ. Αν και με την αποβιομηχάνηση σε ορισμένες χώρες δεν λειτουργούν πια γραμμές μαζικής παραγωγής προϊόντων, έχουν δημιουργηθεί σταδιακά αντίστοιχες «γραμμές» στον τομέα των υπηρεσιών, όπου δεκάδες ή και εκατοντάδες άτομα καλύπτουν απρόσωπα διάφορες ανάγκες τηλεφωνικής ενημέρωσης (πληροφορίες καταλόγων, τεχνική υποστήριξη, τηλεφωνική διαφήμιση κ.ο.κ.).

εργαζομένων στο παραγωγικό κύκλωμα, «τεϋλοριστικός» (μεσοπόλεμος), αναδιοργανώνεται η εργασιακή διαδικασία χωρίς να μεταβάλλεται η νόρμα εργατικής κατανάλωσης, «φορντιστικός» (μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο), στον οποίο αναφερθήκαμε εκτεταμένα προηγούμενα.

2. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη

2.1 Σύγκριση εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων

Τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων που επικρατούν στο διεθνή χώρο παρουσιάζουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά, αλλά και πολλές ιδιοτυπίες. Οι εθνικές διαστάσεις αυτών των συστημάτων –που αντικατοπτρίζουν τα εθνικά, πολιτικά και κοινωνικά συστήματα– έχουν, βέβαια τη σημασία τους αλλά μία ανάλυση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων με μοναδική βάση το εθνικό κριτήριο είναι μοιραία μονομερής και δεν μας επιτρέπει να λάβουμε υπ' όψη άλλους παράγοντες και κριτήρια εξίσου –αν όχι περισσότερο– σημαντικά.

2.1.1 Οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο[33]

Την τελευταία τριακονταετία, όλες οι χώρες αντιμετώπισαν βαθιές οικονομικές, τεχνικές και θεσμικές μεταβολές, οι οποίες είχαν αντίκτυπο στον τρόπο λειτουργίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Αναμφίβολα η σημαντικότερη μεταβολή στον οικονομικό τομέα υπήρξε η παγκόσμια οικονομική κρίση που εκδηλώθηκε αμέσως μετά, την προ τριακονταπενταετίας περίπου, πρώτη οικονομική κρίση. Η έκταση και η επιτάχυνση των οικονομικών αλλαγών επέβαλλαν μια διαφορετική αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Η επιτάχυνση της τεχνικής προόδου και των τεχνολογικών αλλαγών αποτελεί ένα δεύτερο παράγοντα που επιβάλλει την επανεξέταση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, καθώς καταλύει τις πατροπαράδοτες αντιλήψεις των εργασιακών σχέσεων, μεταβάλλει τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας και τροποποιεί τον συσχετισμό δυνάμεων των κοινωνικών συνομιλητών.

Τρίτο στοιχείο αλλαγής: οι βαθιές μεταβολές τις οποίες υφίστανται, υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης και των τεχνολογικών καινοτομιών, οι *δομές παραγωγής* (βιομηχανικές αναδιαρθρώσεις, αποκέντρωση του παραγωγικού συστήματος, ανάπτυξη τεχνολογικά προηγμένων μικρομεσαίων επιχειρήσεων κ.λ.π.) και η διαρκώς αυξανόμενη *διεθνοποίηση της οικονομίας*. Αυτές οι αλλαγές προσθέτουν νέες προκλήσεις στους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων.

Τέλος τέταρτος παράγοντας ο οποίος επηρεάζει τη φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων, *η σύνθεση του εργατικού δυναμικού* μεταβάλλεται με ταχύ ρυθμό (λιγότεροι βιομηχανικοί εργάτες και περισσότεροι υπάλληλοι γραφείου και τεχνικοί, μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη νέων μορφών πρόσκαιρης εργασίας που δημιουργούν ένα είδος περιθωριακής αγοράς εργασίας κ.λ.π.) και *νέες αντιλήψεις και διαφοροποιημένοι τρόποι ατομικής συμπεριφοράς* κάνουν την εμφάνισή τους, που τονίζουν περισσότερο την προσωπική ανάπτυξη

[33] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις"* Πανεπιστημιακες παραδοσεις, 2007

του εργαζόμενου και την ατομική επαγγελματική επιτυχία παρά τη συλλογική δραστηριότητα.

2.1.2 Τυπολογία των εργασιακών σχέσεων

Η φυσιογνωμία ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων εξαρτάται από τέσσερις παράγοντες[34]:
Α)*Το τεχνολογικό πλαίσιο της παραγωγής*.
Β)*Τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στους φορείς του συστήματος*. Όταν λ.χ. οι εργαζόμενοι έχουν ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η επιρροή τους στις αποφάσεις είναι πολύ μεγαλύτερη, παρά όταν είναι απομονωμένοι και ανοργάνωτοι.
Γ)*Το περιεχόμενο των αποφάσεων και το επίπεδο στο οποίο λαμβάνονται*. Σε ορισμένα συστήματα, οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά προτίμηση στο επίπεδο της επιχείρησης, ενώ σε άλλα υπάρχει συγκεντρωτισμός στο εθνικό επίπεδο ή ακόμα και στο πολυεθνικό ή διεθνές επίπεδο.
Δ)*Τη σχέση του συστήματος εργασιακών σχέσεων με το πολιτικό σύστημα*. Υπάρχουν συστήματα εργασιακών σχέσεων που έχουν μερική ή απόλυτη εξάρτηση από το πολιτικό σύστημα. Αλλού αντίθετα, τα δύο συστήματα λειτουργούν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο.

Οι παράγοντες αυτοί επιτρέπουν την κατάταξη των συστημάτων εργασιακών σχέσεων σε ομάδες που έχουν κοινά χαρακτηριστικά και που δεν συμπίπτουν πάντοτε με τα εθνικά σύνορα. Πράγματι, σε μια χώρα συνυπάρχουν διάφορα ξεχωριστά συστήματα εργασιακών σχέσεων (ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, το μέγεθος της επιχείρησης, τον τύπο ιδιοκτησίας κ.λπ.), που παρουσιάζουν μεγαλύτερες ομοιότητες με αντίστοιχα συστήματα σε άλλες χώρες παρά με τα υπόλοιπα συστήματα εργασιακών σχέσεων μέσα στην ίδια χώρα.

Οι εργασιακές σχέσεις στην τεχνολογικά προηγμένη βιομηχανία, της Γαλλίας, της Γερμανίας και της Ελβετίας, λόγου χάρη, παρουσιάζουν μεταξύ τους ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά, που είναι περισσότερο σημαντικά, από τα κοινά χαρακτηριστικά που βρίσκει κανείς, σε κάθε μία απ' αυτές τις χώρες, ανάμεσα στη χημική βιομηχανία και τους άλλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, π.χ. στον αγροτικό τομέα ή τις μικρές βιοτεχνικές επιχειρήσεις. Η κατάσταση στην Ελλάδα, όχι μόνο δεν αποτελεί εξαίρεση, αλλά χαρακτηρίζεται μάλιστα από μεγαλύτερες ακόμα αντιθέσεις των διαφόρων μορφών εργασιακών σχέσεων εξαιτίας της επιβίωσης, δίπλα στις μεγάλες και τεχνολογικά αναπτυγμένες παραγωγικές μονάδες, μικρών βιοτεχνιών και μιας αγροτικής και γεωργικής, συχνά καθυστερημένης τεχνολογικά οικονομίας.

Όταν συγκρίνει κανείς την κατάσταση των εργασιακών σχέσεων σε μια χώρα με την κατάσταση που επικρατεί σε άλλες χώρες, πρέπει να μην ξεχνά αυτές τις ιδιομορφίες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στο κλαδικό επίπεδο είναι, άλλωστε, περισσότερο επιδεκτικά σύγκρισης από

[34] Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 1998, σελ. 38.

τα εθνικά συστήματα. Αυτό δεν πρέπει να λησμονηθεί όταν, στη συνέχεια της μελέτης θα γίνει αναφορά στις εξελίξεις των ευρωπαϊκών εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Παρόλες τις προσπάθειες της θεωρίας[35], δεν υπάρχει δυστυχώς ακόμα καμία γενικά παραδεκτή τυπολογία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Ωστόσο, μια τυπολογία των συγκρινόμενων συστημάτων εργασιακών σχέσεων, που θα διαμορφωνόταν με βάση ορισμένα αντικειμενικά κριτήρια, θα επέτρεπε οπωσδήποτε μια καλύτερη ανάλυση και αξιολόγησή τους. Μια τυπολογία αυτού του είδους θα μπορούσε να λάβει κυρίως υπόψη της παράγοντες όπως είναι ο βαθμός βιομηχανικής και κοινωνικής ανάπτυξης μιας χώρας, ο βαθμός παρέμβασης του κράτους, τα περιθώρια αυτονομίας των κοινωνικών συνομιλητών, ο βαθμός οργάνωσης σε σωματεία των εργαζομένων, η ύπαρξη ή έλλειψη κοινωνικής συναίνεσης των θεσμών κοινωνικής συνεργασίας και, τέλος, η φύση των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας.

Με βάση αυτά τα κριτήρια, είναι π.χ. δυνατό να γίνει μια πρώτη σύγκριση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων που επικρατούν στις χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου (Γαλλία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία)[36]. Πράγματι μπορεί να πει κανείς ότι παρά τις σημαντικές διαφορές που υπάρχουν μεταξύ τους, οι μεσογειακές χώρες ανήκουν ουσιαστικά σε δύο τύπους συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Από τη μια πλευρά, συναντούμε τα τριμερή συστήματα, όπως το γαλλικό και το ιταλικό, τα οποία λειτουργούν από πολλές δεκαετίες, σε κοινωνίες βιομηχανικά προηγμένες, με συνδικαλιστικές οργανώσεις θεσμοποιημένες και έντονα ενταγμένες στην εθνική ζωή, και που προσπαθούν να επιτύχουν μια σχετική ισορροπία ανάμεσα στην αυξανόμενη κρατική παρέμβαση και στον σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών συνομιλητών – επομένως, συστημάτων ικανών να προσαρμοσθούν χωρίς πολλές δυσκολίες σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Στο άλλο άκρο, συναντούμε τα συστήματα που επικρατούν στην Ελλάδα και την Πορτογαλία, δηλαδή συστήματα που ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά τους είναι ένας υπέρμετρος νομικισμός και φορμαλισμός, τα οποία λειτουργούν σε οικονομίες ακόμα εξαρτημένες και δομικά καθυστερημένες, και τα οποία παραλύει η έλλειψη ενός minimum κοινωνικής συναίνεσης.

Η Ισπανία βρίσκεται ανάμεσα στις δύο αυτές ομάδες χωρών: έχοντας κερδίσει τη μάχη του πολιτικού εκδημοκρατισμού και επιτύχει την εγκαθίδρυση ενός minimum διαλόγου και κοινωνικής συνεργασία, κατευθύνεται, παρά τις αδυναμίες της οικονομίας της και την ιδιαίτερα αυξημένη ανεργία προς τον πλήρη εκσυγχρονισμό των κοινωνικών σχέσεων. Η εμπειρία των τελευταίων ετών δείχνει ότι το ισπανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων προσανατολίζεται προς τα συστήματα που επικρατούν στην

[35] Οι προσπάθειες αυτές άρχισαν στις Ηνωμένες Πολιτείες με την κλασική μελέτη του John Dunlop (1959) και τη συμπληρωματική μελέτη των KERR, DUNLOP, HARBISON και MYERS (1960). Έκτοτε έγιναν πολλές προσπάθειες ανανέωσης και εμβάθυνσης της θεωρίας και των σχετικών τυπολογιών, τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ. Βλ. π.χ. τις αναλύσεις του ΔΓΕ (1961), CAIRE (1973, 1991, 1997), COX (1987), COX & HARROD (1972), KOCHAN κ.α. (1986), LOCKE κ.α. (1995), REYNAUD κ.α. (1990), SELLIER (1976) και WEISS (1983).

[36] Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. τη μελέτη του Γ. Σπυρόπουλου *«Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης» (1987)*.

πρώτη ομάδα των μεσογειακών χωρών και ειδικότερα προς το ιταλικό πρότυπο των εργασιακών σχέσεων.

2.1.3 Χρησιμότητα και κίνδυνοι της συγκριτικής μελέτης

Η συγκριτική ανάλυση των εργασιακών προβλημάτων και των εργασιακών θεσμών ανοίγει δρόμους για λύσεις διαφορετικές από αυτές που έχουμε γνωρίσει στη χώρα μας. Μας επιτρέπει να αποφεύγουμε τους λανθασμένους χειρισμούς των άλλων χωρών και μας δίνει ιδέες για τον τρόπο επίλυσης ορισμένων προβλημάτων μας. Είναι επομένως ενθαρρυντικό να βλέπει κανείς το ενδιαφέρον που δείχνουν οι έλληνες εργατολόγοι, οι διαφόρων προελεύσεων ειδικευμένοι στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων (νομικοί, κοινωνιολόγοι, οικονομολόγοι κ.λ.π.) και οι υπεύθυνοι των επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, για τη διεθνή εμπειρία στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Πρέπει πράγματι, να τονιστεί ότι σε πολύ λίγες χώρες της Ευρώπης μπορεί να διαπιστώσει κανείς ένα παρόμοιο «άνοιγμα» στη διεθνή εμπειρία με αυτό που παρατηρείται στη χώρα μας. Χαρακτηριστικό των μικρών χωρών –όπως η Ελλάδα–, το «άνοιγμα» στη διεθνή εμπειρία διευκολύνει άλλωστε μια προοδευτική εναρμόνιση των εθνικών κοινωνικών συστημάτων, που θα πρέπει να συνοδεύσει την ολοκλήρωση της ευρωπαϊκής οικονομικής και νομισματικής ένωσης.

Από την άλλη μεριά όμως, για να είναι χρήσιμη και αποδοτική, η συγκριτική μελέτη των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνεται με διάθεση κριτική και με πλήρη γνώση των παγίδων που αναμένουν τον επιφανειακό μελετητή των ξένων θεσμών[37].

Δύο είναι οι κυριότεροι κίνδυνοι που αντιμετωπίζει ο συγκριτικός μελετητής. Ο πρώτος έχει σχέση με την ορολογία. Η διδασκαλία εδώ δεν είναι μόνο μεταφραστική, δηλαδή η μεταφορά ενός όρου από τη μία γλώσσα στην άλλη. Έγκειται κυρίως στη διαφορετική σημασία που ο ίδιος όρος έχει από τη μια κοινωνία στην άλλη. Πράγματι, σε έννοιες ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι φορτισμένες από τις αξίες, τις εμπειρίες, τις ιδεολογικές προτιμήσεις που επικρατούν στην κοινωνία στην οποία λειτουργεί. Ο μόνος τρόπος για να υπερπηδηθεί η δυσκολία, είναι η αναδρομή στην πραγματική λειτουργία στην οποία αναφέρεται ο όρος, στο συγκεκριμένο ρόλο που διαδραματίζει στη λειτουργία ενός εθνικού συστήματος. Όπως παρατηρούσε ο σοφός μελετητής του εργατικού δικαίου και των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη Otto Kahn – Freund, υπάρχει στον χώρο που μας απασχολεί μια «μαγεία» των λέξεων, στην οποία πρέπει κανείς να αντισταθεί με όλες του τις δυνάμεις αν θέλει να αποφύγει την παγίδα των επικίνδυνων παραλληλισμών και των ανεπιτυχών μεταφυτεύσεων[38].

Ο δεύτερος κίνδυνος που ελλοχεύει στον δρόμο της συγκριτικής μελέτης είναι η γνωστή τάση πολλών ερευνητών να

---

[37] Βλ. Johannes SCHREGLE, *"L' etude comparee des relations professionalles: ecueils et promesses »*. Revue internationale du travail, τόμος 120, αρ. 1., Ιανουάριος – Φεβρουάριος 1981, σελ. 17-33.

[38] Otto KAHN – FREUND: *Labour and the Law* (Λονδίνο, Stevens & Sons, 2η έκδοση, 1977), σελ. 13.

απομονώνουν έναν θεσμό ή ένα μηχανισμό ή ένα κανόνα δικαίου και να προβαίνουν, πάνω σ΄ αυτή την περιορισμένη βάση, σε σύγκριση ανάμεσα σε δύο εθνικά συστήματα, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη το κοινωνικό, οικονομικό, νομικό, πολιτικό και πολιτισμικό πλαίσιο στο σύνολό τους. Η ύπαρξη σε μια κοινωνία ενός θεσμού, ενός μηχανισμού ενός κανόνα δικαίου δεν είναι τυχαία και επομένως δεν είναι αυτόματα μεταφυτεύσιμη. Είναι ο καρπός πολλαπλών και πολύπλοκων τοπικών συνθηκών (ιστορικών, γεωγραφικών, οικονομικών, κοινωνικών και άλλων) και ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κοινωνίας στην οποία είδε το φως και στο συσχετισμό των κοινωνικών δυνάμεων σ' αυτή την κοινωνία.

Για να καταλάβει επομένως κανείς πως λειτουργούν οι εργασιακές σχέσεις σε μια δεδομένη χώρα, πρέπει να λάβει υπόψη του όλες τις διαστάσεις του προβλήματος και να μην ξεχνά ότι οι μηχανισμοί και οι θεσμοί των εργασιακών σχέσεων και των νομικών κανόνων που τους διέπουν είναι αλληλεξάρτητοι. Προκειμένου για θεσμούς και μηχανισμούς εργασιακών σχέσεων, η ιστορική διάσταση, ο παράγων χρόνος, πρέπει να είναι στο κέντρο κάθε προσπάθειας για σύγκριση μεταξύ δύο εθνικών συστημάτων. Χωρίς αυτή τη διάσταση, που έρχεται να ρίξει φως στην ιστορική προέλευση των λύσεων και των μεθόδων που ισχύουν σήμερα, δεν πρέπει να ελπίζει κανείς ότι η συγκριτική μελέτη θα του αποβεί χρήσιμη.

2.2 Εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ένωσης

2.2.1 Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων στις ευρωπαϊκές χώρες

Κατά τις δυο τελευταίες δεκαετίες του εικοστού αιώνα, οι βιομηχανικές κοινωνίες της Ευρώπης γνώρισαν, σε διαφορετικούς βέβαια βαθμούς βαθιές οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές μεταβολές: οικονομική κρίση που συνεπάγεται απαράδεκτα υψηλά ποσοστά ανεργίας, ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, βιομηχανικές αναδιαρθρώσεις, αποκέντρωση της παραγωγής, επιτάχυνση της τεχνολογικής αλλαγής και ριζικές αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Όπως ήταν φυσικό, αυτές οι μεταβολές είχαν άμεσο και έμμεσο αντίκτυπο στα εθνικά σχήματα εργασιακών σχέσεων.

2.2.2 Τα μέρη στις εργασιακές σχέσεις

Οι βαθιές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές των δύο τελευταίων δεκαετιών του εικοστού αιώνα, είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη των μερών στις εργασιακές σχέσεις, είτε πρόκειται για το κράτος, είτε για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

1. Εξέλιξη του ρόλου του Κράτους

Η κυβέρνηση και ο κρατικός μηχανισμός έπαιξαν και παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Ένα από τα σημαντικότερα φαινόμενα της τελευταίας τριακονταετίας σ' αυτόν τον τομέα ήταν ο αποφασιστικός ρόλος των δημοσίων επιχειρήσεων και η αύξηση της αλληλεξάρτησης των διαφόρων τομέων της κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Οι κυβερνήσεις των ευρωπαϊκών χωρών τείνουν συχνά να επεμβαίνουν αποφασιστικά στις εργασιακές σχέσεις, στα πλαίσια των δημοσίων επιχειρήσεων, γιατί μια αποτυχία ή μια επιτυχία σ' αυτόν τον τομέα, έχει άμεσο αντίκτυπο στον ιδιωτικό τομέα. Όσο για την πολιτική μισθών και εισοδημάτων, καμία κυβέρνηση δεν μπορεί να παραβλέψει το ρόλο που μια τέτοια πολιτική μπορεί να παίξει στα πλαίσια της εθνικής πολιτικής οικονομικής ανάπτυξης, ιδιαίτερα σε εποχή οικονομικής κρίσης, ανόδου της ανεργίας και αναδόμησης της οικονομίας.

Η αύξηση της αλληλεξάρτησης των αποφάσεων στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, είχε συχνά ως αποτέλεσμα την τοποθέτηση των εργασιακών σχέσεων στο κέντρο της κοινωνικής πολιτικής των σύγχρονων ευρωπαϊκών κοινωνιών. Η διευθέτησή τους απαιτεί την σύμπραξη και στενή συνεργασία πολλών κυβερνητικών υπηρεσιών, και μάλιστα όλων των παραγωγικών υπουργείων.

Όσον αφορά την ανάμιξη του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, που αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας, το θέμα του αν και σε ποιο βαθμό πρέπει να επεμβαίνει το κράτος στις εργασιακές σχέσεις δεν είναι καθόλου καινούργιο και συζητείται από τότε που άρχισαν να λειτουργούν, πριν από πολλές δεκαετίες, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.

Είναι πάντως αναμφισβήτητο ότι, στη Δυτική Ευρώπη, με λίγες εξαιρέσεις, παρατηρήθηκε κατά τις τελευταίες δεκαετίες, και ειδικότερα κατά τη δεκαετία 1975-1985, αύξηση των παρεμβατικών τάσεων του κράτους. Αλλά αντίθετα με τις λύσεις που επικράτησαν κατά την ίδια εποχή στη χώρα μας, οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν δεν παραβίαζαν ανοιχτά την αρχή της συλλογικής αυτονομίας και ήταν κατά κανόνα βραχείας διάρκειας. Εν πάση περιπτώσει, με την προοδευτική έξοδο από την κρίση και υπό την πίεση των οπαδών του νέο-φιλελευθερισμού για «λιγότερο κράτος», οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις υιοθέτησαν κατά γενικό κανόνα πιο ουδέτερη στάση και απέφυγαν, ιδιαίτερα από το τέλος της προπερασμένης δεκαετίας, κάθε ανοιχτή παρέμβαση στον χώρο αυτό, εκτός, φυσικά, αν επρόκειτο για συλλογικές διαπραγματεύσεις στον δημόσιο τομέα της οικονομίας.

Αξίζει να σημειωθεί, επίσης, ότι η μαζική είσοδος στη σκηνή των εργασιακών σχέσεων, των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και των οργανώσεων τους ήταν ένας πρόσθετος λόγος για τον οποίο αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις σ' αυτόν τον τομέα.

2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων

Είναι αναμφισβήτητο ότι τα συνδικάτα χάνουν συνεχώς έδαφος κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες του εικοστού αιώνα. Όπως φαίνεται από τον συνημμένο πίνακα, η πτώση του αριθμού των συνδικαλισμένων τα έτη 1970-1995 υπήρξε σημαντική σχεδόν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, με μόνη εξαίρεση τις

σκανδιναβικές[39]. Οι σημαντικότερες απώλειες σημειώθηκαν στη Γαλλία (-37,2%), το Ηνωμένο Βασίλειο (-27,7%), την Ελλάδα (-33,8%) και την Πορτογαλία (-50,2%). Σημαντική επίσης ήταν η πτώση του ποσοστού των συνδικαλισμένων στις ΗΠΑ (-21,1%) και την Ιαπωνία (-16,7%). Είναι αξιοσημείωτο ότι, στις χώρες όπου το ποσοστό των συνδικαλισμένων υπερβαίνει το 50% (Βέλγιο, Δανία, Σουηδία, Φινλανδία), τα συνδικάτα έχουν –είτε μόνα τους είτε με άλλους- τη διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας.

ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
(ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΜΙΘΩΤΩΝ)
ΕΥΡΩΠΗ, ΗΠΑ, ΙΑΠΩΝΙΑ: 1970-1995

ΧΩΡΑ	1970	1985	1995	1985-1995 Μεταβολές ποσοστών
ΑΥΣΤΡΙΑ	62,2%	51,0%	41,2%	-19,2%
ΒΕΛΓΙΟ	45,5%	52,0%	51,9%	-0,2%
ΓΑΛΛΙΑ	22,3%	14,3%	9,1%	-37,2%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	33,0%	35,3%	29,1%	-17,4%
ΔΑΝΙΑ	60,0%	78,3%	80,1%	+2,3%
ΕΛΒΕΤΙΑ	30,1%	28,8%	22,5%	-21,7%
ΕΛΛΑΔΑ	35,8%	36,7%	24,3%	-33,8%
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	44,8%	45,5%	32,9%	-27,7%
ΙΣΠΑΝΙΑ	27,4%	11,5%	18,6%	+62,1%
ΙΤΑΛΙΑ	36,3%	47,6%	44,1%	-7,4%
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	51,4%	55,7%	57,7%	+3,6%
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	38,0%	28,7%	25,6%	-11,0%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	60,8%	51,4%	25,6%	-50,2%
ΣΟΥΗΔΙΑ	67,7%	83,8%	91,1%	+8,7%
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	51,4%	68,3%	79,3%	+16,1%
ΗΠΑ	23,2%	18,0%	14,2%	-21,1%
ΙΑΠΩΝΙΑ	35,1%	28,8%	24,0%	-16,7%

Πηγές:
-ΟΟΣΑ: *Perspectives de l'emploi* (Παρίσι, Ιούλιος 1994), σελ. 201 (στοιχεία για το 1970).
-ΔΓΕ: *Relations professionnelles, democratie et cohesion sociale* (Γενεύη, Le travail dans le monde, 1997-98), σελ. 249-254 (στοιχεία για το 1985, το 1995 και τις μεταβολές ποσοστών μεταξύ 1985 και 1995).

Οι δυσκολίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην Ευρώπη και αλλού, πρέπει να αντιμετωπιστούν με κατανόηση. Άλλωστε το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι απλώς μια ένδειξη αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων, αλλά ασφαλώς όχι η μόνη. Σε πολλές χώρες (όπως π.χ. στη Γαλλία), μολονότι τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι ιδιαίτερα χαμηλά, τα συνδικάτα είναι κατά κανόνα σε θέση να κινητοποιούν την πλειοψηφία των εργαζομένων σε περίπτωση συλλογικής διαφοράς. Αντί για «κρίση»

[39] Η περίπτωση της Ισπανίας είναι διαφορετική. Η αύξηση του ποσοστού των συνδικαλισμένων κατά 62,1% αφορά την περίοδο 1985-1995. Αν πάρουμε όμως, ως βάση την περίοδο 1970-1995, η μεταβολή του ποσοστού είναι αρνητική (περίπου -35%).

του συνδικαλισμού πρέπει να μιλά κανείς για τα προβλήματα του συνδικαλισμού στα πλαίσια της γενικότερης οικονομικο-κοινωνικής αλλαγής.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα συνδικάτα των εργαζομένων στις βιομηχανικές χώρες διανύουν μια δύσκολη φάση της ιστορίας τους και θα πρέπει να γίνει μια μεγάλη προσπάθεια από το εργατικό κίνημα για να προσαρμοστεί στις νέες ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Όταν τα προπύργια του συνδικαλισμού στις μεγάλες βιομηχανίες πέφτουν, όταν η ανεργία παραμένει στα υψηλά σημερινά επίπεδα και η ελαστικοποίηση των όρων και συνθηκών εργασίας αποτελεί μόνιμη απειλή περιθωριοποίησης γι' αυτούς που εργάζονται, όταν οι γυναίκες μπαίνουν μαζικά στην αγορά εργασίας, όταν η τεχνολογική εξέλιξη ανατρέπει τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης εργασίας και όταν τέλος ο αριθμός των εργαζομένων με πρόσκαιρη, ασταθή ή μερική απασχόληση αυξάνει, κανείς καλόπιστος παρατηρητής δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι ο αντίκτυπος των φαινομένων αυτών στις δομές, τη σύνθεση και τη δράση του συνδικαλισμού, είναι πραγματικά μεγάλος, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα που είναι περισσότερο εκτεθειμένος στον διεθνή ανταγωνισμό.

Όπως είναι φυσικό, η εξασθένηση του συνδικαλισμού είχε σε ορισμένες περιπτώσεις άμεσο αντίκτυπο στη διαπραγματευτική ισχύ των εργατικών σωματείων. Όμως στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών κρατών, τα συνδικάτα μπόρεσαν να διατηρήσουν την επιρροή τους και να λάβουν ενεργό μέρος στην αναζήτηση συμβατικών λύσεων και τη λήψη των σχετικών αποφάσεων. Δεν θα επεκταθούμε εδώ στις προοπτικές μελλοντικής εξέλιξης του εργασιακού συνδικαλισμού στις ευρωπαϊκές χώρες. Θα περιοριστούμε στη σύντομη παρουσίαση μερικών παρατηρήσεων.

Ένα πρώτο σημείο είναι ότι η επιβίωση των συνδικάτων θα εξαρτηθεί από την ικανότητά τους να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και ιδιαίτερα να προσελκύσουν τις κατηγορίες των εργαζομένων που παραμένουν ακόμα ανοργάνωτοι. Μια ειδική προσπάθεια πρέπει επίσης να γίνει για την συνδικαλιστική εκπροσώπηση των ανέργων και των εργαζομένων στο περιθώριο της εργασιακής νομοθεσίας.

Ένα δεύτερο σημείο είναι ότι, για να παίξει αποτελεσματικά το ρόλο του, το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει πρώτα-πρώτα, να βρει νέες μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης και να εξισορροπήσει τη δράση του ανάμεσα στα δύο βασικά επίπεδα, το εθνικό και το επίπεδο της επιχείρησης που είναι αλληλένδετα. Όπως γνωρίζουμε από την ελληνική εμπειρία, οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν όταν ένα συνδικαλιστικό κίνημα συγκεντρώνει τις προσπάθειές του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο εθνικό επίπεδο είναι μεγάλοι. Αντίθετα, τα γερμανικά και τα σκανδιναβικά συνδικάτα π.χ. κατάφεραν να αντιμετωπίσουν τη σημερινή κρίση καλύτερα από τα συνδικάτα άλλων χωρών χάρις στη συμπληρωματικότητα της δράσης τους σ' αυτά τα επίπεδα.

Ένα τρίτο σημείο έχει σχέση με τη μελλοντική εξέλιξη της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων. Εδώ πολλά θα εξαρτηθούν από την ικανότητα των συνδικάτων να οργανώσουν τις νέες ομάδες εργαζομένων και να προσαρμόσουν τη στρατηγική τους στη νέα κατάσταση που δημιουργεί η προοδευτική διαφοροποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Αν επιτευχθεί αυτή η προσαρμογή, το αποτέλεσμα θα είναι διπλό: από τη μία μεριά ,

θα πολλαπλασιαστούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και από την άλλη θα ενισχυθεί η «ποιοτική» διάσταση των διαπραγματεύσεων.

Εν πάση περιπτώσει υπάρχουν ενδείξεις ότι η συλλογική διαπραγμάτευση θα τείνει στο μέλλον να συγκεντρώνεται κάθε φορά και περισσότερο στο επίπεδο της επιχείρησης και των χώρων εργασίας, σε τρόπο ώστε να προσαρμόζεται καλύτερα στις τοπικές συνθήκες και δυνατότητες.

3. Επιχείρηση και εργοδοτικές οργανώσεις

Κατά τη δεκαετία του '80, η εικόνα της επιχείρησης βελτιώθηκε σημαντικά στα μάτια του ευρωπαίου πολίτη. Η μεταστροφή του κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, παρατηρείται στην κοινή γνώμη πολλών ευρωπαϊκών χωρών υπέρ της επιχείρησης και του επιχειρηματία, έχει μερικές φορές ως συνέπεια να θεωρείται από πολλούς ως ξεπερασμένη η ανάγκη μαζικής και μαχητικής κινητοποίησης των εργαζομένων για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Στην πράξη, άλλωστε η πρωτοβουλία δράσης ξέφυγε σε πολλές περιπτώσεις από τα συνδικάτα των εργαζομένων και πέρασε στα χέρια της εργοδοσίας. Οι εργοδότες άσκησαν πίεση για μια μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, δηλαδή για τη δυνατότητα προσαρμογής της επιχείρησης στις διακυμάνσεις του περιβάλλοντός της, ιδιαίτερα στον τομέα της διαχείρισης του «ανθρώπινου δυναμικού». Κι αυτό ενώ παράλληλα ο εργασιακός συνδικαλισμός έχανε σε πολλές περιπτώσεις τη δημοτικότητά του και συναντούσε δυσκολίες προκειμένου να προσελκύσει το ενδιαφέρον και να κινητοποιήσει τους εργαζομένους.

Μια από τις άμεσες συνέπειες αυτής της συγκυρίας υπήρξε η εμφάνιση νέων εργοδοτικών στρατηγικών στο επίπεδο της μεγάλης επιχείρησης, που συχνά τείνουν να παραμερίζουν τους θεσμοθετημένους μηχανισμούς συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων. Καθώς οι στρατηγικές αυτές οδηγούν συχνά στην προώθηση της «άμεσης συμμετοχής» των εργαζομένων σε ατομική βάση, είναι φυσικό να αντιμετωπίζουν συχνά την αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Τα παραπάνω σχόλια δίνουν, φυσικά, μια εντελώς σχηματική εικόνα των τελευταίων εξελίξεων. Στην πραγματικότητα η κατάσταση που επικρατεί στις επιχειρήσεις διαφέρει πολύ από τη μια χώρα στην άλλη, κι από ένα τομέα της οικονομίας στον άλλο. Δεν πρέπει να ξεχνά κανείς ότι οι αυτές οι εμπειρίες αφορούν αποκλειστικά τις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες και τις τεχνολογικά προηγμένες επιχειρήσεις. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις οικογενειακού τύπου και οι μικρές βιοτεχνικές μονάδες –που αποτελούν τη σπονδυλική στήλη της ευρωπαϊκής οικονομίας, ιδίως στη Νότια Ευρώπη– δεν εφαρμόζουν τις νέες αυτές εργοδοτικές στρατηγικές.

Η τάση προς αποκέντρωση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης δημιουργεί προβλήματα στις εργοδοτικές οργανώσεις, τόσο τις κλαδικές, όσο και τις εθνικές διεπαγγελματικές. Είναι γνωστό λόγου χάρη, ότι αυτές οι οργανώσεις είχαν πάντα δυσκολευθεί να προσελκύσουν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Η εντυπωσιακή ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια αυτού του τύπου επιχειρήσεων –ειδικότερα στον χώρο των υπηρεσιών και της υψηλής τεχνολογίας– αποτελεί επομένως πρόσθετη δυσκολία για τις εργοδοτικές οργανώσεις.

2.2.3 Θεσμοί και μηχανισμοί των εργασιακών σχέσεων

Τα τελευταία είκοσι με εικοσιπέντε χρόνια οι χώρες της Ευρώπης γνωρίζουν, σε διαφορετικούς βέβαια βαθμούς, βαθιές οικονομικές, κοινωνικές, θεσμικές και πολιτικές μεταβολές, οι οποίες είχαν αντίκτυπο στα εθνικά συστήματα των εργασιακών σχέσεων.

1. Οικονομικές, κοινωνικές, θεσμικές και πολιτικές αλλαγές

Η σημερινή φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο, χαρακτηρίζεται από ορισμένες κοινές τάσεις τις οποίες επηρεάζουν η αύξουσα αλληλεξάρτηση και η διεθνοποίηση της οικονομικής ζωής. Η διεθνής οικονομική κρίση ανάγκασε τις περισσότερες κυβερνήσεις να υιοθετήσουν κατά καιρούς – ιδιαίτερα στις αρχές της προπερασμένης δεκαετίας[40] – εθνικές πολιτικές οικονομικής λιτότητας. Οι στόχοι τους οποίους επιδίωξαν αυτές οι εθνικές πολιτικές ήταν παρεμφερείς. Ο γενικός στόχος ήταν παντού να καταπολεμηθεί η ανεργία, να συγκρατηθεί ο πληθωρισμός και να γίνει η οικονομία πιο ανταγωνιστική. Οι ειδικοί στόχοι ήταν να περιορισθούν οι δημόσιες δαπάνες, να ελεγχθούν τα εισοδήματα, συγκεκριμένα τα μισθολογικά, οι τιμές και το κοινωνικό κόστος, να καταπολεμηθεί η ανεργία και να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας και ακόμα ν εκσυγχρονισθεί η οικονομία. Τα μέτρα που ελήφθησαν για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων ήταν ποικίλα.

Παίρνοντας ως παράδειγμα την κατάσταση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, διαπιστώνουμε ότι η κρατική παρέμβαση αυξήθηκε κάπως στην Ισπανία, τη Γαλλία και την Ιταλία, υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης και των δομικών αλλαγών στην οικονομία, ενώ ο κοινωνικός διάλογος δεν διακόπηκε ποτέ και η τάση για τριμερείς διαπραγματεύσεις ή για νομοθεσία βασισμένη σε διμερείς συλλογικές συμβάσεις επιβεβαιώθηκε. Ορισμένες μάλιστα αποφάσεις πάρθηκαν από κοινού και από τα τρία μέρη, και μάλιστα στο πλαίσιο τριμερών συμφωνιών.

Αντίθετα κατά τη διάρκεια της ίδιας δεκαετίας, οι πολιτικές οικονομικές σταθεροποίησης και λιτότητας, που εφαρμόσθηκαν στην Ελλάδα (συγκεκριμένα μετά το 1985) και στην Πορτογαλία (μετά το 1983) δεν βασίστηκαν σε διαδικασίες κοινωνικής συνεργασίας.

Στην Ελλάδα όπως θα δούμε και στη συνέχεια όλες οι προσπάθειες για εγκαθίδρυση ενός θεσμοποιημένου διαλόγου στη δεκαετία του 1980, απέτυχαν, επειδή δεν υπήρχαν οι απαραίτητες προϋποθέσεις για έναν τέτοιο διάλογο. Η κατάσταση άλλαξε κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990.

Στην Πορτογαλία, παρά το πολλά υποσχόμενο ξεκίνημα κατά τους μήνες που ακολούθησαν την «επανάσταση των γαριφάλων» του

[40] Βλ. «Les changements des structures economiques en Europe et leurs effets sur les relations professionnelles», Travail et Societe (Γενεύη), τ. 10, αρ. 2, Μάιος 1985, σελ. 173-235, Alfred PANKERT: «L' evolution recente des relations prefessionnelles dans les pays industriels a economie de marche : quelques points de repere », Revue internationale du Travail (Γενεύη), τ. 123, αρ. 5, Σεπτ. – Οκτ. 1985, σελ. 577-592.

Απριλίου του 1974, ο κοινωνικός διάλογος προσέκρουσε σε μεγάλα εμπόδια και η αξιοσημείωτη προσπάθεια δημιουργίας, το 1984, ενός μόνιμου Συμβουλίου Κοινωνικής Συνεργασίας δεν απέδωσε στην αρχή, παρά μόνο περιορισμένα αποτελέσματα, δεδομένου ότι η σπουδαιότερη συνδικαλιστική οργάνωση, προσκείμενη στο κομμουνιστικό κόμμα, αρνήθηκε να συμμετάσχει στις εργασίες του Συμβουλίου. Έκτοτε όμως, σημειώθηκαν θετικότερες εξελίξεις.

2. Ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας

Οι ευρωπαϊκές χώρες αναγκάστηκαν να προσαρμόσουν την εργατική τους νομοθεσία στα προβλήματα που δημιούργησε η οικονομική κρίση των τριών τελευταίων δεκαετιών και στις αλλαγές που προκάλεσε στο παραγωγικό σύστημα η αναδιάρθρωση των οικονομιών. Οι ευρωπαίοι νομοθέτες επενέβησαν επανειλημμένως στο παρελθόν –φυσικά όχι κατά τρόπο ομοιόμορφο– για να επιτρέψουν στο σύστημα εργασιακών σχέσεων της χώρας τους να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις.

Αυτή η διαδικασία προσαρμογής φαίνεται ότι ουσιαστικά έχει λήξει στις βιομηχανικές χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Αντίθετα στις αναπτυσσόμενες οικονομίες της Νότιας Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας η διαδικασία προσαρμογής βρίσκεται ακόμα σε πλήρη ανάπτυξη και συνεχίζει να επιβάλλει στους εργαζόμενους σοβαρές οικονομικές θυσίες.

Μολονότι οι τροποποιήσεις οι οποίες έγιναν στο εργατικό δίκαιο ποικίλλουν πολύ από χώρα σε χώρα και παρότι οι γνώμες των παρατηρητών διίστανται όσον αφορά την έκταση και τις συνέπειες των τροποποιήσεων αυτών, υπάρχει ένα φαινόμενο το οποίο είναι γενικό και δύσκολο να αμφισβητηθεί: ότι, δηλαδή, η εξέλιξη την οποία γνωρίζει το δίκαιο της εργασίας από τις αρχές της περασμένης δεκαετίας τείνει να δίνει την προτεραιότητα στον οικονομικό εις βάρος του κοινωνικού και ανθρώπινου παράγοντα. Αυτό που μπορεί να πει κανείς χωρίς δισταγμό, είναι ότι η κατάσταση των μισθωτών και όλων όσων προσφέρουν την εργασία τους με συνθήκες οικονομικής εξάρτησης έχει αναμφισβήτητα αποδυναμωθεί κατά τα τελευταία δέκα με δεκαπέντε χρόνια.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στην Ευρώπη, σε καμία περίπτωση, η ελαστικοποίηση στην οποία προέβη βαθμηδόν ο εθνικός νομοθέτης κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, δεν μετεβλήθη σε πραγματική απορύθμιση της αγοράς εργασίας, όπως αυτό συνέβη στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής κατά τη δεκαετία του 1980, και στην Αγγλία κατά τη διακυβέρνηση της χώρας από την Margaret Thatcher. Στις ευρωπαϊκές χώρες ο εθνικός νομοθέτης αντέδρασε στην κρίση, δίνοντας στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο διάφορους βαθμούς ευελιξίας, αφήνοντας δηλαδή περισσότερο ελεύθερο χώρο στις δυνάμεις της αγοράς, αλλά κατοχυρώνοντας συγχρόνως τα συμφέροντα των εργαζομένων με νομοθετικές διατάξεις που δίνουν στους κοινωνικούς συνομιλητές τη δυνατότητα να επηρεάσουν το περιεχόμενο των μέτρων ελαστικοποίησης της εργασιακής νομοθεσίας.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρούνται στην Ευρώπη ορισμένες αλλαγές στις σχέσεις ανάμεσα στον νόμο και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Πράγματι, ο νομοθέτης τείνει συχνά να παρεμβαίνει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε μερικές χώρες της Νότιας Ευρώπης (Γαλλία, Ιταλία), ο νομοθέτης δέχεται, σε

ορισμένες περιπτώσεις να ενσωματώσει στην εργασιακή νομοθεσία διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Άλλωστε, συμβαίνει μερικές φορές να προβλέπει ο νόμος ότι είναι δυνατή η τροποποίηση ορισμένων νομοθετικών διατάξεων μέσω συλλογικής σύμβασης.

Η νέα εργασιακή νομοθεσία ανήκει σε μια από τις τρεις ακόλουθες κατηγορίες: *πρώτον, ελαστικοποίηση των διαδικασιών των απολύσεων, δεύτερον, καταπολέμηση της ανεργίας με παράλληλη προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, και τρίτον, βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών εύρεσης εργασίας και προστασία ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων.*

Όλα τα προαναφερθέντα νομοθετικά κείμενα της περιόδου αυτής τείνουν στην αποδυνάμωση της αρχής της σταθερότητας της σχέσης εργασίας. Το δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό της νομοθετικής εξέλιξης είναι η γενική τάση προς ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας.

3. Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Παρ' όλη την οικονομική κρίση και τις δυσκολίες που δημιουργεί για τους θεσμούς των εργασιακών σχέσεων, παρ' όλες τις βαθιές δομικές και θεσμικές αλλαγές της τελευταίας τριακονταετίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επέζησαν και στις βιομηχανικές χώρες κέρδισαν μάλιστα έδαφος. Μπορεί να πει κανείς ότι η συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει σήμερα στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων[41] και αναφέρεται σχεδόν στο σύνολο των προβλημάτων της εργασιακής ζωής.

Μπορεί να πει κανείς ότι οι κύριοι λόγοι της ζωτικότητας του θεσμού είναι πρώτον, ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας μηχανισμός λήψης αποφάσεων εξαιρετικά ευέλικτος. Δεύτερον, η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας από τους κυριότερους τρόπους προαγωγής της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης στον κόσμο της εργασίας. Τρίτον, η συλλογική διαπραγμάτευση άνοιξε το δρόμο στη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη σημαντικών γι' αυτούς αποφάσεων. Τέταρτον, η συλλογική διαπραγμάτευση προϋποθέτει την παραδοχή από τα δύο μέρη τόσο των οικονομικών αντιθέσεων όσο και ορισμένων συμφερόντων που συγκλίνουν και τους επιτρέπει να αποκτήσουν προοδευτικά μια πληρέστερη αντίληψη των προτεραιοτήτων και των προβλημάτων της άλλης πλευράς. Τέλος, πέμπτον, η συλλογική διαπραγμάτευση απεδείχθη ότι είναι ένας παράγων σταθερότητας του κόσμου της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Αλλά η αύξουσα σημασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν πρέπει να μας κάνει να ξεχνάμε τις δυσκολίες στις οποίες προσκόπτει ο θεσμός, ακόμα και στις βιομηχανικές χώρες της Δύσης. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ναι μεν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας της πλειοψηφίας των εργαζομένων στις μεγάλες ευρωπαϊκές βιομηχανικές και εμπορικές επιχειρήσεις, αλλά η κατάσταση είναι εντελώς διαφορετική στις μικρομεσαίες

[41] Κατά πρόσφατους υπολογισμούς του ΔΓΕ και του ΟΟΣΑ, το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το 80% στην Ισπανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία και το 90% στη Γερμανία, τη Γαλλία και την Ελλάδα. Αντίθετα στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό είναι μόνο 25%.

βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις, που δεν υπόκεινται συχνά σε συλλογικές συμβατικές ρυθμίσεις.

Στη συνέχεια θα γίνει μια σύντομη επισκόπηση των τελευταίων εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο, πρώτα, όσον αφορά τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και στη συνέχεια όσον αφορά το περιεχόμενό τους.

Δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Αυτό που πρέπει να τονιστεί σχετικά με τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι ότι παρατηρείται στην Ευρώπη μια μετακίνηση του κέντρου βάρους του θεσμού προς τους χώρους εργασίας και ότι η εκμετάλλευση και η επιχείρηση μετατρέπονται σ' έναν από τους προνομιούχους χώρους διαπραγμάτευσης.

Η συλλογική διαπραγμάτευση εθνικού επιπέδου διατηρεί τη σημασία της, ιδιαίτερα εξαιτίας του συγκεντρωτισμού που χαρακτηρίζει τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανωτικές δομές στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης[42]. Η διεπαγγελματική συλλογική διαπραγμάτευση εθνικού επιπέδου ήταν από πολλές δεκαετηρίδες διαδεδομένη στις Σκανδιναβικές χώρες, τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και την Ελλάδα. Ήταν όμως άγνωστη σε χώρες όπως η Αγγλία, η Γερμανία και η Ελβετία.

Η οικονομική κρίση και οι αλλαγές των βιομηχανικών δομών, που ήταν το κύριο χαρακτηριστικό της δεκαετίας του '80, είχαν μερικές φορές ως αποτέλεσμα την επιβράδυνση ή ακόμα και την προσωρινή διακοπή των διμερών διεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων στο εθνικό επίπεδο.

Αλλά πρόσφατα, με την οικονομική ανόρθωση και την προοδευτική έξοδο από την κρίση, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων μεταβλήθηκε. Προς το τέλος της δεκαετίας του '80, στη Γαλλία υπογράφηκαν ορισμένες σημαντικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις, όπως η συλλογική σύμβαση του 1989 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η συλλογική σύμβαση του 1990 για την προστασία της πρόσκαιρης εργασίας.

Όσον αφορά τις τριμερείς διαπραγματεύσεις εθνικού επιπέδου, το ενδιαφέρον για τις διαπραγματεύσεις αυτού του τύπου αναζωπυρώθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Παρ' όλες τις δυσκολίες και τις συχνές αποτυχίες, η πείρα απέδειξε ότι η τριμερής διαπραγμάτευση εθνικού επιπέδου μπορεί, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να καταλήξει σε σημαντικές τριμερείς κοινωνικές συμφωνίες.

Η κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση, που ήταν άγνωστη στην Ελλάδα μέχρι πρόσφατα, δηλαδή μέχρι την ψήφιση του ν. 1876/1990, ήταν και παραμένει η πιο διαδεδομένη μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δυτική Ευρώπη, παρόλη την ανάπτυξη που γνωρίζει τελευταία η συλλογική διαπραγμάτευση σο επίπεδο της επιχείρησης. Η χώρα στην οποία αυτή η μορφή διαπραγματεύσεων χρησιμοποιείται περισσότερο είναι η Γερμανία. Η Αυστρία έχει ένα παρόμοιο σύστημα κλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η πρόσφατη ευρωπαϊκή εμπειρία έδειξε ότι, όταν υπάρχει συντονισμός ανάμεσα στις κλαδικές και τις εθνικές

[42] Βλ. π.χ. Bureu International du Travail: La negociation collective face a la recession dans les pays industrialises a economie de marche, op. cit.

διεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, διευκολύνεται η εξεύρεση λύσεων ευέλικτων και προσαρμοσμένων στις ανάγκες του κάθε κλάδου. Όσον αφορά τις *επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις*, η Αγγλία ήταν και παραμένει το κλασικό παράδειγμα ευρωπαϊκής χώρας όπου η συλλογική διαπραγμάτευση είναι αποκεντρωμένη στο επίπεδο της επιχείρησης. Αλλά η οικονομική κρίση και η αναδόμηση των παραγωγικών συστημάτων της τελευταίας εικοσιπενταετίας προκάλεσαν μια εντυπωσιακή αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Είναι γεγονός ότι η επιχείρηση προσφέρεται σήμερα καλύτερα από κάθε άλλο επίπεδο για την επίτευξη συλλογικών συμφωνιών σε θέματα σχετικά με την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Πέρα από τις κλασικές επιχειρησιακές συμφωνίες, μεγάλες επιχειρήσεις, όπως η Volkswagen στη Γερμανία, πέτυχαν τελευταία να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες το προσωπικό τους εγκατέλειψε ένα μέρος της αμοιβής ή των κοινωνικών κεκτημένων ως συμβολή των εργαζομένων στην αντιμετώπιση των οικονομικών δυσκολιών που αντιμετωπίζει η επιχείρηση (concession bargaining, accords donnant-donnant).

Σύμφωνα με ορισμένους σχολιαστές, μια σχετική αναδίπλωση της επιχειρησιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης παρατηρείται τελευταία στη Νότιο Ευρώπη. Στην Ιταλία, αυτό είναι αποτέλεσμα της τάσης προς εξατομίκευση των σχέσεων εργασίας και του συγκεντρωτισμού των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο. Στην Ισπανία, μαζί με την κλαδική, η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση καλύπτει μεγάλο μέρος των μισθωτών. Η αυξανόμενη ωστόσο σημασία που δίνεται στην κοινωνική συνεργασία σε εθνικό επίπεδο φαίνεται ότι έχει πρόσφατα ως αποτέλεσμα μια σχετική πτώση της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Τέλος, όσον αφορά την Πορτογαλία και την Ελλάδα, η συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης εξακολουθεί να βρίσκεται σε δεύτερη μοίρα στα δύο αυτά συστήματα εργασιακών σχέσεων, λόγω του συγκεντρωτικού τους χαρακτήρα. Μέχρι τελευταία, οι επιχειρησιακές συμφωνίες ήταν ελάχιστες στην Πορτογαλία και το κύριο βάρος των διαπραγματεύσεων τοποθετείται στο επίπεδο του κλάδου. Όσο για την Ελλάδα, αυτή η μορφή της συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά από το ν. 1876/1990.

Περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Ως προς το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο, ενώ στο παρελθόν τα εργατικά συνδικάτα διαπραγματεύονταν κατά κανόνα με την εργοδοσία, είτε αυξήσεις, είτε μειώσεις, από τα μέσα της περασμένης δεκαετίας άρχισαν να ενδιαφέρονται παράλληλα και για τις ποιοτικές βελτιώσεις της εργασιακής ζωής[43].

Ο προοδευτικός εμπλουτισμός του περιεχομένου και η διεύρυνση του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων

[43] Βλ. π.χ. τις εθνικές μονογραφίες των Guy CAIRE (Γαλλία, σελ. 239-256) και Gino Giugni (Ιταλία, σελ. 257-273) στη συγκριτική μελέτη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας *La negociation collective dans les pays industrialises a economie de marche: un reexamen* (Γενεύη, ΔΓΕ, 1989), op. cit.

είναι δύο από τα κυριότερα χαρακτηριστικά των τελευταίων εξελίξεων στον τομέα αυτό. Η ευρωπαϊκή εμπειρία της τελευταίας δεκαετίας αποδεικνύει ότι, παρόλες τις δυσκολίες των καιρών, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σε θέση να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας κοινωνικής πολιτικής ευρείας αποδοχής, τόσο στο εθνικό και κλαδικό επίπεδο, όσο και στο επίπεδο της επιχείρησης.

Θα αναφερθούμε στη συνέχεια στα ακόλουθα τέσσερα θέματα που κατέχουν κεντρική θέση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των τελευταίων ετών στη Δυτική Ευρώπη:

Απασχόληση και κόστος εργασίας: Όπως είναι γνωστό, οι εργοδότες δίνουν προτεραιότητα στη μείωση του ποσοστού αυξήσεων των αμοιβών και γενικότερα στη μείωση του κόστους εργασίας. Συχνά η οικονομική κρίση και η μάχη για την ανταγωνιστικότητα ώθησαν τους συμβαλλόμενους προς τον συσχετισμό επιπέδου αμοιβών, παραγωγικότητας, απασχόλησης και χρόνου εργασίας.

Όσον αφορά ειδικότερα τις εργατικές αμοιβές, είναι αξιοσημείωτο ότι η αυτόματη προσαρμογή τους στον τιμάριθμο δεν μπόρεσε ν' αντισταθεί στο κύμα της ανεργίας και τις βαθιές οικονομικές αλλαγές που ακολούθησαν την πρώτη πετρελαϊκή κρίση. Παρά τη μεγάλη αντίδραση των συνδικάτων, οι τιμαριθμικές ρήτρες έχασαν έδαφος και τελικά καταργήθηκαν σε χώρες όπως η Δανία, η Ιταλία και η Ελλάδα.

Από ένα μεγάλο αριθμό συλλογικών συμβάσεων, κυρίως επιχειρησιακού επιπέδου προβλέπονται διαφοροποιημένα συστήματα αμοιβών και μέθοδοι σύνδεσης αμοιβών με την παραγωγικότητα. Σε πολλές περιπτώσεις, διαμορφώθηκαν νέα συστήματα αμοιβών, με βάση τον συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο κλαδικό και το επιχειρησιακό επίπεδο.

Ευελιξία της αγοράς εργασίας: Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ο όρος «ευελιξία της αγοράς εργασίας» εμφανίστηκε στο προσκήνιο από τις αρχές της περασμένης δεκαετίας. Ο όρος αναφέρεται βασικά σε τέσσερα διαφορετικά φαινόμενα: τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων, την ελαστικότητα του κόστους εργασίας, την ευελιξία στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στην επιχείρηση και την ελαστική ρύθμιση των χρονικών ορίων εργασίας.

Ο ευρωπαίος νομοθέτης, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος, προέβη σε αλλαγές της εργασιακής νομοθεσίας με σκοπό να εισαγάγει περισσότερες δυνατότητες ευελιξίας και να δώσει μεγαλύτερη ελευθερία στις δυνάμεις της αγοράς, αλλά φρόντισε παράλληλα να κατοχυρώσει, σε πολλές περιπτώσεις, τα συμφέροντα των εργαζομένων μέσω διατάξεων οι οποίες εξαρτούσαν την ελαστικότητα από εναρμονισμένες τριμερείς παρεμβάσεις του κράτους, της εργοδοσίας και των συνδικάτων.

Σε μια πρώτη φάση τα εργατικά συνδικάτα αντέδρασαν αρνητικά στις προσπάθειες των κυβερνήσεων και των εργοδοτών να ελαστικοποιήσουν την αγορά εργασίας. Με την πάροδο του χρόνου όμως, λόγω της παράτασης της οικονομικής κρίσης, των βαθιών δομικών αλλαγών στην οικονομία και της παράλληλης εξασθένισης της συνδικαλιστικής επιρροής, τα συνδικάτα αναγκάσθηκαν να δεχθούν ορισμένες τροποποιήσεις της εργατικής νομοθεσίας. Αλλά η προτίμησή τους ήταν πάντα να επιτύχουν τις επιδιωκόμενες

αλλαγές μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την ελπίδα ότι θα ήταν δυνατό να βρεθούν κοινά αποδεκτές λύσεις.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η διευθέτηση θεμάτων ευελιξίας της αγοράς εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων στο εθνικό διεπαγγελματικό ή κλαδικό επίπεδο είναι μάλλον η εξαίρεση στις ευρωπαϊκές χώρες, αν και υπάρχουν μερικά παραδείγματα χωρών με τέτοιες εμπειρίες.

Στο επίπεδο της επιχείρησης, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προσκρούουν συχνά στις διαφορές γνωμών όσον αφορά τη μέθοδο ελαστικοποίησης. Από τη μεριά των συνδικάτων δίνεται η προτεραιότητα στην «εσωτερική ευελιξία», δηλαδή ανάμεσα σε άλλα στη μείωση του χρόνου εργασίας, τη βελτίωση της οργάνωσης εργασίας και την ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων. Από την πλευρά τους, οι εργοδότες προτιμούν, κατά κανόνα, τη λεγόμενη «εξωτερική ευελιξία», δηλαδή την απλούστευση των διαδικασιών απόλυσης, την ανάπτυξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης και την εξατομίκευση των αμοιβών και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Νέες τεχνολογίες: όσον αφορά τη συμβολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη βελτίωση του κοινωνικού ελέγχου των νέων τεχνολογιών, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την τελευταία δεκαετία έχουν συναφθεί στις ευρωπαϊκές χώρες πολλές συλλογικές συμβάσεις με αντικείμενο την τεχνολογική εξέλιξη και τη συμμετοχή των εργαζομένων στην τεχνολογική αλλαγή. Οι περισσότερες από τις συλλογικές συμβάσεις που αναφέρονται στο θέμα της τεχνολογικής αλλαγής είναι επιχειρησιακές. Όταν πρόκειται να εισαχθούν νέες τεχνολογίες σε μια επιχείρηση, συνηθίζεται να επιχειρείται συλλογική συμφωνία με σκοπό την προστασία των εργαζομένων και την ανάπτυξη των επαγγελματικών γνώσεων και ειδικοτήτων του προσωπικού, τη βελτίωση του πνεύματος συνεργασίας μέσα στην επιχείρηση, την προώθηση της ικανοποιητικής εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας της παραγωγής κ.λ.π.. Τέτοιες συλλογικές συμβάσεις συνηθίζονται σήμερα στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, αλλά είναι άγνωστες στη χώρα μας.

Σε πολλές χώρες υπογράφηκαν την τελευταία εικοσαετία εθνικές διεπαγγελματικές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις με σκοπό τον καθορισμό ορισμένων γενικών αρχών, όσον αφορά τις κοινωνικές επιπτώσεις της τεχνολογικής αλλαγής. Αναφέρεται ως παράδειγμα η συμφωνία που υπογράφηκε τον Μάρτιο του 1988 στην Ισπανία μεταξύ κορυφαίων εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων για την ανάγκη επέκτασης των κλαδικών διαπραγματεύσεων στο θέμα των νέων τεχνολογιών. Στις Σκανδιναβικές χώρες, οι γενικές αρχές συνεργασίας και συμμετοχικών διαδικασιών σε περίπτωση τεχνολογικής αλλαγής προβλέπονται είτε από το νόμο, είτε από συλλογικές συμβάσεις εθνικού επιπέδου.

Μείωση και διευθέτηση του χρόνου εργασίας: το θέμα της μείωσης και των διαφόρων μορφών που μπορεί να πάρει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας απασχόλησε πολύ τους Ευρωπαίους νομοθέτες και τους κοινωνικούς συνομιλητές κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι-εικοσιπέντε ετών. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι νέες ρυθμίσεις έλαβαν τη μορφή συνδυασμού νομοθεσίας και συλλογικών συμβάσεων, όπως π.χ. στο Βέλγιο, τη Γαλλία και τη Δανία. Σε άλλες χώρες πάλι όπως η Γερμανία, η μείωση και η

διευθέτηση των ωρών εργασίας ήταν κατεξοχήν έργο των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η διευθέτηση των χρονικών ορίων εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο διεπαγγελματικών και κλαδικών όσο και επιχειρησιακών είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της προπερασμένης δεκαετίας. Οι διαδοχικές μειώσει του χρόνου εργασίας έγιναν δυνατές μόνο μετά από πολύχρονους και σκληρούς αγώνες των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και μερικές φορές χρειάστηκε η επέμβαση του νομοθέτη για να επιτευχθούν. Αλλά η στάση των εργοδοτών άλλαξε σχετικά πρόσφατα, όταν διαπίστωσαν ότι η ελάττωση των ωρών εργασίας μπορεί να συνδυασθεί με μία πιο ευέλικτη διευθέτηση των χρονικών ορίων εργασίας. Οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις των τελευταίων δεκαετιών στο χώρο αυτό οφείλονται, άλλωστε, σε εργοδοτική πρωτοβουλία.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων, από την πλευρά τους, αντέδρασαν στην αρχή αρνητικά στις εργοδοτικές προτάσεις για απλή διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η βασική εργατική διεκδίκηση ήταν και παραμένει η μείωση του χρόνου εργασίας. Αλλά, με την πάροδο του χρόνου, η στάση των συνδικάτων άλλαξε και χιλιάδες συλλογικές συμβάσεις με θέμα τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας υπογράφηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι ετών.

Μέθοδοι επίλυσης συλλογικών διαφορών

Η ποικιλία των μηχανισμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών στις ευρωπαϊκές χώρες είναι μεγάλη. Οι νομοθετικές αντιλήψεις για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών της εργασίας αντανακλούν, καταρχήν, τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις πολιτικές και οικονομικές δομές των κρατών. Τα φιλελεύθερα (ή νέο-φιλελεύθερα) πολιτικά συστήματα αποφεύγουν κατά κανόνα, τα μέτρα καταναγκασμού των κοινωνικών συνομιλητών και αφήνουν ελεύθερα τα ενδιαφερόμενα μέρη να ρυθμίσουν τις διαφορές τους, ενώ τα συστήματα τα οποία χαρακτηρίζονται από μια παράδοση κρατικού παρεμβατισμού στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αναγνωρίζουν συχνότερα το δικαίωμα της δημόσιας αρχής να παρεμβαίνει στις συλλογικές σχέσεις εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, η ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας αντικατοπτρίζει τις ιδιομορφίες των εθνικών συστημάτων συλλογικών σχέσεων εργασίας, π.χ. τον τρόπο οργάνωσης των επαγγελματικών οργανώσεων, τους μηχανισμούς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι απεργίες και οι ανταπεργίες κλπ.

Αυτές οι ιδιομορφίες καθιστούν εξαιρετικά δύσκολη κάθε προσπάθεια σύγκρισης μεταξύ εθνικών καταστάσεων. Αυτό ισχύει και για το διεθνή νομοθέτη, όπως φαίνεται και από τις δυσκολίες στις οποίες προσέκρουσαν, πρώτα η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και, πιο πρόσφατα, η Ευρωπαϊκή Ένωση όταν προσπάθησαν να παρέμβουν σε αυτόν τον τομέα.

Η πλήρως υποχρεωτική διαιτησία θεωρείται σήμερα αντίθετη προς την αρχή της συλλογικής αυτονομίας και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρέπει να υπομνησθεί, ότι η εισαγωγή της υποχρεωτικής διαιτησίας κατά τον 19ο αιώνα -1824 στην Αγγλία, το 1894 στη Νέα Ζηλανδία, το 1904 στην Αυστραλία- έγινε χωρίς καμία αναφορά στη συλλογική διαπραγμάτευση.

Ο κύριος σκοπός ήταν να αποφευχθούν οι απεργίες και τα Lock out. Με την εμφάνιση, στις αρχές του 20ου αιώνα, και την περαιτέρω ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως βασικού θεσμού των εργασιακών σχέσεων, η φύση και ο σκοπός της διαιτησίας μεταβλήθηκαν άρδην. Με μόνη εξαίρεση την Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία –και, μέχρι πρόσφατα την Ελλάδα, αλλά θα ήταν παρακινδυνευμένο να συγκρίνει κανείς το εδώ επικρατήσαν σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας με τους αντίστοιχους θεσμούς στις δύο αυτές χώρε- καμία ανεπτυγμένη κοινωνία δεν προσφεύγει σήμερα στη γενική υποχρεωτική διαιτησία. Η ολιγότερες από είκοσι χώρες όπου εξακολουθεί να χρησιμοποιείται η υποχρεωτική διαιτησία βρίσκονται όλες εκτός Ευρώπης: 8-9 στην Αφρική, 5-6 στη Λατινική Αμερική, 2 στη Μέση Ανατολή και μία στην Ασία. Όλες οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης, καθώς και οι Βόρειος Αμερική και η Ιαπωνία εφαρμόζουν την προαιρετική διαιτησία, αλλά σε μερικές από αυτές γίνεται περιορισμένη χρήση υποχρεωτικής διαιτησίας σε ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις, αυστηρά προκαθορισμένες από το νόμο. Δεδομένης άλλωστε της ανάπτυξης του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αυτές τις χώρες, οι διαδικασίες της διαιτησίας –ακόμα και της προαιρετικής, είτε προβλέπεται από το νόμο, είτε έχει συμφωνηθεί από τα ίδια τα μέρη- δε χρησιμοποιούνται παρά εν εσχάτη ανάγκη, γιατί οι διαδικασίες συνδιαλλαγής και διαμεσολάβησης αποκτούν ιδιαίτερο βάρος και προτιμούνται καθώς θεωρούνται ως φυσικές προεκτάσεις των διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στα προαιρετικά συστήματα, οι διαδικασίες επίλυσης των συλλογικών διαφορών μπορεί, είτε να είναι συμφωνημένες από τα μέλη (με συλλογική σύμβαση ή με ειδική συμφωνία, όπως αυτό έγινε πρόσφατα σχετικά στην Ισπανία), είτε να βάλλονται από το νόμο, είτε να προβλέπεται ένας συνδυασμός των δύο μεθόδων. Η εθελούσια υπαγωγή στη συνδιαλλαγή, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία, ύστερα από συμφωνία των ενδιαφερομένων μερών, είναι φυσικά ο ιδεώδης τρόπος επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Οι δυσκολίες είναι όμως πολλές, και λίγες είναι οι χώρες στις οποίες αυτή η μέθοδος αποτελεί τον κύριο τρόπο επίλυσης των διαφορών: τη βρίσκει κανείς στις αγγλοσαξονικές και σκανδιναβικές χώρες, καθώς και στο Βέλγιο τη Γερμανία και την Ελβετία.

Η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία προαιρετική διαιτησία – προς την οποία προσανατολίστηκε – τουλάχιστον εν μέρει – ο Έλληνας νομοθέτης του νόμου 1876/90- μπορεί να πάρει τρεις μορφές. Μπορεί, εν πρώτοις, να είναι προαιρετική και όσον αφορά την προσφυγή στη διαιτησία και όσον αφορά τη νομική δέσμευση και τη διαιτητική απόφαση. Δηλαδή να απαιτείται και για τις δύο περιπτώσεις συμφωνία των δύο πλευρών, ιδιαίτερα όσον αφορά τη δέσμευση από τη διαιτητική απόφαση, όπως π.χ. στην Αγγλία. Μία δεύτερη δυνατότητα είναι η υποχρέωση προσφυγής αλλά με μη δεσμευτική διαιτητική απόφαση. Καμία ευρωπαϊκή χώρα δεν την υιοθετεί. Ο τρίτος τύπος –ο πιο διαδεδομένος στην Ευρώπη- προβλέπει συναινετική παραπομπή στη διαιτησία και δεσμευτική διαιτητική απόφαση. Σ’ αυτό το σύστημα, η προσφυγή στη διαιτησία, είτε μπορεί να γίνει οποτεδήποτε, δηλαδή χωρίς να προηγηθεί η διαδικασία της συνδιαλλαγής (Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, ΗΠΑ, Ιαπωνία κ.λπ.),

είτε επιτρέπεται μόνο μετά την αποτυχία της συνδιαλλαγής (Γαλλία, Ελβετία, Νορβηγία, Σουηδία κ.λ.π.)[44].

Υπάρχουν σοβαρές διαφωνίες στη θεωρία, όσον αφορά τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών στις βασικές υπηρεσίες. Υπενθυμίζεται ότι οι ευρωπαϊκές κοινωνίες βρίσκονται ακόμα στο δρόμο της αναζήτησης κατάλληλων μηχανισμών ρύθμισης των συλλογικών διαφορών. Άλλωστε, πολλές κατηγορίες εργαζομένων παραμένουν ακόμα και σήμερα αποκλεισμένες από αυτές. Επίσης, ορισμένα οικονομικά συμφέροντα διαφεύγουν από τη ρύθμιση των διαφορών.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι η πείρα των τελευταίων τριών δεκαετιών αποδεικνύει ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας από τους πλέον δημοκρατικούς και ευέλικτους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στον τομέα της εργασίας και της εργασιακής πολιτικής. Θα πρέπει επίσης να υπογραμμιστεί η μεταβολή κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, των σχέσεων ανάμεσα στο νόμο και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ισπανία, και η Ιταλία, ο νόμος περιλαμβάνει μερικές φορές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων. Συμβαίνει επίσης, να προβλέπει ο νόμος ότι είναι δυνατή η τροποποίηση ορισμένων νομοθετικών διατάξεων μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης, και είναι γνωστό ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες ο νομοθέτης δεν επεμβαίνει παρά μόνο «εν εσχάτη ανάγκη», δηλαδή αν αποτύχουν οι διμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Μια δεύτερη παρατήρηση έχει σχέση με τη μεγάλη ανάπτυξη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Για να είναι κοινωνικά αποδεκτή η τάση για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης, είναι απαραίτητη η ύπαρξη, σ' αυτό το επίπεδο, ισχυρών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Η Τρίτη διαπίστωση έχει σχέση με την όλη προσπάθεια ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας και το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης σ' αυτή την προσπάθεια. Η γενική εντύπωση που επικρατεί σήμερα είναι ότι, όσον αφορά την ελαστικοποίηση, η συλλογική διαπραγμάτευση είχε θετικά αποτελέσματα μόνο στο επίπεδο της επιχείρησης. Αντίθετα, στο κλαδικό και εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, τα αποτελέσματα υπήρξαν πολύ πενιχρά.

4. Κοινωνικός διάλογος και κοινωνική συνεργασία

Θέματα ορολογίας

Μετά από μακρόχρονη εφαρμογή, φυσικά με αρκετές δυσκολίες, σε πολλές χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης (ιδιαίτερα στην Αυστρία, τη Γερμανία και τις σκανδιναβικές χώρες), η τριμερής κοινωνική συνεργασία, έκανε κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες την εμφάνισή της σε χώρες της Νότιας

[44] Η ευρωπαϊκή εμπειρία στο χώρο της ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας δείχνει καθαρά ότι, προκειμένου για συλλογικές σχέσεις εργασίας και ειδικότερα για διαφορές συμφερόντων οι οποίες μπορεί να προκύψουν από αυτές τις σχέσεις, πρέπει πριν απ' όλα να εμπιστεύεται κανείς τα ενδιαφερόμενα μέρη, να δίνει την προτεραιότητα στη συλλογική διαπραγμάτευση και να αντιστέκεται στον πειρασμό να θέλει να ρυθμίσει τα πάντα με την νομοθεσία, γιατί –ας μη ντο ξεχνούμε- το εργασιακό δίκαιο δεν είναι σε αυτόν τον τομέα –ίσως περισσότερο απ΄ ότι σε άλλους – τίποτε άλλο από μια απλή τεχνική στην υπηρεσία των αναγκών των κοινωνικών ομάδων.

Ευρώπης, πρώτα στην Ισπανία και την Ιταλία και αργότερα στην Πορτογαλία και την Ελλάδα. Ο όρος κοινωνική συνεργασία δεν είναι συνώνυμος με τον «νέο-κορπορατιβισμό».

Σύντομη επισκόπηση των πρόσφατων εξελίξεων

Όπως είναι γνωστό, ο κοινωνικός διάλογος λειτουργεί σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, αλλά η συγκεκριμένες μορφές που λαμβάνει η κοινωνική συνεργασία διαφέρουν πολύ από τη μία χώρα στην άλλη. Η συνεργασία μπορεί να είναι θεσμοθετημένη από το νόμο ή να βασίζεται σε απλή συμφωνία μεταξύ των μερών, μπορεί να έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα, ή να λαμβάνει μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων και να οδηγεί σε δεσμευτικές αποφάσεις.

Το ενδιαφέρον που προκαλούν στην Ευρώπη οι διάφοροι μηχανισμοί κοινωνικού διαλόγου και συνεργασίας αναπτύσσεται σημαντικά τα τελευταία χρόνια για δύο βασικά λόγους. Πρώτον, λόγω της προόδου που σημείωσαν προσφάτως σε πολλές χώρες οι δημοκρατικοί θεσμοί, όπως η αποκατάσταση της δημοκρατίας στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία κατά τη δεκαετία του 1970 ή πριν λίγα χρόνια η πτώση των κομμουνιστικών καθεστώτων στη Σοβιετική Ένωση και στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης, που επέτρεψε την εμφάνιση για πρώτη φορά σ΄ αυτές τις χώρες, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, τριμερών συμβουλευτικών μηχανισμών κοινωνικής και οικονομικής συνεργασίας. Δεύτερον, το ενδιαφέρον για τον κοινωνικό διάλογο αυξήθηκε τελευταία λόγω των δραστικών οικονομικών, τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών των τελευταίων τριών δεκαετιών.

Αυτός ο δεύτερος παράγοντας καθιστά μεν την κοινωνική συνεργασία χρησιμότερη. Σε χώρες π.χ. όπως η Ολλανδία με πείρα πολλών δεκαετιών σε αυτόν τον τομέα, η συμβουλευτικοί μηχανισμοί προσέκρουσαν τα τελευταία χρόνια επανειλημμένως σε σοβαρές δυσκολίες που προκάλεσαν μεγάλες καθυστερήσεις στη λήψη αποφάσεων. Το 1993, τα σχέδια κοινωνικών συμφώνων που είχαν ετοιμάσει οι κυβερνήσεις του Βελγίου, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας απέτυχαν. Ακόμα και σε περίπτωση επιτυχίας, άλλωστε, οι συμφωνίες ήταν μερικές φορές αποτέλεσμα κυβερνητικών πιέσεων, όπως αυτό συνέβη στην Ιταλία με την κεντρική συμφωνία του Ιουλίου 1993 και την αντίστοιχη συμφωνία του Νοεμβρίου 1993 στην Ολλανδία.

Παρά τις δυσκολίες, με τη συνέχιση της οικονομικής κρίσης και την αναδόμηση των ευρωπαϊκών οικονομιών, ο κοινωνικός διάλογος και η τριμερής συνεργασία αποδείχθηκαν περισσότερο παρά ποτέ απαραίτητοι για τη χάραξη και την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής. Χρησιμοποιήθηκαν προς τούτο τα προϋπάρχοντα τριμερή γνωμοδοτικά όργανα ή δημιουργήθηκαν καινούρια. Γρήγορα όμως έγινε αντιληπτό ότι τα επίσημα θεσμοθετημένα γνωμοδοτικά όργανα με πολυμελή σύνθεση και περιβαλλόμενα από μεγάλη δημοσιότητα, δεν ήταν πάντα σε θέση να ανταποκριθούν στις νέες και επείγουσες ανάγκες.

Ας σημειωθεί ότι η δομή και τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου σε μια δεδομένη χώρα αντικαθρεπτίζουν τα κύρια χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων σε αυτή τη χώρα. Στην Ευρώπη συναντά κανείς βασικά τρεις τύπους εργασιακών σχέσεων: πρώτον, τα *συναινετικά συστήματα* που διαθέτουν πλήρη νομοθετική πλαισίωση, ισχυρές και συγκεντρωτικά δομημένες

επαγγελματικές οργανώσεις και μακρά παράδοση κοινωνικής συνεργασίας. Παραδείγματα αυτού του προτύπου είναι η Γερμανία, η Αυστρία και οι σκανδιναβικές χώρες. Δεύτερον, τα *ανταγωνιστικά συστήματα* που συναντά κανείς στις μεσογειακές χώρες της Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένης και της Γαλλίας, με κύρια χαρακτηριστικά την πολλαπλότητα και τη σχετική αδυναμία των θεσμών και τη μεγάλη σημασία που δίνεται στο νομοθετικό κανόνα, την ανεπαρκή ανάπτυξη της συλλογικής αυτονομίας. Τέλος, υπάρχουν ενδιάμεσες καταστάσεις εργασιακών σχέσεων, σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Ελβετία και η Ολλανδία, που παρουσιάζουν χαρακτηριστικά και των δύο άλλων κατηγοριών και που μπορεί να αποκληθούν *ενδιάμεσα ή μεικτά συστήματα*.

Ο κοινωνικός διάλογος συνεχίστηκε κατά την τελευταία δεκαετία στα συναινετικά συστήματα εργασιακών σχέσεων αλλά οι επιπτώσεις της διεθνούς οικονομικής κρίσης ήταν εμφανής, όπως δείχνει το παράδειγμα της Γερμανίας, δηλαδή της χώρας που αποτέλεσε κατά τις δεκαετίες του 1960 και 1970 το πρότυπο του «νέο-κορπορατιβιστικού» συστήματος συγκεντρωτικών και συναινετικών εργασιακών σχέσεων.

Στη Γερμανία, η πολιτική της «Konzertiete-Aktion» της περιόδου 1967-1977 δεν επέζησε της οικονομικής κρίσης των δεκαετιών του 1970 και 1980. μόλις στις αρχές της δεκαετίας του 1990 άρχισαν και πάλι οι προσπάθειες κοινωνικού διαλόγου και συνεργασίας. Η περίοδος 1993-1995 χαρακτηρίζεται από μια αναζωπύρωση των συλλογικών διαφορών και των απεργιών. Η Εθνική συμφωνία για την απασχόληση που υπεγράφη τον Ιανουάριο του 1996 συμπεριλάμβανε σειρά μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας, ήταν όμως συμβολικής σημασίας και δεν περιείχε δεσμευτικές ρήτρες. Ενώ οι διμερείς συλλογικές σχέσεις συνεχίζονται το 1996 και το 1997 και καταλήγουν συχνά σε συμφωνίες, παρόλη την αυξανόμενη δυσφορία της εργοδοσίας για ανάληψη νέων υποχρεώσεων ή ακόμα και για την τήρηση των όσων είχαν αναληφθεί, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος στο εθνικό επίπεδο λιμνάζει.

Όσον αφορά τα ανταγωνιστικά, συστήματα η οικονομική κρίση και οι διαρθρωτικές αλλαγές των τριών τελευταίων δεκαετιών έδειξαν και εκεί τη χρησιμότητα των μηχανισμών κοινωνικής συνεργασίας αλλά και τις μεγάλες δυσκολίες στις οποίες προσκόπτουν. Πράγματι, μετά από πολυετή εφαρμογή του νέο-κορπορατισβιστικού συστήματος στις χώρες της Βόρειας και κεντρικής Ευρώπης, η τριμερής κοινωνική συνεργασία εμφανίστηκε, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, σε χώρες της Νότιας Ευρώπης, πρώτα στην Ιταλία και την Ισπανία, μετά στην Πορτογαλία και πιο πρόσφατα στην Ελλάδα. Η Ιταλία έπαιξε πρωτοποριακό ρόλο στις εξελίξεις στον ευρωπαϊκό νότο.

Άξιες ιδιαίτερης μνείας είναι επίσης οι πρόοδοι που σημείωσε τα τελευταία χρόνια ο κοινωνικός διάλογος σε χώρες όπως η Ισπανία και η Πορτογαλία, με πρόσφατο αυταρχικό παρελθόν. Στην Πορτογαλία οι εξελίξεις είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες για τη χώρα μας, λόγω των κοινών σημείων που παρουσιάζουν οι δύο οικονομίες. Ο θεσμός της κοινωνικής συνεργασίας εγκαινιάστηκε στην Πορτογαλία στις αρχές της δεκαετίας του 1980 με την ίδρυση του Διαρκούς Συμβουλίου Κοινωνικής Συνεργασίας (concertacao social) τριμερούς σύνθεσης, χωρίς όμως τη συμμετοχή της ισχυρότερης

συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας, που πρόσκειται στο κομμουνιστικό κόμμα.

Τέλος στη Γαλλία, η κοινωνική συνεργασία λειτουργεί κατά περιόδους. Μολονότι υπάρχει μακρά παράδοση κοινωνικού διαλόγου στα πλαίσια συμβουλευτικών οργανισμών, ούτε οι σοσιαλιστικές κυβερνήσεις, ούτε οι κυβερνήσεις της δεξιάς επεδίωξαν την υπογραφή τριμερών συμφωνιών με την εξαίρεση ίσως της τριμερούς διάσκεψης κορυφής για την απασχόληση και την εργασία, που οργάνωσε η κυβέρνηση Jospin στις δέκα Οκτωβρίου 1997, αλλά που δεν κατέληξε στην υπογραφή συμφώνου.

Το Βέλγιο διαθέτει ένα ιδιότυπο, αλλά επιτυχές και με μακρά παράδοση σύστημα εργασιακών σχέσεων, που βασίζεται στη σύνθεση ανάμεσα στο ανταγωνιστικό πνεύμα που διέπει τα μέρη στις εργασιακές σχέσεις και την έμφυτη στη βελγική κοινωνία αναζήτηση συμβιβαστικών λύσεων βασισμένων στο κοινό συμφέρον. Επί πενήντα χρόνια, η οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας διήπετο από το πνεύμα ενός Κοινωνικού Συμφώνου που υπεγράφη το 1944, προτού ακόμα τελειώσει ο δεύτερος παγκόσμιος πόλεμος, καθώς και από ένα πυκνό δίκτυο συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο οι αλλαγές που επήλθαν στη συνέχεια, ιδιαίτερα με την οικονομική κρίση και την αναδόμηση της οικονομίας κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών, έθεσαν υπό δοκιμασία τις βάσεις του συστήματος και η υπογραφή νέων εθνικών συμφώνων προσέκρουσε σε ανυπέρβλητες δυσκολίες.

Και η Ολλανδία, άλλωστε, άλλο ιδιότυπο σύστημα εργασιακών σχέσεων βασισμένο –όπως και στο Βέλγιο- σε διαδικασίες εμπνεόμενες από πολιτικο-θρησκευτικές αρχές, και που είναι από πολλές δεκαετίες πρότυπο επιτυχούς κοινωνικού διαλόγου και κοινωνικής συνεργασίας άρχισε να γνωρίζει τις πρώτες δυσκολίες με την εντατικοποίηση της διεθνούς οικονομικής κρίσης.

Κοινό χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών εμπειριών είναι οι μεγάλες δυσκολίες στις οποίες προσκρούει ο κοινωνικός διάλογος. Βασικό πρόβλημα είναι ο καθορισμός των ανταλλαγμάτων που προσφέρονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις γι τις θυσίες που καλούνται να αποδεχθούν, και αυτό σε μία περίοδο συνδικαλιστικής κρίσης και δύσκολης προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Το δίλημμα των συνδικάτων μεταξύ συμμετοχής και αποχής παραλύει συχνά τους μηχανισμούς του κοινωνικού διαλόγου. Παρόμοιες δυσκολίες παρουσιάζονται μερικές φορές και από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων, που περνούν όπως τα συνδικάτα μία περίοδο κρίσης. Άλλες δυσκολίες οφείλονται στη γνωστή κρίση που διανύει το κράτος-έθνος λόγω των φυγόκεντρων δυνάμεων της παγκοσμιοποίησης των ανταλλαγών, από τη μία μεριά, και της παράλληλης –αλλά αντιφατικής- τάσης για αποκέντρωση των αποφάσεων στο επίπεδο των επιχειρήσεων από την άλλη.

5. Εργασιακές σχέσεις στο επίπεδο της επιχείρησης

Σε σχέση με τη λειτουργία της κοινωνικής συνεργασίας στο εθνικό επίπεδο η οποία δίνει μια κάποια συνοχή, η κατάσταση είναι τελείως διαφορετική στο επίπεδο της επιχείρησης, όπου έχει κανείς την εντύπωση ότι οι κοινωνικές σχέσεις «αποσπώνται» από τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, ωθούμενες από φυγόκεντρες δυνάμεις.

Ορισμένοι παρατηρητές αναρωτιούνται αν είναι ακόμα δυνατόν να μιλάμε σήμερα για «συστήματα» εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης. Οι τάσεις που διαγράφονται σε αυτόν τον τομέα τα τελευταία είκοσι με εικοσιπέντε χρόνια είναι ακόμα αβέβαιες και σε πολλές περιπτώσεις αντιφατικές.

Εργασιακές πολιτικές εργοδοτών

Κατά τη δεκαετία του 1980 η εικόνα της επιχείρησης βελτιώθηκε στα μάτια της κοινής γνώμης, γεγονός το οποίο συνέβαλε στο να θεωρηθεί μερικές φορές ξεπερασμένη η παραδοσιακή αντίληψη του εργασιακού συνδικαλισμού ότι η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων απαιτεί πάντα τη μαχητική κινητοποίησή τους. Η πρωτοβουλία της δράσης στο επίπεδο της επιχείρησης περνά τώρα από τα συνδικάτα στους εργοδότες είτε πρόκειται για μηχανισμούς συμμετοχής είτε για υπογραφή συμφωνιών.

Αυτή η ενδυνάμωση της εργοδοτικής διεκδίκησης για μεγαλύτερη ευελιξία αντανακλάται στην εξέλιξη των εργασιακών πολιτικών που εφαρμόζουν οι εργοδότες. Οι πολιτικές αυτές παρουσιάζουν μια πολύ μεγάλη διαφοροποίηση, καθώς εκφράζουν τον τρόπο με τον οποίο ο κάθε εργοδότης αντιλαμβάνεται το ρόλο του εργασιακού συνδικαλισμού στην επιχείρηση.

Η διακύμανση των εργοδοτικών πολιτικών όσον αφορά το προσωπικό της επιχείρησης υπογραμμίζει την αβεβαιότητα που δεσπόζει στους κόλπους των εργοδοτών σχετικά με την επιλογή μιας συγκεκριμένης πολιτικής, τόσο από τεχνική όσο και από κοινωνική πλευρά. Στο τεχνικό επίπεδο, υπάρχουν πολλές δυνατές επιλογές για να γίνει η επιχείρηση ανταγωνιστική σε έναν κόσμο που αλλάζει και δεν υπάρχουν ακόμα οριστικές απαντήσεις σχετικά με τον καλύτερο τρόπο ενέργειας. Στο κοινωνικό επίπεδο, η αβεβαιότητα είναι διπλή: από τη μια πλευρά, δεν αποδείχτηκε μέχρι σήμερα ότι σε ένα δεδομένο σύστημα παραγωγής αντιστοιχεί ένα ιδανικό πρότυπο εργασιακών σχέσεων και από την άλλη, τη στιγμή που πρόκειται να χαράξουν την εργασιακή πολιτική που θα ακολουθήσουν, οι εργοδότες δε γνωρίζουν ποια θα είναι η αντίδραση των συνδικάτων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Οι μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, αναγκάζονται να λαμβάνουν πρωτοβουλίες επειδή η μάχη για την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα, καθώς και οι αλλαγές του συστήματος παραγωγής που επιβάλλουν οι νέες τεχνολογίες, καθιστούν απαραίτητη μια νέα θεώρηση των συστημάτων οργάνωσης εργασίας και εργασιακών σχέσεων. Όμως, η κατεύθυνση που θα πάρει η αναδιοργάνωση της εργασίας δεν είναι δεδομένη. Δεν υπάρχει μια μαγική συνταγή που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλες τις περιπτώσεις.

Υπάρχουν επίσης ενδείξεις, ότι η ευελιξία της εργασίας που τόσο επίμονα -και σε πολλές περιπτώσεις δικαιολογημένα- διεκδικούν οι εργοδότες τον τελευταίο καιρό, μπορεί να επιτευχθεί πιο αποτελεσματικά, όταν οι κανόνες που τη διέπουν έχουν θεσπιστεί στα πλαίσια διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζόμενους.

Συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση

Κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια, παρατηρείται στην Ευρώπη ενίσχυση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Η εκπροσώπηση μέσω συνδικάτων ή μέσω επιτροπών που ελέγχονται από τα συνδικάτα είναι σήμερα ο κανόνας στις βιομηχανικές και εμπορικές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από εκατό εργαζομένους. Με μόνη εξαίρεση την Αγγλία, 80 ως 100% των εργαζομένων σε ιδιωτικές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα άτομα, εκπροσωπούνται σήμερα από κάποιο μηχανισμό εκπροσώπησης. Αλλά, όπως είναι φυσικό, τα συγκεκριμένα δικαιώματα των εργαζομένων στα πλαίσια των συμμετοχικών διαδικασιών διαφέρουν πολύ από τη μια χώρα στην άλλη.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, η παρουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους χώρους εργασίας ήταν μέχρι τη δεκαετία του 1960 ανύπαρκτη η περιορισμένη. Η προσοχή της συνδικαλιστικής ηγεσίας ήταν τότε στραμμένη προς το εθνικό κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο και η συλλογική διαπραγμάτευση πραγματοποιούταν σε αυτά τα επίπεδα. Η στρατηγική αυτή άλλαξε άρδην κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι με εικοσιπέντε ετών, συνέπεια και αυτό των μεγάλων οικονομικών και κοινωνικών μεταβολών. Οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις ενδιαφέρονται σήμερα ιδιαίτερα για την εκπροσώπηση στην επιχείρηση, προφανώς λόγω της εργοδοτικής πίεσης για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αυτό το επίπεδο. Παρατηρείται επίσης μια ποιοτική αλλαγή, όσον αφορά τους στόχους των συμμετοχικών διαδικασιών. Εκείνο που δεν άλλαξε, είναι η απόσταση που χωρίζει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις επιτροπές επιχείρησης και η ένταση που επικρατεί συχνά στις μεταξύ τους σχέσεις. Εκεί όπου η συνδικαλιστική εκπροσώπηση στον χώρο της εργασίας προϋπήρξε των επιτροπών, ο ρόλος αυτών των επιτροπών παραμένει κατά κανόνα περιθωριακός. Εκεί όμως, όπου οι επιτροπές επιχείρησης προηγήθηκαν των συνδικάτων στην επιχείρηση, στρατηγική που ακολούθησαν τα συνδικάτα ήταν, σχεδόν πάντα, να προσπαθήσουν να επηρεάσουν εκ των ένδον τις αποφάσεις και να ελέγξουν τη λειτουργία των συμμετοχικών διαδικασιών. Αυτές οι προσπάθειες στέφθηκαν από επιτυχία εκεί όπου ο συνδικαλισμός παρέμεινε ισχυρός στο επίπεδο της επιχείρησης και πολύ λιγότερο στις χώρες όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν ασθενέστερες σε αυτό το επίπεδο.

Θα παρατεθούν στη συνέχεια ορισμένα παραδείγματα από τη συγκεκριμένη κατάσταση που επικρατεί στις χώρες της Βόρειας και της Δυτικής Ευρώπης, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 100 εργαζομένους.

Σε μια σουηδική επιχείρηση, λ.χ., μπορεί να συναντήσει κανείς μέχρι και τρεις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι ανήκουν σε συνδικάτο. Σε μια αγγλική επιχείρηση θα συναντήσει επίσης κανείς πολλά συνδικάτα που εκπροσωπούν μεγάλο ποσοστό του προσωπικού, και ιδιαίτερα των εργατών. Στη γερμανική επιχείρηση, η κατάσταση είναι αρκετά διαφορετική, το κύριο χαρακτηριστικό είναι η ισχυρή παρουσία ενός και μοναδικού βιομηχανικού συνδικάτου, μέλους της Γερμανικής Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας DGB, με μέλη την πλειοψηφία των εργαζομένων και εκπροσωπούμενο στην επιχείρηση από συνδικαλιστική επιτροπή. Η εκπροσώπηση του συνόλου των εργαζομένων ανατίθεται στο προβλεπόμενο από το νόμο συμβούλιο

της επιχείρησης (Betriebsrat). Τέλος στη γαλλική επιχείρηση, θα συναντήσει κανείς πολλά συνδικάτα που έχουν διαφορετικούς πολιτικούς προσανατολισμούς. Υπάρχει επίσης μια πληθώρα συμμετοχικών διαδικασιών, συχνά περιορισμένης αποτελεσματικότητας, με μέλη εκλεγόμενα από το σύνολο των εργαζομένων.

Στην περίπτωση των χωρών του ευρωπαϊκού Νότου δεν υπάρχει σαφής τάση που να εκδηλώνεται στο επίπεδο συμμετοχής. Στις χώρες της Ιβηρικής χερσονήσου λ.χ., δεν παρατηρούνται, κατά τα τελευταία χρόνια σημαντικές αλλαγές στα όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού και φαίνεται πως οι θεσμοί αυτοί εξακολουθούν να δίνουν την προτεραιότητα στο διεκδικητικό τους ρόλο σε βάρος του ρόλου τους στο χώρο της συνεργασίας. Στην Ελλάδα, όπου η συμμετοχή στην επιχείρηση ήταν άγνωστη μέχρι το 1982, σημειώθηκε προσφάτως η εμφάνιση τριών μορφών συμμετοχής: στις «κοινωνικοποιημένες» επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, στις προβληματικές επιχειρήσεις τις οποίες ανέλαβε προσωρινά το Κράτος και τέλος, υπό μορφή δημιουργίας επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, σε επιχειρήσεις ορισμένου μεγέθους. Με τον νόμο 1767/1988, γενικεύθηκε η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

Στη Γαλλία, εκτός από τις προαναφερθείσες συμμετοχικές διαδικασίες συνυπάρχουν από καιρό, κάποτε με δυσκολίες, διάφορες μορφές άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση. Τέλος στην Ιταλία, η προτίμηση δίνεται στη συνδικαλιστική παρουσία στην επιχείρηση και τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Άμεση συμμετοχή

Η νέα αυτή μέθοδος συμμετοχής παίρνει διάφορες μορφές είτε συμβουλευτικού χαρακτήρα, είτε μεγαλύτερης αυτονομίας στην εργασία. Η ανάπτυξη της «άμεσης συμμετοχής» βαδίζει παράλληλα με την ανάπτυξη των νέων ιδεών, κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, στον τομέα της λεγόμενης ορθολογικής διαχείρισης των «ανθρώπινων πόρων» και της «ολικής ποιότητας».

Τα προγράμματα «άμεσης συμμετοχής» εμφανίστηκαν πρώτα στην Ιαπωνία, στους τομείς παραγωγής αυτοκινήτων και ηλεκτρονικών κατασκευών, και στη συνέχεια στις ΗΠΑ. Η ευρωπαίοι εργοδότες δεν έδειξαν στην αρχή τον ίδιο ενθουσιασμό για τη χρησιμοποίηση των νέων μεθόδων, αλλά η κατάσταση φαίνεται ότι αλλάζει γρήγορα και ο αριθμός των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν προγράμματα «άμεσης συμμετοχής» αυξάνει τα τελευταία χρόνια.

Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

Όπως τονίστηκε ήδη η επιχείρηση έγινε στην Ευρώπη ο προνομιούχος χώρος της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Εδώ και μερικά χρόνια παρατηρούμε μια αύξηση των μικρο-διαπραγματεύσεων, συχνά άτυπων. Η οικονομική κρίση υποχρεώνει, πολλές φορές, τους συμβαλλόμενους στο επίπεδο της επιχείρησης να συσχετίζουν τους μισθούς, την απασχόληση, την παραγωγικότητα και τα χρονικά όρια της εργασίας.

Στη Γαλλία, οι νόμοι Auroux[45] είχαν αποφασιστικές επιπτώσεις στην περαιτέρω ανάπτυξη της επιχειρησιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μια σχετική αναδίπλωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης γίνεται, αντίθετα, αισθητή στην Ιταλία, αποτέλεσμα της τάσης εξατομίκευσης των σχέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις και του συγκεντρωτισμού των εργασιακών σχέσεων στο εθνικό επίπεδο. Η επιχειρησιακή συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του ισπανικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Μαζί με την κλαδική διαπραγμάτευση, αυτός ο τύπος των συλλογικών διαπραγματεύσεων καλύπτει το 75% των μισθωτών. Αντίθετα από τις άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης, η συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης εξακολουθεί να βρίσκεται σε δεύτερη μοίρα τόσο στο ελληνικό, όσο και στο πορτογαλικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, τα οποία είναι έντονα συγκεντρωτικά. Οι επιχειρησιακές συμφωνίες έκαναν την εμφάνισή τους στην Ελλάδα για πρώτη φορά σε πολλές μεγάλες επιχειρήσεις μετά την πτώση της δικτατορίας το 1974, και αυτό βασικά έγινε στο περιθώριο του νόμου και υπό την πίεση των συνδικάτων. Ο νόμος 1876/1990 αναγνώρισε για πρώτη φορά τη συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης. Οι επιχειρησιακές συμφωνίες είναι επίσης ολιγάριθμες στην Πορτογαλία, καθώς ο κύριο βάρος της συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει στο επίπεδο του κλάδου. Η εξέλιξη της επιχειρησιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ευρώπη κατά την τελευταία δεκαετία δίνει τη σαφή εντύπωση ότι η παραδοσιακή εικόνα η συλλογικής διαπραγμάτευσης, που καταλήγει κατά κανόνα σε βελτίωση των κοινωνικών κεκτημένων, αρχίζει να μην ανταποκρίνεται πια στην πραγματικότητα. Η τάση γι' αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «απορύθμιση μέσω διαπραγμάτευσης» στο επίπεδο της επιχείρησης επιβεβαιώνεται από τις πρόσφατες εξελίξεις, όποτε αυξάνεται ο αριθμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων τύπου «χέρι με χέρι», δηλαδή των διαπραγματεύσεων που βασίζονται περισσότερο στις αμοιβαίες παραχωρήσεις των μερών παρά στις μονομερείς διεκδικήσεις των εργαζομένων.

[45] Για μια παρουσίαση των "lois Auroux", βλ. Yves Delomatte: «Les tendances nouvelles de la legislation francaise du travail», *Travail et Societe* (Γενεύη), τ 10, αρ. 1, Ιαν. 1985, σελ. 7-17, Guy Caire: «Les Lois Auroux», *relations indusrialles* (Quebec), τ. 39, αρ. 2, 1984, σελ. 257-335. Βλ. επίσης Nicole Catala: *«Μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία της Γαλλίας» (μετάφραση Τρ. Μήτσου)*, *ΕΕργΔ* 42, 1983, σελ. 1001 και επ.

2.3 Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή της ΟΝΕ

2.3.1 Γενικά χαρακτηριστικά του περιεχομένου της ΟΝΕ

Η δημιουργία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης το 1999 αποτέλεσε το επιστέγασμα μιας πορείας που είχε δρομολογηθεί από το 1991 με τη Συνθήκη του Μάαστριχ. Με την καθιέρωση και τη λειτουργία του κοινού νομίσματος δημιουργούνται νέα δεδομένα στον ευρωπαϊκό χώρο. Ως βασικοί στόχοι της ΟΝΕ τίθενται:

- Η σταθερότητα των τιμών και
- Τα υγιή δημόσια οικονομικά

Τα μέσα επίτευξης και προσέγγισης των προηγούμενων στόχων είναι:

- Το σύστημα συντονισμού των οικονομικών πολιτικών και
- Το σύστημα πολυμερούς εποπτείας και παρακολούθησης της οικονομικής πολιτικής.

Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) που δημιουργείται το 1998 αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα της ΟΝΕ. Η ΕΚΤ και οι εθνικές κεντρικές τράπεζες, με βάση τη συνθήκη της Ένωσης, δεν επιζητούν ούτε αποδέχονται υποδείξεις από τα κοινοτικά όργανα, από τις κυβερνήσεις των κρατών – μελών ή από άλλους οργανισμούς. Η εξέλιξη αυτή καθιστά την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα πανίσχυρο θεσμό που αναλαμβάνει ως κύριο καθήκον την χάραξη της εφαρμογής της νομισματικής πολιτικής για τη ζώνη του ευρώ.

Η δημιουργία της ΟΝΕ επιτελείται σε μια διαφορετική συγκυρία από εκείνη που διαμόρφωσε τη Συνθήκη για την ΟΝΕ στη Σύνοδο του Μάαστριχ. Από την αρχική πλήρη υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του εγχειρήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που χαρακτηρίζει τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του ’90, παρατηρείται σήμερα μια ελαφρά μετατόπιση προς την ενίσχυση των πτυχών της κοινωνικής πολιτικής και κυρίως της απασχόλησης.

Σε αυτά τα πλαίσια η ΟΝΕ παρουσιάζεται ως ένα εργαλείο που θα αντισταθμίζει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τις συναλλαγματικές αστάθειες και τις χρηματιστικές διαταραχές, ενώ επίσης θα μειώνει το κόστος των συναλλαγματικών πράξεων. Με την οικοδόμησή της καταργείται η συναλλαγματική πολιτική των εθνικών κρατών ως μέσο προσαρμογής της οικονομίας τους στο διεθνή ανταγωνισμό, αφού το ευρώ καταργεί τις ισοτιμίες μεταξύ των εθνικών νομισμάτων. Με την απώλεια της δυνατότητας των συναλλαγματικών ελιγμών ως μέσου βελτίωσης της εθνικής ανταγωνιστικότητας, οι χώρες του κοινού νομίσματος θα είναι υποχρεωμένες να κινηθούν ανάμεσα σε δύο λύσεις: Εκείνης της ποιοτικής αναβάθμισης των προϊόντων και εκείνης της μείωσης και συμπίεσης του κόστους εργασίας μέσα από την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας.

Στα πλαίσια αυτά σύμφωνα με την εκπεφρασμένη άποψη των επισήμων οργάνων της Ένωσης κρίνεται αναγκαία η απελευθέρωση της εργασίας και των μισθών. Ειδικότερα ως προς τους μισθούς,

που αποτελούν τον πυρήνα του εργασιακού κόστους, προωθείται η πολιτική των ήπιων αυξήσεων, ώστε οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών να μην υπερβαίνουν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας, με στόχο να συμβάλλουν στη σταθερότητα των τιμών που επιβάλλει η πολιτική της ΕΚΤ, σύμφωνα άλλωστε και με το Σύμφωνο Ανάπτυξης και Σταθερότητας.

Η εισαγωγή του ευρώ και η σχετική μείωση της ανεργίας κατά τα τελευταία οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η Ευρώπη κινείται σε συνθήκες που ευνοούν την απασχόληση. Εντούτοις οι ρυθμοί μείωσης της ανεργίας είναι βραδείς ενώ δεν πρυτανεύουν λογικές που θέτουν ως προτεραιότητα την κοινωνική συνοχή στο εσωτερικό της Ένωσης. Στα πλαίσια αυτά οι χώρες της πρώτης ταχύτητας θα έχουν περιθώρια ανάπτυξης των ποιοτικών ευελιξιών της παραγωγής για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους και την διατήρηση ενός μεταρρυθμισμένου κοινωνικού κράτους με υψηλές αποδόσεις, ενώ οι χώρες της δεύτερης ταχύτητας θα προκρίνουν την ευελιξία της εργασίας με το χαμηλό εργασιακό κόστος παράλληλα με την υποβάθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

2.3.2 Οι γενικότερες επιπτώσεις της ΟΝΕ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Η δημιουργία του ευρώ λαμβάνει χώρα σε μια περίοδο γενικότερης κυριαρχίας των αρχών του νεοφιλελευθερισμού, έντασης των οικονομικών ανταγωνισμών, περιορισμού του ρόλου των συνδικάτων, αλλαγής του παραγωγικού προτύπου και προσπάθειας αναπροσαρμογής σε αυτό το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Το γενικότερο αυτό περιβάλλον, άμεσα συναρτούμενο και με τους όρους λειτουργίας της Νομισματικής Ένωσης, συνιστά καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη σοβαρών αλλαγών στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων των χωρών της ευρωζώνης. Τα εθνικά συστήματα των εργασιακών σχέσεων με τις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά που τα διακρίνουν υπέστησαν σημαντικές αλλαγές. Το άνοιγμα της εσωτερικής αγοράς, η ένταση και η όξυνση του ολοένα αυξανόμενου διεθνοποιημένου οικονομικού ανταγωνισμού, σε συνδυασμό και με τους όρους της εσωτερικής λειτουργίας της ΟΝΕ, ωθούν στη διαμόρφωση μιας νέας κατάστασης για το ευρωπαϊκό σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα διαμορφώνεται και ένα νέο πλέγμα σχέσεων ανάμεσα στους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν το περιεχόμενό τους.

Μέχρι σήμερα η τριγωνική θέση ανάμεσα στο Κράτος, στις συνδικαλιστικές και τις εργοδοτικές οργανώσεις για τη λήψη στρατηγικής σημασίας αποφάσεων έχει μια συγκεκριμένη δομή. Η κρατική εξουσία παρεμβαίνει στο ένα ή στον άλλο βαθμό, και ανάλογα με το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων σε ένα ευρύτερο κλίμα συναίνεσης ή σύγκρουσης. Με τη σύσταση της ΟΝΕ η τριγωνική σχέση ανάμεσα στο κράτος, στο κεφάλαιο και στην εργασία τίθεται υπό την άμεση εποπτεία και τον έλεγχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, κυρίαρχου οργάνου της Νομισματικής Ένωσης,

ενώ η κρατική εξουσία δέχεται εντονότερες πιέσεις και επιδράσεις από την ασκούμενη κεντρική πολιτική της ΟΝΕ.

Επίσης με τη δημιουργία της ΟΝΕ και την ένταση της διεθνοποίησης γεννιούνται παράλληλα και νέες δυναμικές αναφορικά με τη διαμόρφωση ενός κοινού ευρωπαϊκού περιεχομένου εργασιακών σχέσεων[46]. Η ευρωπαϊκή διάσταση των εργασιακών σχέσεων παρά τα επιμέρους προβλήματα που συναντά η προοπτική του «ευρωπαϊσμού» τους[47], αποκτά μια νέα δυναμική. Η δυναμική της ευρωπαϊκής διάστασης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων[48] και ειδικότερα η ανάπτυξη των ειδικότερων μορφών του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου εντάσσεται και αυτή στο εν λόγω πλαίσιο. Παρά τις έμπρακτες αμφισβητήσεις του ρόλου του ευρωπαϊκού διαλόγου και των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα πρώτα δείγματα αυτής της δυναμικής όπως οι πρώτες ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες, οι ευρωαπεργίες και η λειτουργία των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις συνιστούν μια νέα πραγματικότητα.

Η προοπτική «ευρωπαϊσμού» των εργασιακών σχέσεων αφορά και στην προσπάθεια που εκδηλώνεται ώστε σειρά φαινομένων που αναπτύσσονται στον εθνικό ευρωπαϊκό χώρο να αντιμετωπισθούν με ένα ενιαίο πρίσμα και με αφετηρία τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ή την απορύθμισή τους.

2.3.3 Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ΟΝΕ

Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια της ένταξης στην ΟΝΕ και του κοινού νομίσματος με όρους ονομαστικής σύγκλισης των οικονομιών, διαφαίνονται να κινούνται σε λογικές συνεχούς αύξησης της ευελιξίας τους. Οι πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και της περαιτέρω μείωσης εργασιακού κόστους αναμένεται ότι θα βρίσκουν προσφορότερο έδαφος στις χώρες εκείνες, όπως η Ελλάδα, που εγκλωβισμένες στο κοινό νόμισμα, με χαμηλά επιτόκια, επίπεδα ανταγωνιστικότητας και ποιοτικών δεικτών αύξησής της θα στερούνται πλέον και των δυνατοτήτων να παρεμβαίνουν, με πολιτικές συναλλαγματικών ελιγμών, στοχεύοντας την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών προϊόντων.

Η ένταξη στην ΟΝΕ οδηγεί σε εξελίξεις στην αγορά εργασίας με σημαντικές αλλαγές στο ευρύ πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η απελευθέρωση μέσα σ' ένα πλαίσιο ενιαίας αγοράς συμβάλει αντικειμενικά σε πολιτικές και πρακτικές εξατομίκευσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, διαμορφώνοντας νέα και αντιφατικά μεταξύ τους δεδομένα, είτε συρρικνώνοντας την έννοια του συλλογικού προτύπου και των παρεπόμενων δράσεών του είτε ευνοώντας νέα πεδία συλλογικής δράσης και ταξικής αντιπαράθεσης.

Η δυναμική της ΟΝΕ πέραν της έντασης και επέκτασης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας σε όλο το φάσμα των επιμέρους

[46] Γ. Σπυρόπουλος: *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Σάκκουλας, Αθήνα 1998, σελ. 278-350.
[47] Γ. Σπυρόπουλος: *Η βραδεία διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων*, Επιθ. Εργ. Δικαίου, 2000, σελ. 433 επ.
[48] Χ. Ιωάννου: *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση*, Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα 1996.

πτυχών της που ήδη άλλωστε αναπτύσσονται, φαίνεται να έχει ιδιαίτερες συνέπειες στην πολιτική διαμόρφωσης των αμοιβών και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε αυτά τα πλαίσια αναμένεται η ένταση του φαινομένου της αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης με έμφαση στις διαφοροποιήσεις των μισθών, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, την ατομική ή συλλογική απόδοση. Μια τέτοια εξέλιξη ατονίζει τον ρόλο των υπερκείμενων πεδίων διαπραγμάτευσης (εθνικής και κλαδικής) ενώ οι πολιτικές αποκέντρωσης των αμοιβών δημιουργούν σοβαρές ανησυχίες για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στις μικρομεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις που στην μεγάλη τους πλειοψηφία στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Η αποκέντρωση προς την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ευνοείται περισσότερο στις χώρες εκείνες που κυριαρχεί η αντίστοιχη κλαδική ενώ για τις χώρες όπου λειτουργεί ο θεσμός των εθνικών διεπαγγελματικών συμβάσεων η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να εκδηλώνεται με εντυπωσιακούς ρυθμούς στο άμεσο μέλλον, αφού κρίνεται σαν πιθανότατη η εκδοχή του κρατικού παρεμβατισμού είτε άμεσα, είτε μέσω τριμερών κοινωνικών συμβολαίων που θα εισάγουν περιορισμούς στις ονομαστικές αυξήσεις των μισθών και θα παρέχουν δυνατότητες αύξησης της ευελιξίας τους.

Ανεξάρτητα όμως από το σύστημα διαπραγμάτευσης που λειτουργεί σε κάθε χώρα, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης αποτελεί μια προοπτική τουλάχιστον μεσοπρόθεσμη. Απέναντι σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο η δημιουργία όρων για την συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων στις ΜΜΕ και την παρεπόμενη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης στο αντίστοιχο πεδίο αποτελεί επιτακτική ανάγκη. Και τούτο γιατί πρέπει να αποφευχθεί ή να περιοριστούν στο ελάχιστο οι μονομερείς από τον εργοδότη ρυθμίσεις επί των εργασιακών σχέσεων, αφού είναι γνωστό ότι το 99,5% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα δεν έχουν λόγω μεγέθους (μέχρι 20 εργαζόμενους) τη δυνατότητα σύστασης επιχειρησιακών συνδικάτων, ενώ οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους δεν υποχρεώνονται να προβούν στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα η αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση και η υποβάθμιση του ρόλου των υπερκείμενων, δεσμευτικού χαρακτήρα, επιπέδων διαπραγμάτευσης εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους και για το ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης στην Ελλάδα ως μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων. Δεν ελλείπουν άλλωστε οι πιέσεις για την αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης των κατώτατων αμοιβών και για την ανάγκη διάβρωσής τους σε έκτακτες περιπτώσεις (π.χ. σε περιοχές με έντονο το πρόβλημα της απασχόλησης).

Τέλος, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης είναι πιθανόν να οδηγήσει στην παράλληλη αποκέντρωση και την αλλοίωση της συνοχής του συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος για τα συνδικάτα να ενσωματωθούν στη λογική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και να εντείνουν τους μεταξύ τους ανταγωνισμούς υιοθετώντας μονοδιάστατες επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους.

Η διαγραφόμενη πορεία δημιουργεί παράλληλα, σειρά αντιφάσεων ώστε να αποτελεί ζητούμενο ο τρόπος αντιμετώπισης και διαχείρισής της. Για παράδειγμα η ένταξη στο κοινό νόμισμα

μπορεί να συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας καθαρότερης εικόνας των ανισοτήτων ανάμεσα στα Κράτη-μέλη και σε περιοχές της Ένωσης. Η εικόνα αυτή είναι σε θέση να δημιουργήσει την ψυχολογία εκείνη και τις τάσεις που θα ωθούν σε διεκδικήσεις των εργαζόμενων προς την κατοχύρωση όρων πραγματικής σύγκλισης. Μια τέτοια εξέλιξη μπορεί να ευνοήσει την προοπτική της κοινωνικής σύγκλισης, να σμικρύνει τις αποστάσεις στους μισθούς (πεδίο ρητής εξαίρεσης της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής) στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Απέναντι βέβαια σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι δεδομένη η σθεναρή αντίδραση των εργοδοτών που θα επικαλούνται τα διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας για τη διατήρηση των αποστάσεων, ενώ βέβαια υπάρχει πάντα για τους ίδιους και η λύση της σύγκλισης προς τα κάτω (κοινωνικό dumping). Η νέα ψυχολογία που επικαλούμαστε είναι ευκολότερο να επιδράσει στο επίπεδο των πολυεθνικών επιχειρήσεων που λειτουργούν στις χώρες της Ένωσης και όπου, αντίθετα με την ώθηση της διαπραγμάτευσης από την εργοδοσία σε επίπεδο παραγωγικής μονάδας, αντιτείνεται η ύπαρξη του ενιαίου κέντρου διεύθυνσής της καθώς και οι κεντρικά προσδιορισμένοι παραγωγικοί στόχοι που υλοποιούνται στις ανά χώρα εκμεταλλεύσεις στα πλαίσια μιας συλλογικής ενιαίας παραγωγικότητας.

Η δημιουργία τέλος, του κοινού νομίσματος και η ένταξη στην ΟΝΕ σαν έκφραση της έντασης της επιχειρούμενης διεθνοποίησης, εννοεί αντίστοιχα και την ανάπτυξη του θεσμού των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων (διακλαδικού, κλαδικού, επιχειρησιακού, διασυνοριακού χαρακτήρα).

Παρά τις αντικειμενικές δυσκολίες που εντοπίζονται σήμερα στις αντιδράσεις της εργοδοσίας ως προς το περιεχόμενο των ευρωπαϊκών συμβάσεων, στην περιορισμένη παρουσία δομών για τη λειτουργία τους αλλά και τις διαφορετικές αντιλήψεις και νοοτροπίες που συναντώνται στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, η προοπτική αυτή αποτελεί μονόδρομο και αναγκαία πρώτη μορφή της διεθνοποιημένης παρέμβασης του κόσμου της εργασίας απέναντι στη διεθνοποίηση του κεφαλαίου. Η μέχρι τώρα εξέλιξη καθιστά σχετικά ευκολότερη μια τέτοια πρακτική σε επίπεδο πολυεθνικών επιχειρήσεων (λόγω και της ύπαρξης των ευρωπαϊκών συμβουλίων επιχείρησης) ή ακόμα και σε κλαδικό επίπεδο από τη στιγμή που ήδη υφίστανται οι ευρωπαϊκές κλαδικές δομές συνδικάτων και εργοδοτών. Σε αυτό το σημείο κρίνεται απαραίτητη η οργανωτική αναδιάρθρωση και προσαρμογή των ελληνικών αντίστοιχων οργανώσεων, που χαρακτηρίζονται από πολυκερματισμό και πολυδιάσπαση ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις και να ενταχθούν ουσιαστικά στη λειτουργία των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων. Αντίθετα δεν φαίνεται να αναπτύσσεται ιδιαίτερα ο θεσμός της διατομεακής - διακλαδικής ευρωπαϊκής ΣΣΕ από τη στιγμή που η αντίστοιχη εθνική ΣΣΕ αποτελεί πρακτική ελάχιστων χωρών.

3. Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων

Όπως και στην περίπτωση άλλων χωρών, το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων αντανακλά την οικονομική και πολιτική ιστορία της χώρας. Βασικός άξονας της εξέλιξής του θεωρείται πως είναι η ισχύς και η λειτουργική αποδοτικότητα του συνδικαλιστικού[49] κινήματος, που επηρεάζει ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Η περιορισμένη δυναμικότητα του μεγαλύτερου μέρους των ελληνικών εργατικών οργανώσεων οφείλεται σε έναν ορισμένο συνδυασμό, κυρίως αρνητικών οικονομικών και πολιτικών ιστορικών δεδομένων.

3.1 Οικονομικοί παράγοντες

Βασική σημασία για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργασιακών σχέσεων γενικότερα έχει η ιδιαίτερη δομή και εξέλιξη της οικονομίας, καθώς και η ιδιομορφία της εσωτερικής αγοράς εργασίας. Η διαπίστωση αυτή συνδέεται κυρίως με ορισμένους οικονομικούς παράγοντες (σχέση αυτοαπασχολούμενων-μισθωτών, είδος και ευρύτητα βιομηχανικής ανάπτυξης, εξειδικευμένο εργατοτεχνικό προσωπικό, μέγεθος εκμεταλλεύσεων, επίπεδο απασχόλησης κ.λ.π.), που επιδρούν στη λεγόμενη «ενδογενή δυναμικότητα» των εργατικών σωματείων[50].

Η συνολική εκροή των παραγόντων αυτών, στην περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, υπήρξε σχετικά αρνητική, σε μεγαλύτερο τουλάχιστον βαθμό απ' ό,τι στις αντίστοιχες περιπτώσεις των περισσοτέρων αναπτυσσόμενων χωρών[51].

Αν και τελευταία παρουσιάζεται μια ορισμένη αντιστροφή των σχετικών δεδομένων, στο παρελθόν η δομή και η εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας δεν ευνόησαν ιδιαίτερα την ανάπτυξη των εργατικών οργανώσεων, γεγονός που είχε ανάλογες αρνητικές επιδράσεις στη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων γενικότερα. Αυτό θα πρέπει να συνδεθεί με τις συγκεκριμένες ιστορικές καταβολές της ελληνικής οικονομίας, που χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη έξαρση των εμπορικών-μεταπρατικών δραστηριοτήτων, ένα μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολουμένων -κυρίως στη γεωργία-, περιορισμένη και αναιμική ανάπτυξη της βιομηχανίας, μικρό αριθμό εκμεταλλεύσεων και μακροπρόθεσμη έλλειψη σημαντικών δυνατοτήτων απασχόλησης.

Ιστορικά η παρουσία του αγροτικού τομέα στην ελληνική οικονομία είναι ιδιαίτερα σημαντική. Γεγονός είναι ότι ο

[49] Ο όρος συνδικαλισμός προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη «σύνδικος», που σημαίνει «τρίτο πρόσωπο που βοηθά κατά τη δίκη».

[50] Με τον όρο «ενδογενής δυναμικότητα» του συνδικαλιστικού κινήματος υπονοείται η αριθμητική και οργανωτική δυναμικότητα των εργατικών ενώσεων, που εξαρτάται κυρίως από το επίπεδο και τη διάρθρωση της οικονομικής ανάπτυξης. Ο όρος «εξωγενής δυναμικότητα» του συνδικαλιστικού κινήματος αφορά τις εξωτερικές πολιτικές επιρροές πάνω στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος.

[51] Katanevas, Th.: *Trade Unions in Greece: An analysis of Factors Determining their Growth and Present Structure (Ph. D. Thesis)*, London School of Economics, 1980, ch.5, ch. 11.

αγροτικός πληθυσμός παρουσιάζει μεγάλη μείωση τα τελευταία χρόνια, ενώ αντίθετα αυξάνει σημαντικά ο αστικό πληθυσμός. Επιπλέον η συγκέντρωση των μισθωτών κυρίως στην περιοχή της Αθήνας, που αποτελεί το κέντρο λήψης των βασικότερων πολιτικών αποφάσεων, αποτελεί σοβαρό παράγοντα ισχυροποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος. Σημαντική είναι ταυτόχρονα –σε σχέση με το παρελθόν- η αύξηση της ποσοστιαίας συμμετοχής των μισθωτών στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού.

Σε σχέση με άλλες χώρες που βρίσκονται σε παρόμοιο στάδιο οικονομικής ανάπτυξης, ο τομέας των υπηρεσιών (εμπόριο, τράπεζες, δημόσιες υπηρεσίες κλπ.) της ελληνικής οικονομίας παρουσιάζεται από παράδοση ιδιαίτερα αναπτυγμένος. Από την ιστορική εμπειρία των περισσότερων αναπτυσσόμενων χωρών είναι γνωστό, πως οι απασχολούμενοι στον τομέα αυτό μισθωτοί (white collar employees) –που τουλάχιστον στο παρελθόν προέρχονταν από τα μικρομεσαία αστικά στρώματα του πληθυσμού- δεν χαρακτηρίζονται από ψηλό επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας και δυναμικότητας, τουλάχιστον κατά τα πρώτα στάδια της οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας[52]. Στην περίπτωση της Ελλάδας η σχετικά μεγάλη συμμετοχή τους στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, κυρίως κατά την αποφασιστική περίοδο σχηματοποίησης του συστήματος εργασιακών σχέσεων μεταξύ των ετών 1909-1922, επέδρασε αρνητικά πάνω στο συνδικαλιστικό κίνημα που διένυε το εφηβικό στάδιο της ηλικίας του.

Αντίθετα, περιορισμένη είναι η ιστορική σημασία του κλάδου της βιομηχανίας, που στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ αποτέλεσε από παράδοση το δυναμικότερο τομέα δραστηριοποίησης των εργατικών σωματείων. Ανάλογα αρνητικές για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι οι επιπτώσεις από τη μεγάλη ποσοστιαία συμμετοχή του κατώτερου και ανειδίκευτου προσωπικού στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Όπως είναι γνωστό από τη θεωρία της συνδικαλιστικής ανάπτυξης, οι ανειδίκευτοι μισθωτοί –σε αντίθεση με τους ειδικευμένους- παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και δραστηριότητας.

Ένας άλλος οικονομικός παράγοντας, που έχει επηρεάσει αρνητικά τη λεγόμενη «ενδογενή δυναμικότητα» του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι το περιορισμένο μέγεθος του μεγαλύτερου μέρους των ελληνικών οικονομικών εκμεταλλεύσεων και ιδιαίτερα των μεταποιητικών καταστημάτων. Είναι γνωστό πως η συνδικαλιστική δράση έχει μικρά περιθώρια ανάπτυξης στις μικρές βιοτεχνικές επιχειρήσεις, όπου οι μισθωτοί συνδέονται με τον εργοδότη είτε με οικογενειακούς είτε με άλλους προσωποπαγείς δεσμούς. Το γεγονός αυτό ενισχύει τον πατερναλιστικό χαρακτήρα της σχέσης εργοδότη-μισθωτού, που στην Ελλάδα είναι παραδοσιακά ενσωματωμένος με το γενικότερο κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο.

Τέλος δεν πρέπει να παραγνωριστούν οι αρνητικές επιπτώσεις που είχαν μακροπρόθεσμα περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης της ελληνικής οικονομίας πάνω στο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας. Η αδυναμία του αστικού τομέα της οικονομίας να απορροφήσει μακροπρόθεσμα το πλεονάζον αγροτικό δυναμικό,

[52] Βλέπε σχετικά Sturmthal, A. (Ed.): *White Collar Trade Unions*, University of Illinois ress, 1967, σελ. 375. Σχετικά με το θέμα των μισθωτών υπαλλήλων στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες βλ. Ghosh, S. : Trade Unionism in the Underdeveloped Countries, Calcutta, Booksellers and Publishers, 1960, σελ. 191.

παρόλη την περιορισμένη αύξηση της γεννητικότητας του πληθυσμού και της μεταναστευτικής εξόδου του εργατικού δυναμικού, επηρέασε αρνητικά την πυκνότητα και την οργανωτική συνοχή των εργατικών οργανώσεων. Η αγχώδης αναζήτηση μιας «ευπρεπούς και ικανοποιητικά αμειβόμενης» εργασίας από μέρους των μισθωτών προσέλκυσε και διεύρυνε την πατροπαράδοτη σημασία του «μέσου» και του πολιτικού ρουσφετιού που κατοχυρώνει την ατομική δράση σε βάρος της συλλογικής οργάνωσης.

Κατά την σύγχρονη περίοδο τα πιο πάνω δεδομένα έχουν ως ένα βαθμό αντιστραφεί. Σε γενικές γραμμές πάντως, η σχετική βελτίωση της οικονομικής υποδομής της χώρας, και ειδικότερα η μερική ωρίμανση ορισμένων οικονομικών δεδομένων (αύξηση αριθμού μισθωτών, μείωση αριθμού αυτοαπασχολουμένων, βιομηχανική ανάπτυξη, αύξηση μέσου μεγέθους εκμεταλλεύσεων), ευνοούν τη μελλοντική ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και κατ' επέκταση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.2 Ιστορικοπολιτικά χαρακτηριστικά

Το συνδικαλιστικό κίνημα, οι εργασιακές σχέσεις, η πολιτική και οικονομική ιστορική εξέλιξη αποτελούν αλληλοεξαρτώμενες και αλληλοεπηρεαζόμενες μεταβλητές. Ειδικότερα πρωταρχική σημασία για τις εργατικές οργανώσεις έχει το «πολιτικό πλαίσιο» που τις περιβάλλει, το οποίο συνδέεται με τις λεγόμενες «εξωγενείς» επιρροές που επιδρούν στη δυναμικότητά τους.

«Τα συνδικαλιστικά κινήματα των δυτικοευρωπαϊκών χωρών», γράφουν οι Cartter και Marshall[53], «είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξαρτητοποιημένα από εξωγενείς επιδράσεις, κυβερνήσεις, πολιτικά κόμματα και θρησκευτικές οργανώσεις». Βέβαια στις χώρες της ΕΟΚ τα συνδικαλιστικά σωματεία και τα πολιτικά κόμματα, ιδίως τα σοσιαλιστικά, συνδέονται με στενούς δεσμούς, οι ευρωπαϊκές, όμως, εργατικές οργανώσεις δεν υπόκεινται σε ιδιαίτερες δεσμεύσεις, όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η εκδήλωση του απεργιακού φαινομένου λειτουργούν σχεδόν ανεξάρτητα από τον κυβερνητικό παρεμβατισμό. Αυτό γίνεται γιατί, η συλλογική εκπροσώπηση των αντιτιθέμενων μερών, των μισθωτών, και των εργοδοτών έχουν ισχυροποιηθεί κάτω από την επίδραση θετικών οικονομοπολιτικών εξελίξεων.

Σχετικά αντίθετη είναι η περίπτωση των αναπτυσσόμενων χωρών, στις οποίες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα. Ο W. Galenson αναφέρει σχετικά ότι «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι γενικά αδύναμες στις αναπτυσσόμενες χώρες, εκτός από τις εξαιρετικές περιπτώσεις που το εργατικό κίνημα συμμετείχε στη διεκδίκηση της εθνικής ανεξαρτησίας και απέκτησε για το λόγο αυτό γενική αποδοχή[54].

Σε ανάλογα συμπεράσματα καταλήγει και ο Sturmthal, ο οποίος τονίζει, ότι «στις αναπτυσσόμενες χώρες οι συλλογικές

[53] Cartter, A., Marshall, R.: ό.π. (υποσημ. 2, σελ. 37), σελ. 19.
[54] Galenson W. (Ed.): *Labor in Developing Countries*, Berkeley, University of California Press, 1962, σελ. 2.

διαπραγματεύσεις παραμένουν η εξαίρεση και όχι ο κανόνας» για τη ρύθμιση των μισθών και των άλλων όρων εργασίας[55]. Πραγματικά, σχεδόν σε όλες αυτές τις χώρες, τα εργατικά στελέχη που ελέγχουν το συνδικαλιστικό κίνημα εξαρτώνται άμεσα ή έμμεσα από τις κυβερνήσεις και τα πολιτικά κόμματα. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις, όπως αυτή της Ελλάδας, η εξάρτηση είναι σχεδόν απόλυτη, όταν υφίσταται έντονη πολιτική πόλωση. Οι πολιτικές κομματικές διαφοροποιήσεις αντικατοπτρίζονται ανάλογα στο συνδικαλιστικό κίνημα, γεγονός που έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ιδιαίτερα σημαντική για τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων είναι η ιστορική περίοδος, στη διάρκεια της οποία αρχίζει η εκβιομηχάνιση μιας χώρας[56]. Η περίοδο αυτή όπου για πρώτη φορά σχηματοποιούνται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, είναι το ίδιο αποφασιστική για την περαιτέρω πορεία των εργασιακών σχέσεων όσο η πρώτη νεανική ηλικία ενός ατόμου για τη μελλοντική διαμόρφωση της προσωπικότητάς του. Με την ίδια λογική που ο νέος άνθρωπος επηρεάζεται αποφασιστικά από εξωτερικές επιρροές, έτσι και ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων διαβρώνεται από τις διεθνείς πολιτικές και ιδεολογικές εξελίξεις. Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως demonstration effect (επίδραση μίμησης), ή ακόμα ως πολιτικός μιμητισμός (cultural imitation).

Στην περίπτωση της Ελλάδας, τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων εγκαθιδρύθηκαν κυρίως στην περίοδο από το 1909 ως το 1922, πριν ακόμα ωριμάσουν ανάλογα οι οικονομικές προϋποθέσεις για την ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος[57]. Στο διάστημα αυτό τέθηκαν οι βάσεις της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας. Παρόλη την εντυπωσιακή προοδευτικότητά της για την εποχή εκείνη, η νομοθεσία αυτή εισήγαγε τον κρατικό πατερναλισμό στο σύστημα εργασιακών σχέσεων[58]. Η κατάσταση αυτή έμελλε να διατηρηθεί στο μέλλον κάτω από την επίδραση συγκεκριμένων πολιτικοοικονομικών εξελίξεων, που επηρέασαν αρνητικά τη δυναμικότητα των εργατικών οργανώσεων. Επίσης μεταξύ των ετών 1909-1936 τέθηκαν οι βάσεις της σημερινής διάρθρωσης του συνδικαλιστικού κινήματος που στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στα τοπικά εργατικά κέντρα. Με κυβερνητική πρωτοβουλία ιδρύθηκαν το εργατικό κέντρο της Αθήνας (1910) και του Πειραιά, ενώ παράλληλα η φιλελεύθερη κυβέρνηση του Ελ. Βενιζέλου ενθάρρυνε μερικώς τη συνδικαλιστική δραστηριότητα. Έτσι μπορεί να υποστηριχθεί ότι ως ένα βαθμό επιλέχθηκε «από πάνω» η σχηματοποίηση του συστήματος ελληνικών εργασιακών σχέσεων. Αυτό ήταν αποτέλεσμα της προοδευτικής –αν όχι ριζοσπαστικής- πολιτικής του Βενιζέλου και των κοινωνιολόγων του Παπαναστασίου, που επιδίωξαν τη συμφιλίωση της μικρομεσαίας αστικής τάξης με το εργατικό προλεταριάτο της χώρας.

---

[55] Sturmthal, A. Scoville, J.: ό.π. (υποσημ. 1, σελ.22), σελ. 8.

[56] Dunlop, J.: *Industrial Relations Systems*, New York, 1958, κεφ. 8.

[57] Βλ. Σχετικά Dertouzos, D.: *The Greek Labor Movement: Its role in the national Indusrial relations system, (Ph.D. Thesis)*. Rutgers University, 1962, σελ. 136.

[58] Σχετικά με την εισαγωγή του κρατικού πατερναλισμού στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων βλ. Dertouzos, A.: ό.π., σελ. 369-371. Jecchinis, C.: *Trade Unionism in Greece*, Roosevelt University, 1967, Ch. IV. και Katsanevas, Th.: ό.π., ch. 6.5.

Οι μεγάλες διεθνείς πολιτικές ανακατατάξεις στο διεθνή χώρο και η επικράτηση του κομμουνιστικού καθεστώτος της Ρωσίας την ίδια περίοδο έμελλαν να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό τις εσωτερικές διεργασίες που γίνονταν στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και τις πολιτικές πιέσεις που αυτό δεχόταν.

Ανεξάρτητα από τις γενικότερες πολιτικές εκτιμήσεις, η ανώμαλη εξέλιξη του ελληνικού πολιτειακού βίου έπαιξε αποφασιστικό ρόλο για το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της χώρας. Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η συνολική εκροή των οικονομικών και πολιτικών δεδομένων παρουσιάζεται θετική για το συνδικαλιστικό κίνημα.

3.3 Ο Ελληνικός Κοινωνικός Σχηματισμός και η εξέλιξη της Μισθωτής Απασχόλησης

Δύο είναι οι βασικές προσεγγίσεις για την εξέλιξη του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού: μια εξελικτική, η οποία ερμηνεύει την ελληνική ιδιαιτερότητα μέσω της έννοιας της «καθυστέρησης» του ελληνικού καπιταλισμού ως προς τις αναπτυγμένες χώρες και μια αντιεξελικτική, η οποία ερμηνεύει την ελληνική ιδιαιτερότητα μέσω της έννοιας της υπανάπτυξης και της «ανάπτυξης της υπανάπτυξης» ως προς τις μητροπολιτικές χώρες.

Η εξελικτική αντίληψη χαρακτηρίζει το επίπεδο ανάπτυξης με κριτήρια διατομεακών συγκρίσεων (επίπεδο βιομηχανικής ανάπτυξης, εκβιομηχάνιση και συρρίκνωση του αγροτικού τομέα, ανάπτυξη των υπηρεσιών) και με κριτήρια εθνικού εισοδήματος και δαπάνης (το κατά κεφαλήν εισόδημα κ.λ.π.). Στη μαρξιστική εκδοχή της, η εξελικτική αντίληψη περιγράφει την κοινωνική διαμόρφωση του ελληνικού σχηματισμού με όρους της θεωρίας των πέντε σταδίων επικαλούμενη την καθυστέρηση αλλαγής σταδίου και την ύπαρξη υπολειμμάτων του παλαιού σταδίου μετά στην είσοδο στο νέο.

Η αντιεξελικτική αντίληψη στηρίζεται στη διάγνωση του γεγονότος ότι οι υπανάπτυκτες χώρες δεν ακολουθούν, έστω με χρονική υστέρηση, πορεία παράλληλη εκείνης των ανεπτυγμένων χωρών, αλλά ακολουθούν δική τους ιδιότυπη πορεία ανάπτυξης της υπανάπτυξης. Η πορεία αυτή ερμηνεύεται είτε ως αποτέλεσμα εξωτερικών, ως προς τους κοινωνικούς σχηματισμούς, παραγόντων, όπως ο διεθνής καταμερισμός της εργασίας και τα επικυρίαρχα μοντέλα συσσώρευσης των μητροπόλεων, είτε ως αποτέλεσμα εσωτερικών, ως προς τους κοινωνικούς σχηματισμούς, παραγόντων όπως οι δομικές ανεπάρκειες, οι πολιτικοί συσχετισμοί μεταξύ εκσυγχρονιστικών και παραδοσιακών μερίδων των αρχουσών τάξεων του κράτους κλπ.

Τα τελευταία χρόνια, στη διεξαγόμενη έρευνα η εξελικτική προσέγγιση έχει χρησιμοποιηθεί σχετικά λιγότερο απ' ό,τι στο παρελθόν. Στη δεκαετία του 1970 το κέντρο βάσης της συζήτησης μεταφέρθηκε από την εξελικτική θεώρηση του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού στην αντιεξελικτική του θεώρησή του. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος πέρασε η θεωρία του μητροπολιτικού και του περιφερειακού καπιταλισμού.

Ωστόσο φαίνεται πως η αποσπασματική συζήτηση που διεξήχθη σχετικά με τον χαρακτήρα του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού, στο βαθμό που προσανατολίστηκε, και προσανατολίζεται, στο να κατατάξει τον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό σε μια από τις δύο κατηγορίες , είτε της μητρόπολης, είτε της περιφέρειας, δεν είναι αρκούντως αποτελεσματική. Η φορμαλιστική διαμάχη «λαϊκοδημοκρατική ή σοσιαλιστική επανάσταση στην Ελλάδα» αναπαράχθηκε στους κόλπους της ελληνικής αριστεράς μέσα από την εξίσου φορμαλιστική διαμάχη σχετικά με το αν η Ελλάδα είναι χώρα «μητροπολιτική και ιμπεριαλιστική» ή «περιφερειακή και εξαρτημένη».

Είναι ωστόσο γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια η έρευνα προχώρησε συζητώντας την εξέλιξη του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού και ιδιαίτερες πλευρές της στα πλαίσια προσεγγίσεων που υπερβαίνουν τόσο την εξελικτική θεώρηση όσο και τις ιδεολογικές χρήσεις των θεωριών της εξάρτησης και της θεωρίας του μητροπολιτικού και περιφερειακού καπιταλισμού.

Συνοπτικά τα χαρακτηριστικά του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού προσδιορίζονται αφενός μεν από το περιεχόμενο και τη συνάρθρωση των τρόπων παραγωγής διαμέσου των οποίων δημιουργείται το οικονομικό πλεόνασμα, οργανώνεται η κατανομή του, πραγματοποιείται η συσσώρευση του κεφαλαίου, αφετέρου δε από την ενσωμάτωση και το ρόλο του στο διεθνή καταμερισμό του κεφαλαίου και της εργασίας.

Βέβαια η έννοια της συνάρθρωσης των τρόπων παραγωγής είναι περιγραφική. Στην πραγματικότητα δεν είναι δυνατόν να συλληφθεί κανενός τύπου συνάρθρωση μεταξύ διαφορετικών τρόπων παραγωγής, καθώς και η έννοια του τρόπου παραγωγής είναι έννοια αναλυτική, προϊόν θεωρητικής αφαίρεσης και η αποτελεσματικότητά της είναι οριακή. Οι σύγχρονες κοινωνίες είναι πιο σύνθετες από την κοινωνική δομή η οποία συνάγεται μέσω μιας απλής θεωρητικής ανάλυσης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Είναι άλλωστε φυσικό να υφίστανται σε μια κοινωνία δύο ή και περισσότεροι τρόποι παραγωγής, οι οποίοι μόνο στα πλαίσια μιας θεωρητικής αφαίρεσης είναι δυνατόν να διαχωριστούν μεταξύ τους, συχνά διαχωρίζοντας ταυτόχρονα την ίδια οικογένεια ή τον ίδιο άνθρωπο. Συμβαίνει αυτό και στην ελληνική κοινωνία, όπου για παράδειγμα, βιομηχανικοί εργάτες έχουν πρόσφατη αγροτική προέλευση και συχνά συμβαίνει να μην έχουν αποστερηθεί την αγροτική ιδιοκτησία τους και τα αγροτικά εισοδήματά τους.

Συνολικά, στην ελληνική περίπτωση πρόκειται για έναν ιδιόμορφο κοινωνικό σχηματισμό που διαφοροποιείται τόσο από τους μητροπολιτικούς όσο και από τους περιφερειακούς κοινωνικούς σχηματισμούς. Η ιδιομορφία που προέρχεται κατ' αρχήν από το γεγονός ότι η αναπαραγωγή του στηρίχθηκε για μια μεγάλη ιστορική περίοδο στην ύπαρξη σημαντικών εξωτερικών πηγών πλεονάσματος που του επέτρεπαν να καταναλώνει, σταθερά, περισσότερο απ' ό,τι παρήγε.

Η ιδιομορφία του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού δεν είναι αποτέλεσμα μιας πρόσφατης εξέλιξης, αλλά ανάγεται στα πρώτα στάδια της γέννησής του. Βάρυναν βέβαια στη σύγχρονη διαμόρφωση του οι κοινωνικές συγκρούσεις και οι διεθνείς εξελίξεις της ύστερης περιόδου. Αλλά είναι ήδη στη διαδικασία γέννησης του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού όπου μπορεί να εντοπίσει κανείς τις απαρχές όχι μιας «καθυστερημένης» αλλά

μιας διαφορετικού τύπου ανάπτυξης του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού, σε σχέση με τους ευρωπαϊκούς.

Σε γενικές γραμμές η ιστορική εξέλιξη του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού χωρίζεται σε δύο περιόδους (Ν. Μουζέλης, 1978: 17-81). Την περίοδο 1828-1922 κατά την οποία κυριαρχείται από τη μικρή εμπορευματική παραγωγή και είναι ενταγμένος στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας μέσω των διεθνών δραστηριοτήτων της παροικιακής αστικής τάξης και της εξαγωγής αγροτικών προϊόντων, κατά την περίοδο 1922 ως σήμερα κατά την οποία θεωρείται ότι ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής γίνεται κυρίαρχος στην εσωτερική παραγωγική διαδικασία του κοινωνικού σχηματισμού αλλά όχι και μοναδικός.

Στη διάρκεια της πρώτης περιόδου η Ελλάδα παραμένει μια αγροτική κοινωνία με εξαιρετική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και σχεδόν ανύπαρκτη βιομηχανία. Ως το 1920 το 70% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ασχολούνταν στο γεωργικό τομέα. Αντίθετα με τη διαδικασία «προλεταριοποίησης» των αγροτών που με διάφορους ρυθμούς, προηγήθηκε της βιομηχανικής επανάστασης στην Ευρώπη, στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό της περιόδου μετά το 1840, η ένταξη της γεωργικής παραγωγής στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας και η σύνδεσή της με την ευρωπαϊκή αγορά είχε σαν αποτέλεσμα τη σταθερή αναπαραγωγή του αγροτικού τομέα μέσω ενός εσωτερικού αγροτικού εποικισμού (Κ. Βεργόπουλος, 1975, Κ. Μοσκώφ 1974). Ταυτόχρονα, η διαδικασία αστικοποίησης που εκτυλίσσεται στη διάρκεια αυτής της περιόδου χαρακτηρίζεται από την υπερδιόγκωση του τομέα των υπηρεσιών. Έτσι στον αστικό χώρο δεσπόζει η υπερδιόγκωση των στρωμάτων που απασχολούνταν στο εμπόριο, τις μεταφορές, τις συναλλαγές, τα ελεύθερα επαγγέλματα και τον κρατικό μηχανισμό, υπερδιόγκωση η οποία συγκάλυπτε την ελάχιστη παρουσία της βιομηχανικής απασχόλησης. Η βιομηχανία και η βιοτεχνία της εποχής απασχολούσαν το 10% του ενεργού πληθυσμού. Σύμφωνα με την αναφορά του Θ. Παπακωνσταντίνου, 1955: 422, το 1879 οι εργάτες ήταν 42.096 και οι τεχνίτες-βιομήχανοι 44.959. πρόκειται βέβαια για μια βιομηχανία που συγκρίνεται με την μανιφακτούρα των αρχών του αιώνα στην Ευρώπη και όχι με τις βιομηχανίες της σύγχρονης περιόδου.

Στη διάρκεια της υποπεριόδου 1880-1922 μέσω των επενδύσεων ξένου κεφαλαίου, των κρατικών επενδύσεων σε έργα υποδομής, της ολοκλήρωσης του εθνικού χώρου, του εκχρηματισμού της οικονομίας και της δημιουργίας σημαντικής εσωτερικής αγοράς, πραγματοποιούνται οι αναγκαίες προϋποθέσεις για την επέκταση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Ήδη στη διάρκεια της δεκαετίας του 1880 η κρίση του εξαγωγικού τομέα συντείνει στην επέκταση του αστικού τομέα και τροφοδοτεί τα δημόσια έργα και τη βιομηχανική παραγωγή με φθηνό εργατικό δυναμικό, ενώ αρχίζει να αναπτύσσεται η υπερπόντια μετανάστευση (Κ. Βεργόπουλος 1978, 1980, Ν. Μουζέλης 1978: 38-46, Κ. Τσουκαλάς 1977, 1979). Ενώ το 1879 ο πρωτογενής τομέας απασχολούσε το 57%, ο δευτερογενής το 15% και ο τριτογενής το 28% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, σύμφωνα με την απογραφή του 1907 ο πρωτογενής απασχολούσε το 50%, ο δευτερογενής το 24% και ο τριτογενής το 26%(Ν. Οικονόμου, 1977: 193). Η αύξηση των απασχολουμένων στο εμπόριο και τη μεσολάβηση από το 7,64% σε 11,30% και στη βιομηχανία από 10% σε 18,33% είναι φυσικές συνέπειες αφενός του εκχρηματισμού και αφετέρου της πολιτικής

για την εκβιομηχάνιση. Στη διάρκεια της τρικουπικής περιόδου, όμως, σημειώνει ο Κ. Τσουκαλάς 1977:11, η «εκβιομηχάνιση και η προστασία της βιομηχανίας ξεπερνούν σαν αιτήματα τους συγκεκριμένους φορείς των βιομηχανικών συμφερόντων και μέσα από μια διαδικασία ιδεολογικής οσμώσεως διεισδύουν σε ευρύτερα μεσαία στρώματα».

Στις δεκαετίες του ’20 και του ’30, οι συνθήκες της διεθνούς κρίσης, η αναδίπλωση του κεφαλαίου της διασποράς και η εισροή ξένου κεφαλαίου σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της εσωτερικής αγοράς και την ύπαρξη άφθονης και φθηνής εργατικής δύναμης λόγω της εισόδου στην αγορά εργασίας μεγάλου ποσοστού του ενάμισι εκατομμυρίου προσφύγων, έχουν σαν αποτέλεσμα την εδραίωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και την εκβιομηχάνιση της χώρας προς την κατεύθυνση της υποκατάστασης σε προϊόντα που μέχρι τότε εισάγονταν (Κ. Βεργόπουλος, 1978:17-100, Ν Μουζέλης, 1978: 46-51).

Μετά την έκβαση των κοινωνικών συγκρούσεων στη δεκαετία του ’40, η εδραίωση της πολιτικής εξουσίας του μετεμφυλιακού κράτους είναι η προτεραιότητα που καθορίζει την ζωή του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού, και δεσπόζει στη διαδικασία ανασυγκρότησης της οικονομίας και κοινωνίας. Οικονομικά μα και πολιτικά κίνητρα θέτουν σε λειτουργία το μηχανισμό της αγροτικής εξόδου προς τα αστικά κέντρα. Η εξέλιξη του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας διαμορφώνεται πάνω στην αργή αλλά διαρκή μετακίνηση του πληθυσμού από το ύπαιθρο στα αστικά κέντρα και συνίσταται στην αστικοποίηση του αγροτικού πληθυσμού είτε στην Ελλάδα είτε στη Δυτική Ευρώπη. Ενώ η δεκαετία του ’50 είναι κυρίως η δεκαετία της ανασυγκρότησης, στη διάρκεια της δεκαετίας του ’60 που είναι η δεκαετία της ανάπτυξης, η σχετική αστικοποίηση της κοινωνικής δομής συνδέεται με μια διαδικασία επέκτασης των υπηρεσιών και με μια διαδικασία εκβιομηχάνισης καθώς το ελληνικό ιδιωτικό κεφάλαιο, πέρα από τη δραστηριοποίησή του στη ναυτιλία, τις κατασκευές και τον τουρισμό, μπαίνει στους παραδοσιακούς κλάδους της βιομηχανικής παραγωγής, ενώ το ξένο κεφάλαιο αξιοποιώντας τα πλεονεκτήματα που του παραχώρησε το κράτος και τις δυνατότητες που δημιούργησαν η διεύρυνση της εσωτερικής αγοράς και η ένταξη της χώρας στη μεσανατολική και την ευρωπαϊκή συγκυρία, συνεπικουρούμενο από τις κρατικές επενδύσεις και μέσω του τραπεζικού συστήματος, οδηγεί στην ανάπτυξη και μη παραδοσιακών κλάδων της ελληνικής βιομηχανίας (Ν.Μουζέλης 1978: 53-55, 268 -302 Ξ. Σκαρπιά – Χόιπελ, 1980, Α. Γρηγοροιάννης 1975, Τ. Γιαννίτσης, 1983, Γ. Παπαντωνίου, 1979, Δ. Μπενάς, 1978).

Η δεκαετία του ’70 είναι σε σχέση με τη δεκαετία του ’60, η δεκαετία της κρίσης καθώς οι διεθνείς συνθήκες εντός των οποίων έχει πραγματοποιηθεί η οικονομική ανάπτυξη της δεκαετίας του ’60 ανατρέπονται. Η ελληνική κοινωνία και η οικονομία βρίσκεται αντιμέτωπη των συνεπειών των πετρελαϊκών κρίσεων του 1973 και του 1979. Το ελληνικό ιδιωτικό κεφάλαιο σαφώς περιορίζει την επενδυτική δραστηριότητά του στη βιομηχανική παραγωγή ενώ παρόμοια συμπεριφορά εμφανίζει και το ξένο κεφάλαιο. Το κράτος φαίνεται να υποκαθιστά το ιδιωτικό κεφάλαιο σε μια προσπάθεια διατήρησης των εσωτερικών ισορροπιών της οικονομίας. Το ερώτημα που γεννιέται στο τέλος της δεκαετίας είναι εάν ο κοινωνικός σχηματισμός έχει μπει

οριστικά αφενός σε περίοδο αποβιομηχάνισης και αφετέρου σε περίοδο στέρησής του από τις εξωτερικές πηγές πλεονάσματος και κυρίως τους άδηλους πόρους.

Πληθυσμός κατά αστικές, ημιαστικές, αγροτικές περιοχές

	Περιοχές		
Έτος	**Αστικές**	**Ημιαστικές**	**Αγροτικές**
1920	22,9	15,2	61,9
1928	31,1	14,5	54,4
1940	32,8	14,8	52,4
1951	37,7	14,8	47,5
1961	43,3	12,9	43,8
1971	53,2	11,6	35,2
1981	58,1	11,6	30,3

Πηγή: Απογραφές 1920, 1928,1940, 1951, 1961, 1971 και 1981.

Συνοπτικά, τα αποτελέσματα της οικονομικής ανάπτυξης της μετεμφυλιακής περιόδου είναι η συρρίκνωση του αγροτικού πληθυσμού και η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης στο δευτερογενή και τον τριτογενή τομέα. Με εξαίρεση τη δεκαετία 1961-1971, η μισθωτή απασχόληση ως ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού γνωρίζει σταθερή αύξηση. Οι τάσεις αυτές συνδέονται με τη σταθερή αστικοποίηση της κοινωνικής δομής που οφείλεται αφενός μεν στην εκβιομηχάνιση, αφετέρου δε στην ανάπτυξη του τριτογενή τομέα της οικονομίας. Η μείωση των ποσοστών του οικονομικά ενεργού πληθυσμού και των μισθωτών κατά την περίοδο 1961-1971 απεικονίζει το σχετικά τεράστιο μεταναστευτικό ρεύμα της δεκαετίας του '60. Στην περίοδο 1960-1970 σχεδόν 1,4 εκατομμύρια άτομα παραγωγικών ηλικιών μετανάστευσαν στο εξωτερικό, (D. Germidis, M. Negreonti – Delivari, 1975: 97), με αποτέλεσμα ένα αρνητικό καθαρό πληθυσμιακό αποτέλεσμα γύρω στο μισό εκατομμύρια και ένα αρνητικό καθαρό αποτέλεσμα στο εργατικό δυναμικό ανερχόμενο στις 200.000 άτομα, για την περίοδο 1960-1970 (Γ. Παπαντωνίου, 1979:26). Επίσης όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα, ενώ το 1940 σχεδόν το μισό του πληθυσμού ζούσε σε αγροτικές περιοχές, το 1971 το μισό του πληθυσμού ζούσε σε αστικά κέντρα. Η συμβολή της εκβιομηχάνισης στον εξαστισμό της κοινωνικής δομής περιγράφεται, σε μια απλή μορφή, από το συντελεστή συμμετρίας μεταξύ εξαστισμού και εκβιομηχάνισης στον πίνακα που ακολουθεί.

Δείκτες εξαστισμού, εκβιομηχάνισης και συμμετρίας

Απογραφή	**Εξαστισμού**	**Εκβιομηχάνισης**	**Συντελεστής συμμετρίας**
1928	31,1	18,1	**58,2**
1951	37,7	19,4	**51,5**
1961	43,3	19,6	**45,3**
1971	53,2	27,0	**50,1**
1981	**58,1**	**29,3**	**50,4**

Πηγή: Απογραφές 1928-1981

Σημείωση:

1. Δείκτης εξαστισμού: Ποσοστό της σχέσης του πληθυσμού των αστικών περιοχών προς το συνολικό πληθυσμό της χώρας.

2. Δείκτης εκβιομηχάνισης: Ποσοστό της σχέσης του ενεργού πληθυσμού που απασχολείται στους τομείς της δευτερογενούς παραγωγής προς το συνολικό ενεργό πληθυσμό.

Η αστικοποίηση του κοινωνικού σχηματισμού δεν προέρχεται παρά εν μέρει από την ένταξη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στους κλάδους της δευτερογενούς παραγωγής. Η σύγκριση του δείκτη εξαστισμού, του δείκτη εκβιομηχάνισης και του δείκτη μισθωτής απασχόλησης περιγράφει διαφοροποιήσεις που γεννούν σημαντικά ερωτήματα σχετικά με τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού σχηματισμού τα τελευταία χρόνια και τη δυναμική επέκτασης της μισθωτής απασχόλησης. Στη δεκαετία 1971-1981 ενώ ο δείκτης εξαστισμού κυμαίνεται μεταξύ 53,2% και 58,1%, ο δείκτης εκβιομηχάνισης κυμαίνεται μεταξύ 27% και 29,3%. Είναι σαφής η ατελής αστικοποίηση του κοινωνικού χώρου και η χαμηλή συμβολή της εκβιομηχάνισης σ' αυτήν. Η σταθερή επέκταση της μισθωτής απασχόλησης ως κυρίαρχης μορφής εργασιακής σχέσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού δεν καταλήγει να καλύπτει ούτε το μισό ποσοστό των απασχολούμενων. Με μια έννοια η υπεραστικοποίηση με χαμηλή εκβιομηχάνιση, που αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό του κοινωνικού σχηματισμού στα τέλη του 19^{ου} αιώνα, δεν έχει ξεπερασθεί στα τέλη του 20^{ου} αιώνα.

Όσον αφορά το ζήτημα του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, η επέκτασή του φαίνεται να οδηγεί στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης και, κατά συνέπεια, των εν δυνάμει υποκειμένων συνδικαλιστικών συλλογικών δραστηριοτήτων. Ωστόσο ο χαρακτήρας του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, όσον αφορά την πραγματοποίησή του στο επίπεδο των παραγωγικών μονάδων και στο επίπεδο του κοινωνικού σχηματισμού, τις συνέπειές του, αλλά και τις επιδράσεις του από την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, το ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, της αγοράς των προϊόντων και των πολιτικών σχέσεων στη σφαίρα της βιομηχανικής παραγωγής, παραμένει ανεξερεύνητος.

3.4 Το ελληνικό μεταπολεμικό μοντέλο ανάπτυξης από τη σκοπιά των εργασιακών σχέσεων

3.4.1 Η συνοχή της αποδιάρθρωσης

Στην Ελλάδα την μεταπολεμική περίοδο είχαμε ένα μοντέλο ανάπτυξης έντονα διαφορετικό από το δυτικοευρωπαϊκό. Είδαμε ότι στο φορντισμό οι συνθήκες παραγωγής και οι συνθήκες κατανάλωσης συνδέονται στενά μεταξύ τους, εξελίσσονται αντίστοιχα και διακρίνονται από εθνική οργανική συνοχή. Είναι χαρακτηριστικό ότι η συνεχής διεύρυνση της εσωτερικής αγοράς εργασίας στις χώρες του φορντισμού μειώνει τη σημασία της περιφέρειας για την απορρόφηση της βιομηχανικής παραγωγής του κέντρου, έτσι ώστε γύρω στα 1965 η σχέση των εξαγωγών ως προς τη βιομηχανική παραγωγή των κυριοτέρων βιομηχανικών χωρών αγγίζει το ιστορικό της μίνιμουμ.

Στην Ελλάδα έχουμε ένα εξωστρεφές και αποδιαρθρωμένο μοντέλο ανάπτυξης[59]. Απουσιάζουν ολοκληρωτικά οι κλάδοι παραγωγής – μέσων παραγωγής. Η εκβιομηχάνιση εξαρτάται αποφασιστικά από τη μεταφορά ξένης τεχνολογίας. Οι προσπάθειες αξιοποίησης του κεφαλαίου δεν στηρίζονται αποκλειστικά στην εργασιακή διαδικασία αλλά στρέφονται και σε δραστηριότητες εισοδηματικές (κερδοσκοπία, τραπεζικές πιστώσεις, σύστημα κινήτρων, επιδοτήσεις, κλπ.).

Βασικό χαρακτηριστικό του ελληνικού μοντέλου ανάπτυξης είναι μια γενικευμένη αποδιάρθρωση:

Από την άποψή του κοινωνικού κατακερματισμού εργασίας: ολοκληρωτική έλλειψη των βασικών κλάδων παραγωγής μέσων παραγωγής, αποδιάρθρωση μεταξύ των κλάδων, εξάρτηση της εκβιομηχάνισης από τη μεταφορά τεχνολογίας, απόσταση από τις διεθνείς νόρμες παραγωγής, χαμηλή ανταγωνιστικότητα, φθηνή εργατική δύναμη σαν «συγκριτικό πλεονέκτημα». Μια εκβιομηχάνιση όπως η ελληνική, που βασίζεται στη μεταφύτευση «τεχνικών συστημάτων» σε ετερογενή «κοινωνικά συστήματα», υποθηκεύει το μέλλον της εξαρτώντας το από ευαίσθητες ισορροπίες και από ρυθμιστικούς παράγοντες, των οποίων ο έλεγχος της διαφεύγει.

Από την άποψη της μακροοικονομικής ενσωμάτωσης του μισθού και των μισθοσυντήρητων: εξάρτηση της επιχείρησης από άλλες μορφές οικονομικής δραστηριότητας και εισοδήματα για την πραγματοποίηση των προϊόντων που παράγει (αγροτικά εισοδήματα, εμβάσματα, εισοδήματα αυτοαπασχολούμενων υπαλλήλων και εξαγωγές) και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης που απασχολεί (οικογενειακές ισορροπίες, ετεροαπασχόληση).

Από την άποψη του εργοστασιακού καταμερισμού εργασίας διαπιστώνουμε διάσταση στη λειτουργία της επιχείρησης σαν δισυπόστατης οντότητας η οποία ενσωματώνει η διεκπεραίωση ενός «προτσές» εργασίας και ενός «προτσές» αξιοποίησης του κεφαλαίου. Διαπιστώνουμε μεταφορά των προσπαθειών αξιοποίησης του κεφαλαίου από την άμεση εργασιακή διαδικασία σε δραστηριότητες εισοδηματικές (κερδοσκοπία στην τραπεζική πίστη, κίνητρα, επιδοτήσει, διαπλοκή, στο εμπορικό κύκλωμα κλπ.). Διαπιστώνουμε επίσης μεταφορά των σχετικών με τις εργοστασιακές διενέξεις ρυθμιστικών μηχανισμών έξω από την επιχείρηση.

3.4.2 Αποδιάρθρωση – μεταφορά τεχνολογίας – πολυδυναμία

Μια εκβιομηχάνιση που βασίζεται στη μεταφύτευση «τεχνικών συστημάτων» σε ετερογενή «κοινωνικά συστήματα» υποθηκεύει το μέλλον της εξαρτώντας το από ευαίσθητες ισορροπίες. Η αδιάκοπη ανανέωση των πηγών τροφοδοσίας της παραγωγικότητας είναι αδύνατον να εξασφαλιστεί για μεγάλο διάστημα όπως στις χώρες του φορντισμού. Τα περιθώρια ενδογενούς εμβάθυνσης της διαδικασίας κοινωνικού και τεχνικού καταμερισμού της εργασίας και συνεχούς ιδιοποίησης της εργατικής γνώσης είναι πολύ περιορισμένα. Σ' αυτόν τον τύπο εκβιομηχάνισης, όταν

[59] Doukakis D.L., *La modernisaton en Grece. Transformations du rapport salarial et crise du modele de croissance*, EHESS, Paris 1984.

αγγίζονται οι θεωρητικές νόρμες παραγωγής αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στη συμπληρωματικότητα της απόλυτης υπεραξίας. Η δυσκαμψία και η αδιαιρετότητα των εισαγόμενων τεχνικών συστημάτων απέναντι στη δοσμένη αγορά και στο δοσμένο τύπο εργασιακών σχέσεων εξισορροπούνται από την ευκαμψία της μισθωτής σχέσης.

Εάν πάρουμε υπόψη μας το ότι η μεταφερόμενη τεχνολογία δεν πραγματοποιεί την προδιαγραμμένη μεταφορά εξουσίας στο επίπεδο της παραγωγικής διαδικασίας και κατά συνέπεια στον έλεγχο της μορφής οικονομίας χρόνου που σκόπευαν ν' αποκτήσουν οι διοικήσεις με τη μεταφορά τεχνολογίας, εάν πάρουμε υπόψη μας την κυριαρχία στο ελληνικό παραγωγικό σύστημα βιομηχανιών «συνεχούς διαδικασίας» ή μεταβλητών διαδικασιών», όπως και το περιορισμένο βάρος βιομηχανιών «σειράς», κατανοούμε το χαμηλό ποσοστό διάδοσης ταιηλοριστικών και φορντιστικών μεθόδων παραγωγής και ότι υπάρχει μια γενικευμένη εξάρτηση της παραγωγής από την πολλαπλή χρήση της εργατικής δύναμης, καθώς και την αναγκαιότητα πρωτοβουλιακής παρέμβασής της στην παραγωγική διαδικασία. Αυτή η πολλαπλή χρήση της εργατικής δύναμης με τη λειτουργικότητα των περιθωρίων αυτονομίας του εργάτη σε συνάρτηση με το βάρος του ποσοστού εκμετάλλευσης στη δυναμική του ποσοστού του κέρδους δημιουργούν μια μεγάλη αντίθεση: *όσο προχωρά η εκβιομηχάνιση, τόσο εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα του εργάτη να προσαρμοστεί στια απαιτήσεις του τύπου βιομηχανικής πειθαρχίας που χρειάζεται η αξιοποίηση των κεφαλαίων.*

3.4.3 Πολυδιάσπαση των εργασιακών σχέσεων – μονοδιάστατη και αυταρχική ρύθμιση της μισθωτής σχέσης.

Μέχρι το τέλος του μεσοπολέμου η κωδικοποίηση των εργασιακών αντιδικιών στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια «πρόωρη» (ταυτόχρονη με τις ευρωπαϊκές χώρες) κατοχύρωση γενικών εργατικών δικαιωμάτων στα βασικά νομοθετικά κείμενα, συνδυασμένη με την απροκάλυπτη καταπάτησή τους σε επίπεδο νομοθετικής συγκεκριμενοποίησης, νομολογίας, ερμηνείας, και προπάντων καθημερινής εφαρμογής (Συντάγματα 1864, 1911, Ν. 281/1914, Σύνταγμα 1927, Α.Δ. 1621/1935). Αυτοί οι νόμοι δεν κωδικοποιούσαν μια προϋπάρχουσα και κατοχυρωμένη κοινωνική πρακτική, όπως στις ευρωπαϊκές χώρες, ενώ η μαζικότητα, η οργάνωση και η εμπειρία του εργατικού κινήματος δεν επαρκούσαν για να εγγυηθούν την εφαρμογή τους.

Στη μεταπολεμική περίοδο, στο βαθμό που αυξάνει το βάρος των μισθωτών στη ζωή της χώρας και η μισθωτή σχέση αποκτά καθοριστική θέση στη συνολική αναπαραγωγή, η εργατική νομοθεσία γίνεται όλο και πιο αντισυνδικαλιστική και αντιδημοκρατική εξασφαλίζοντας την κρατική παρέμβαση σε κάθε εργασιακή αντίθεση.

Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων όπως θα δούμε και στη συνέχεια, προσαρμοζόμενος στα ελληνικά μεταπολεμικά δεδομένα, από μηχανισμούς μακροοικονομικής ρύθμισης της κοινωνικής ζήτησης, μοιράσματος των καρπών της ανάπτυξης, μετατρέπεται σε μακιαβελικό απεργοσπαστικό

μηχανισμό με μονόδρομη κατεύθυνση την αντιμετώπιση του μισθού ως *κόστους*.

Η πολυδιάσπαση του παραγωγικού ιστού και η έντονη κινητικότητα της εργατικής δύναμης εμποδίζουν την ενοποίηση της νοοτροπίας των μισθωτών, την πορεία συσσώρευσης της εργατικής μνήμης και τα περιθώρια οργάνωσης. Οι μορφές οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος – σε επαγγελματικό, κλαδικό, τοπικό ή ομοσπονδιακό επίπεδο – ευνοούσαν τη μεταφορά του κέντρου βάρους του συνδικαλιστικού αγώνα έξω από τους χώρους δουλειάς. Οι διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, για να αντιμετωπίσουν τον κοινό εργοδότη αναγκάζονταν να καταφύγουν σε δύσκολους συντονισμούς διαφορετικών και απομακρυσμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η απόσπαση του κέντρου βάρους από την άμεση παραγωγική διαδικασία ενίσχυε τον κατακερματισμό του σώματος των εργαζομένων μιας παραγωγική μονάδας, ενώ ο εξειδικευμένος κομματικός πυρήνας αποτελούσε τον ιμάντα σύνδεσης του συνδικάτου μ' ένα μικρό συνήθως τμήμα των εργαζομένων. Τα παραπάνω συμπληρώνονταν από μια διάσπαση της κάθετης οργάνωσης της εργατικής μάζας με τον έλεγχο της ΓΣΕΕ και κάποιων εργατικών κέντρων από τους αυλικούς του υπουργού Εργασίας από τη μία, και κάποιων ομοσπονδιών και κλαδικών συνδικάτων από την αντιπολίτευση, για να προστεθούν οι ειδικές πατερναλιστικές σχέσεις του εργοδότη με τους μισθωτούς του στον απέραντο γαλαξία των μικροσκοπικών επιχειρήσεων.

Αυτός ο κατακερματισμός και ο αυταρχικός τρόπος ρύθμισης της μισθωτής εργασίας εκφραζόταν και στο αντικείμενο των εργατικών αντιδικιών: στο επίκεντρο οι αυξήσεις μισθών, ο περιορισμός των απολύσεων, η συνδικαλιστική δημοκρατία και προπάντων η εφ όλης της ύλης η αντικυβερνητική και αντιιμπεριαλιστική πάλη. Ο συγκεκριμένος εργοδότης και η συγκεκριμένη μορφή κατανάλωσης της εργατικής δύναμης καλύπτονταν, επισκιάζονταν από τον «εξωστρεφή» προσανατολισμό του συνδικαλιστικού αγώνα.

Η δυναμική και ο προσανατολισμός της εκβιομηχάνισης προσβλήθηκαν καίρια απ' αυτή την οργάνωση και ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, όχι μόνο εξαιτίας της σταθερής κατεύθυνσης μείωσης του κόστους εργασίας μέσω συμπίεσης των μισθών αλλά και το «πάγωμα» της ταξικής πάλης στο επίπεδο της άμεσης διαδικασίας παραγωγής. Τούτη η «εξωστρέφεια» των εργασιακών σχέσεων συνδυασμένη με μια «εξωστρέφεια» του κεφαλαίου – μετατόπιση των προσπαθειών αξιοποίησης του κεφαλαίου από την άμεση διαδικασία παραγωγής σε άλλους τομείς – συνέβαλε στο να μην αποτελεί «η επιχείρηση, μαζί με την οικογένεια, σημαντικό θεσμό της κοινωνίας».

Από την άποψη της θέσης των μισθών στο μακροοικονομικό κύκλωμα έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Ο *βασικός μισθός* ήταν το πρωταρχικό (ή μάλλον αποκλειστικό) αντικείμενο των Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων ενώ στις ευρωπαϊκές χώρες αφορούσαν όλες τις κλίμακες των μισθών και ένα ευρύτερο φάσμα θεμάτων συνδιαλλαγής.

Η παραγωγικότητα και ι μισθοί δεν συνδέονται αλλά εξελίσσονται αυτόνομα και δημιουργείται μεταξύ τους ένα χάσμα. Έτσι για την περίοδο 1959-1973, ο πραγματικός μισθός κατά παραγόμενη μονάδα μειώνεται στην Ελλάδα κατά -2,5% ετησίως κατά μέσο όρο, ενώ στην Γαλλία μόνο -0,3% στην Ιταλία -0,1%,

στη Γερμανία και το Βέλγιο αυξάνει κατά 0,3% και στην Αγγλία 0,2%.

Αυτή η διαφοροποίηση στην εξέλιξη της παραγωγικότητας και των πραγματικών μισθών εκφράζεται και στον τρόπο διανομής της προστιθέμενης αξίας μεταξύ μισθών και κερδών. Στην Ελλάδα η μάζα των μισθών στην προστιθέμενη αξία από 44% το 1958 πέφτει στο 31,6% το 1973.

Η εξέλιξη των παραπάνω μεγεθών που καταγράφει τη συνεχή απομάκρυνση από το πρότυπο φορντιστικής ρυθμιστικής παρέμβασης στον τομέα των μισθών, σηματοδοτεί τις βαθύτερες δομικές διαφοροποιήσεις από το μοντέλο του φορντισμού.

Διαμορφώνεται μ' αυτόν τον τρόπο ένα μοντέλο ανάπτυξης το οποίο στηρίζεται αποφασιστικά στην άνοδο του ποσοστού εκμετάλλευσης, σ' αντίθεση με τις χώρες του φορντισμού όπου το ποσοστό εκμετάλλευσης σταθεροποιείται όλη τη μεταπολεμική περίοδο. (Βλέπε σχετικό διάγραμμα Ντάντης σελ 42).

Γι' αυτό το λόγο δεν μπόρεσε να υπάρξει ένα σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά αντίθετα αυτό που δημιουργήθηκε με το ν. 3239/1955 ήταν ένα σύστημα διοικητικής ρύθμισης του βασικού μισθού, ο οποίος με τη σειρά του επηρέαζε συνολικά τη μάζα των μισθωτών.

Η ύπαρξη ενός τέτοιου μηχανισμού ρύθμισης του μισθού και των εργασιακών σχέσεων οφείλεται σε ορισμένους κοινωνικοπολιτικούς και άλλους οικονομικοκοινωνικούς παράγοντες στους οποίους ήδη κάναμε μια σύντομη αναφορά.

Όσον αφορά τις οικονομικές και κοινωνικές δομές μεταπολεμικά σημειώνουμε ότι:

Η θέση των μισθωτών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό ήταν περιορισμένη: 31,2% το 1951 – 39,2% το 1971 ενώ αντίθετα στις ευρωπαϊκές χώρες αυτό το ποσοστό φθάνει μέχρι και 80%.

Η θέση των μισθών στο εθνικό εισόδημα ήταν περιορισμένη: 27,1% το 1961.

Οι οικογενειακές ισορροπίες έπαιζαν σημαντικό ρόλο στην εξεύρεση εισοδημάτων συμπληρωματικών στο μισθό, έτσι ώστε ο μισθωτός και η οικογένεια του συνήθως δεν ήταν αποκλειστικά μισθοσυντήρητοι.

Η δυνατότητα λοιπόν του κεφαλαίου να συμπιέζει ακατάπαυστα τους μισθούς χωρίς να προσκρούει στο πρόβλημα της «πραγματοποίησης» εξηγείται σ' ένα βαθμό εάν δούμε το βάρος της μάζας των αμοιβών των μισθωτών στο εθνικό εισόδημα. Παρ' όλο που δεν είναι αμελητέος παράγοντας, 33 έως 40% το 1958-1970, βλέπουμε πως το κεφάλαιο έχει κι άλλα κοινωνικά στρώματα εκτός από τους μισθωτούς για να διαθέσει την παραγωγή του. Ας υπολογίσουμε και την βελτίωση του εξαγωγικού εμπορίου στη δεκαετία του 1960. Έτσι η πολιτική μακροχρόνιας συμπίεσης των μισθών μπόρεσε να συνυπάρξει με την επέκταση της διαδικασίας εκβιομηχάνισης.

3.5 Θεσμικό πλαίσιο και συλλογικές διαπραγματεύσεις: αξιολόγηση και ιστορική αναδρομή

Το θεσμικό πλαίσιο ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων συνίσταται από την εργατική νομοθεσία και την κρατική πολιτική, γενικότερα, που ασκείται στον τομέα της μισθωτής εργασίας. Στην Ελλάδα, όπως και στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες, το θεσμικό αυτό πλαίσιο είναι ιδιαιτέρως διογκωμένο. Αυτό θα πρέπει να αποδοθεί, κυρίως στον έντονο κρατικό παρεμβατισμό που ασκείται κατά τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Πρέπει επίσης να αποδοθεί και στη γενικότερη αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος, γεγονός που έχει ανάλογες αρνητικές επιπτώσεις στη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Κατά κανόνα η κρατική δραστηριότητα έχει μεγαλύτερη σημασία απ' ό,τι οι απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των συλλογικών φορέων, των εργοδοτών και των μισθωτών για τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Θα μπορούσαμε να πούμε, ότι το νομοθετικό εργατικό καθεστώς και η κρατική εργασιακή πολιτική συνιστούν ένα πολύ στενό πλαίσιο, μέσα στο οποίο μπορεί να αναπτυχθεί η πρωτοβουλία των συνδικαλιστικών οργάνων.

Στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις διοχετεύουν το κύριο διαπραγματευτικό τους βάρος προς την κατεύθυνση του κράτους. Το ίδιο ισχύει και με τους εργοδότες που, επιπλέον, διαθέτουν περισσότερες οδούς προσπέλασης προς τα κέντρα λήψης κρατικών αποφάσεων, εξαιτίας κυρίως των ανεπίσημων σχέσεων τους με τους κρατικούς φορείς. Θα μπορούσε δηλαδή να γίνει λόγος για τη σταδιακή εγκαθίδρυση ενός ειδικού εθίμου συλλογικής εργασιακής συνδιαλλαγής, που κεντρικός του άξονας ήταν ο κρατικός μηχανισμός. Όπως γίνεται και σε πολλές άλλες αναπτυσσόμενες χώρες, οι ενώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συνήθισαν να λειτουργούν σαν ομάδες πίεσης προς την πλευρά της κυβέρνησης. Αντίθετη είναι η περίπτωση των περισσότερων αναπτυγμένων δυτικών χωρών, όπου βασικό στοιχείο των εργασιακών τους σχέσεων είναι η απευθείας εθελοντική συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Ο ρόλος του κράτους αν και ποικίλλει από ελάχιστος μέχρι πιο σημαντικός, έχει διαμεσολαβητικό και συμβουλευτικό χαρακτήρα, αλλά οπωσδήποτε όχι εξουσιαστικό.

3.5.1 Το ατομικό δίκαιο εργασίας

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται από το ελληνικό εργατικό δίκαιο στην προστασία των ατομικών σχέσεων εργασίας. Αυτό εξηγείται, ως ένα βαθμό, από την ιστορική ενδογενή αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος, να επηρεάσει τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Κάτω από την επίδραση των διεθνών εξελίξεων και των εσωτερικών πολιτικών ανακατατάξεων εισήχθησαν κατά καιρούς

στην Ελλάδα διάφορες διατάξεις που έχουν προστατευτικό χαρακτήρα και αφορούν την ατομική σύμβαση εργασίας. Οι περισσότερες από τις διατάξεις αυτές καθιερώθηκαν, τουλάχιστον κατά τα πρώτα στάδια της κεφαλαιοκρατικής ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, για να προστατεύσουν τους μισθωτούς, που εξαιτίας των δεδομένων οικονομικών συνθηκών μπορούσαν εύκολα να γίνουν αντικείμενο εκμετάλλευσης από την εργοδοσία.

Κατά την πρώτη περίοδο της σχηματοποίησης του συστήματος εργασιακών σχέσεων (1909-1922), εισάγονται μια σειρά από ιδιαίτερα προοδευτικές για την εποχή τους διατάξεις, οι ακόλουθες: Νόμος Γ ΑΒ/1911 «Περί Κυριακής Αργίας», Ν. ΔΔ/1911 «Περί ωρών Εργασίας» , Ν ΚΘ/1912 «περί εργασίας γυναικών και ανήλικων», Ν. 1912 «περί πληρωμής μισθών και ημερομισθίων», Ν. 271/1914 «περί χρονικών ορίων εργασίας καταστημάτων» και Ν 551/1915 «περί εργατικών ατυχημάτων». Τέλος, ο Ν 2112/1920 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και αποζημιώσεως» θέτει τις βάσεις για την προστασία των μισθωτών από τις αυθαίρετες απολύσεις. Με το ΒΔ της 16-18.7.1920 ο νόμος αυτός εκτείνεται στους εργάτες, τους τεχνίτες και τους υπηρέτες.

Μετά το 1922 και μέχρι την απελευθέρωση του 1944 εισάγονται: το ΠΔ της 8/4/1932 «περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων των νόμων περί χρονικών ορίων στα καταστήματα», το ΠΔ 24/3/1932 «περί υγιεινής και ασφάλειας εργατών και υπαλλήλων στα εργοστάσια». Επίσης ψηφίζονται ο Ν. 4558/1930 και ο Ν. 118/1945, από τους οποίους ο πρώτος συμπλήρωσε και ο δεύτερος επανέφερε σε ισχύ το 2112/1920. Ακόμη έχουμε τον ΑΝ 539/1945 «περί αδείας μετ' αποδοχών», καθώς και το ΝΔ 424/1941 για την εκ περιτροπής εργασία.

Η ίδρυση της Εργατικής Εστίας που προβλεπόταν από τον αρχικό Νόμο 5204/31 έγινε τελικά με τον ΑΝ 96/1936. Κύριοι σκοποί της εργατικής εστίας, που λειτουργεί ως οργανισμός Δημοσίου Δικαίου, είναι η οικονομική ενίσχυση των επαγγελματικών οργανώσεων και η διοργάνωση εκδρομών, εορτών, η χορήγηση θεατρικών εισιτηρίων στους εργαζομένους, η έκδοση εντύπων κλπ.

Μετά την κατοχική περίοδο ένα μεγάλο μέρος των ατομικών συμβάσεων, που αφορούν την εξαρτημένη εργασία αλλά και τους ελεύθερους επαγγελματίες ρυθμίζονται από τα άρθρα 648-680 του Αστικού Κώδικα, που διαμόρφωσε τη σύμβαση εργασίας. Οι διατάξεις αυτές του ΑΚ διαπνέονται από ατομικιστικό και πατερναλιστικό πνεύμα, ενώ ελάχιστα λαμβάνουν υπόψη τα συλλογικά συμφέροντα των κοινωνικών ομάδων και τη σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα.

Οι άδειες με αποδοχές καθιερώνονται από τον ΑΝ 539/1945, ενώ ο βασικός Νόμος 2112/1920 «περί απολύσεων» τροποποιείται και συμπληρώνεται με το Ν. 3198/1955, το Ν. 99/1967 και τον ΑΝ 173/1967, καθώς επίσης και με το ΝΔ 2511/1953 και τον ΑΝ 99/1967 «περί ομαδικών απολύσεων». Επίσης έχουμε το ΝΔ 4020/1959 και το ΝΔ 515/1970 «περί υπερωριακής εργασίας» και ακόμη το Ν 4504/1966 και το ΝΔ 4547/1966, που τροποποιούν τον ΑΝ 539/1945 «περί αδειών και επιδομάτων αδειών». Τέλος, το ΒΔ 748/1966 τροποποίησε και κωδικοποίησε τις διατάξεις που αφορούν την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις ημέρες αργίας.

3.5.2 Ιστορική αναδρομή στο θεσμικό πλαίσιο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η προϊστορία του θεσμικού πλαισίου των ελληνικών εργασιακών σχέσεων αρχίζει από το 1833. Σύμφωνα με το άρθρο 167 του τότε εισαχθέντος ποινικού νόμου καθιερώνεται ως αδίκημα «η εκ συστάσεως αποχή εκ της εργασίας των εργατών ή των εργοδοτών επί σκοπώ ισχυροποιήσεως αξιώσεως». Απαγορεύεται δηλαδή η χρήση του δικαιώματος της απεργίας, κατά τα πρότυπα του βασικού αγγλικού νόμου combination act του 1799. Ο Έλληνας νομοθέτης εμφανίζεται περισσότερο φιλεργατικός το 1834, καθιερώνοντας «την προνομιακή θέση των καθυστερούμενων μισθών των υπηρετών, εργατών και ημερομισθίων».

Το «δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι» καθιερώνεται για πρώτη φορά μετά την έξωση του Όθωνα, με το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1864, πριν ακόμα υπάρξουν στην Ελλάδα οι κατάλληλες οικονομικές και συνδικαλιστικές προϋποθέσεις. Η συνταγματική αυτή αναγνώριση του συνδικαλισμού ήταν απόρροια κυρίως των σχετικών με το θέμα αυτό ιδεολογικών ρευμάτων και κοινωνικών ανακατατάξεων σε διεθνή κλίμακα.

Όσον αφορά την προκεφαλαιοκρατική περίοδο της ελληνικής ιστορίας, δηλαδή πριν από το 1880, είναι γνωστές ορισμένες περιπτώσεις συλλογικών ρυθμίσεων εργασιακών διαφορών σε εμβρυακή μορφή. Ενδεικτικά αναφέρουμε εδώ την περίπτωση των ναυτικών συνεταιρισμών της πόλης Αμπελάκια πριν από το 1821, καθώς και τις μετεπαναστατικές κινητοποιήσεις των τυπογράφων.

Στα Αμπελάκια, ειδικότερα, η πρώτη απεργιακή κινητοποίηση σημειώθηκε πριν από το 1821. Όπως στην περίπτωση αντίστοιχων κινημάτων σε άλλες χώρες, οι πρώτες αυτές ανοργάνωτες και αυθόρμητες εργατικές κινητοποιήσεις στρέφονταν κατά των καινούριων μηχανημάτων νηματουργίας που έφεραν τότε οι εργοδότες από τη Γερμανία[60].

Η πρώτη σχετικά «καθαρόαιμη» εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των εργαζομένων συνδέεται με την απαρχή της υποτυπώδους κεφαλαιοκρατικής ανάπτυξης της οικονομίας μετά το 1860. Ο Κορδάτος γράφει σχετικά για τις πρώτες γνωστές απεργίες των ναυπηγοεργατών-βυρσοδεψών της Σύρου, που έγιναν το 1879, «…τα αιτήματα αυτά τα υποβάλανε όλα γραφτά στους εργοδότες τους, που σημαίνει πως κάποιο σωματείο θα υπήρχε. Μα επειδή οι εργοδότες δεν τους δώσανε καμία σημασία, κήρυξαν απεργία»[61].

Στο χρονικό διάστημα που ακολουθεί μέχρι το 1909 η εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι κυρίως γνωστή από τις απεργιακές εκδηλώσεις, που σε αρκετές περιπτώσεις κατέληγαν σε αιματηρές συγκρούσεις μεταξύ απεργών-εργαζομένων και αστυνομίας. Το δόγμα του laissez-faire της Τρικουπικής περιόδου δεν συνηγορούσε με την επέμβαση του κράτους παρά μόνο ως υπερασπιστή του «νόμου και της τάξεως».

---

[60] Κορδάτος, Γ. : *Τ' Αμπελάκια και ο μύθος για τον συνεταιρισμό τους* , (επανέκδοση Μπουκουμάνης, 1973), σελ. 100-101. Για τις πρώτες απεργίες των τυπογράφων βλ. Κορδάτος, Γ. ό.π., σελ. 27-30, 34. Επίσης βλ. Καραμπλιάς, Χ.: Οι εργάτες Τύπου και η Ιστορία τους , Αθήνα, 1975, σελ. 48-56.

[61] Κορδάτος, Γ.: *Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος*, Αθήνα, 1931, (Επανέκδοση Μπουκουμάνης, 1972), σελ. 32.

Γενικότερα μεταξύ των ετών 1860-1909 η κυβερνητική πολιτική περιορίζεται κυρίως στην ίδρυση ορισμένων ασφαλιστικών ταμείων. Είναι η περίοδος που οι εργαζόμενοι οργανώνονται σε «αλληλοβοηθητικές ενώσεις», για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας. Οι ενώσεις αυτές χαρακτηρίζονται, από διάφορους μελετητές των εργασιακών σχέσεων, ως το ενδιάμεσο στάδιο μεταξύ των συντεχνιών και των αμιγών εργατικών σωματείων.

Η αστική επανάσταση του 1909 θα μπορούσε να χαρακτηριστεί, ως το ορόσημο του περάσματος από την προϊστορία στην ιστορία των ελληνικών εργασιακών σχέσεων[62]. Γενικά μεταξύ των ετών 1909-1922 σχηματοποιήθηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων, που καθιέρωσαν τον κρατικό παρεμβατισμό, την αυξημένη αρμοδιότητα του ατομικού εργατικού δικαίου και την υπερτροφία του εργασιακού νομικίστικου πλαισίου.

Η πρώτη προσπάθεια για νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών διαφορών, που έγινε το 1911, περιέχεται στην ιδρυτική διάταξη του προδρόμου του σημερινού Υπουργείου Εργασίας, που δεν ήταν παρά μια υπηρεσία εργασίας και κοινωνικής πολιτικής ενταγμένη στο τότε Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας. Το σχετικό κείμενο αναφέρει, ανάμεσα σε άλλα, ότι στις αρμοδιότητες της υπηρεσίας αυτής υπάγεται η «μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβασις προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών».

Για πρώτη φορά το 1913 κατατέθηκε στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας προσχέδιο νόμου «περί συμβάσεως εργασίας».Ο νόμος αυτός, που τελικά δεν ψηφίστηκε από την Βουλή εξαιτίας της τότε πολεμικής κινητοποίησης, περιείχε ειδική διάταξη (άρθρο 4), που αναφερόταν στις συλλογικές συμβάσεις.

Με εισήγηση του εργατολόγου και συμβούλου του Βενιζέλου Σπ. Θεοδωρόπουλου ψηφίζεται το 1914 ο Ν 281/1914, που αποτελεί σταθμό για το συλλογικό εργατικό δίκαιο, και γενικότερα για το σύστημα εργασιακών σχέσεων. Με το νόμο αυτό, που με ορισμένες τροποποιήσεις (κυρίως του αστικού κώδικα) ίσχυσε μέχρι πρόσφατα απαγορεύονται για πρώτη φορά οι μεικτές ενώσεις εργοδοτών και μισθωτών. Ταυτόχρονα εισάγεται η έννοια της νομιμοποίησης των εργατικών σωματείων, που συνδέεται με την υποχρέωση της εγγραφής τους στα κατά τόπους πρωτοδικεία και τη δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στη σύνθεση και στη λειτουργία τους. Με το άρθρο 20 του Ν 281/1914 ορίζεται, ότι «τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικάς συμβάσεις εργασίας μετά προσώπων φυσικών ή νομικών ή μετά αντιπροσώπων ομάδων, καθοριζούσας τους όρους της εργασίας του ετέρου των μελών, ήτοι προσλήψεως και αποστολής ή μεταχειρίσεως εργατών, πληρωμής της αντιμισθίας αυτών, όρων εργασίας κλπ. Ως αντιπρόσωποι του σωματείου συμβάλλονται εν ή πλείονα μέλη εντεταλμένα παρά της Συνελεύσεως».

Πέρα από τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις η εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των μισθωτών είναι γνωστή –κατά την

[62] Ορισμένα ιστορικά στοιχεία για την προϊστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων δίνονται από τον Γ. Κορδάτο στο βιβλίο του *Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος*, Αθήνα, 1931, (Επανέκδοση, Μπουκουμάνης, 1972), κεφ. Α, Β, Γ, Βλ. επίσης Jecchinis, Ch.: *Trade Unionism in Greece*, Roosevelt University, 1967, κεφ. 1 Προβατάς, Μ.: «Η προϊστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων» Σφαίρα, Ιούλιος, 1, 1957. Καραμπλιάς, Χρ.: *Οι εργάτες Τύπου και η Ιστορία τους*, 1821-1957, Αθήνα, 1975, κεφ. 1, 2.

πρώτη και τη δεύτερη 20ετία του αιώνα μας- κυρίως από τις αρκετά σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο εκείνη. Όμως ελάχιστη πληροφόρηση υπάρχει που να ανατρέχει στα αίτια και τις διαπραγματευτικές διεργασίες που περιβάλλουν τις απεργίες αυτές.

Μετά το Ν. 281/1914 μια πρώτη μορφή περί «διαιτησίας ιδιωτικών υπαλλήλων» επιχειρείται να εισαχθεί με το ΝΔ της 21/4/1926, που τελικά δεν ψηφίζεται από τη Βουλή. Σχετική συζήτηση για το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων έγινε το 1927. Το έτος αυτό προτάθηκε σχέδιο νόμου στη Βουλή, που αποτελεί αντιγραφή του αντίστοιχου γαλλικού Νόμου του 1919, αλλά τελικά δεν ψηφίστηκε[63]. Το 1931 έγινε ανάλογη συζήτηση στην Αναθεωρητική Επιτροπή του Αστικού Κώδικα και διατυπώθηκε σχετικά μια διάταξή του (άρθρο 680). Ορισμένες διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων περιλαμβάνει ο Ν. 5288/1931, που αφορά τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Μια μορφή συλλογικών συμβάσεων εφαρμόστηκε με το Ν. 6059/1934 «περί ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών» (άρθρο 13) και το Ν. 6209/1934 «περί μισθολογίου εργατών θαλάσσης», το άρθρο 6 του οποίου προβλέπει τον καθορισμό των μισθών με συλλογικές συμβάσεις.

Τελικά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων καθιερώνεται με τον ΑΝ 16/21 Νοεμβρίου 1935 από τον τότε Υπουργό εργασίας στην κυβέρνηση Π. Τσαλδάρη, Γρ. Κασιμάτη, ενώ η διαδικασία ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας καθορίστηκε από τον ΑΝ 16/20 Νοεμβρίου 1935. Οι πρώτες εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας (ΕΓΣΕΕ) υπογράφτηκαν μεταξύ της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) και του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων) τον Ιούλιο του 1936, δηλαδή ένα μήνα πριν από την εγκαθίδρυση της δικτατορίας της 4ης Αυγούστου.

Εδώ ρέπει να σημειωθεί, ότι στο διάστημα μεταξύ των ετών 1928-1936 η επιτάχυνση της βιομηχανικής ανάπτυξης της χώρας, σε συνδυασμό με το σχετικά φιλελεύθερο πλαίσιο της εποχής εκείνης, συντέλεσαν στη σημαντική ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα εργατικά σωματεία, παρόλες τις εσωτερικές τους αδυναμίες, που οφείλονταν σε κομματικοποιήσεις και φατριασμούς, είχαν αρχίσει να αποτελούν αξιόλογο παράγοντα της πολιτικοοικονομικής ζωής του τόπου. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας, η συγκέντρωση των εργαζομένων σε μεγαλύτερες μονάδες παραγωγής και η μείωση του ποσοστού των αυτοαπασχολουμένων, συνέβαλαν στη σημαντική ισχυροποίηση της συνδικαλιστικής λειτουργίας. Ανάλογα με αυτή τη σχετική «ταξική διαφοροποίηση» των μισθωτών από τους εργοδότες ήταν η συσπείρωση των τελευταίων γύρω από τα διάφορα σωματεία τους (Ο ΣΕΒ λειτουργούσε ήδη από το 1907)[64]. Οι εξελίξεις αυτές συνηγορούσαν για μια εθελοντική διαπραγμάτευση μεταξύ των μισθωτών και των εργοδοτών, πράγμα που θα περιόριζε τον παρεμβατισμό του κράτους στα σχετικά θέματα. Η δικτατορία του Μεταξά και οι μετέπειτα αρνητικές πολιτικές εξελίξεις τελικά αντίστρεψαν μια τέτοια προοπτική.

[63] Κασιμάτης, Γρ. Βουτυράς, Στ.: Εργατικόν Δίκαιον, Αθήναι, 1966, σελ. 179.

[64] Με την ίδρυσή του Ο ΣΕΒ περιελάμβανε και τους βιοτέχνες. Από το 1946 περιλαμβάνει μόνο βιομηχανικές επιχειρήσεις ή φυσικά πρόσωπα βιομηχανίας.

3.5.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και θεσμικό πλαίσιο μεταξύ των ετών 1936-1974

Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας της 4ης Αυγούστου δε μπορεί να γίνεται λόγος για λειτουργία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ενώσεις των εργαζομένων μεταβλήθηκαν σε υποκαταστήματα του κρατικού μηχανισμού και της απόλυτα εξουσιαστικής κυβερνητικής πολιτικής στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.

Ειδικότερα εδώ θα πρέπει να μνημονευτεί, ότι κατά την περίοδο της Μεταξικής δικτατορίας ψηφίστηκε ο Ν. 1984/1939 για την επιστράτευση των απεργών, που ισχύει μέχρι σήμερα και έχει μάλιστα χρησιμοποιηθεί και σε αρκετές περιπτώσεις.

Ο ρόλος του κράτους παρέμεινε το ίδιο εξουσιαστικός και κατά τη διάρκεια της Κατοχής. Σχετικά αναφέρεται εδώ η διοικητική ρύθμιση των κατώτατων αμοιβών, που καθιερώθηκε με το ΝΔ 810/1914.

Μετά την απελευθέρωση οι ανώμαλες συνθήκες, κάτω από τις οποίες βρέθηκε η χώρα, δεν επέτρεψαν την ομαλή λειτουργία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο Ν. 28/1944 καθιέρωσε τη λεγόμενη εξουσιαστική ρύθμιση των αμοιβών, που ορίζονταν με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών. Ένα είδος συλλογικών συμβάσεων με εξουσιαστική κυβερνητική ρύθμιση υπογράφτηκε το Νοέμβριο του 1947. Τελικά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων επαναφέρθηκε με το Ν. 2053/1953, που καθιέρωνε ορισμένη διαδικασία κρατικής εποπτείας. Ο Νόμος αυτός αντικαταστάθηκε από το ΝΔ 3086/1954 και τελικά από το Ν. 3239/1955, ο οποίος αποτελεί και τη βάση της σχετικής νομοθεσίας που ισχύει σήμερα. Ορισμένες τροποποιήσεις των διαδικασιών επίλυσης των συλλογικών διαφορών έγιναν με το ΝΔ 3755/1957, καθώς και με το ΝΔ 186/1969 της δικτατορίας της 21ης Απριλίου. Επιπλέον, το ΝΔ 4205/1952 κατοχύρωσε το άρθρο 98 της διεθνούς σύμβασης εργασίας του Διεθνούς γραφείου Εργασίας. Το 1947 και 1948 επικυρώθηκε με σχετικούς νόμους η διακήρυξη της Φιλαδέλφειας για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Επίσης ψηφίστηκε ο επίμαχος Ν. 1803/1951 για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, που αντικαταστάθηκε από σχετικά άρθρα του Ν. 330/1976.

Με την επικράτηση της Δικτατορίας της 21ης Απριλίου 1967 επαναλαμβάνεται η ανάλογη ιστορική συγκυρία του 1936, όσον αφορά τη δυνατότητα ισχυροποίησης των συνδικαλιστών και κατ' επέκταση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα στις αρχές και τα μέσα της δεκαετίας οι εργατικές οργανώσεις είχαν φτάσει στο απόγειο της δύναμής τους, εξαιτίας κυρίως της σχετικής ωρίμανσης της οικονομίας. Οι μισθωτοί αποτελούσαν πια σημαντική αριθμητική και οργανωτική δύναμη. Ιδιαίτερα έντονο παρουσιάζεται, κατά την περίοδο αυτή, το φαινόμενο της συνδικαλιστικοποίησης των υπαλληλικών τάξεων, που συνδέεται με τις μεταπολεμικές διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομικής υποδομής της χώρας. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην αύξηση του απόλυτου αριθμού των μισθωτών παράλληλα με την άνοδο της συνδικαλιστικής τους συνειδητοποίησης και πυκνότητας. Ταυτόχρονα, η επέκταση της οικοδομικής δραστηριότητας επέφερε ανάλογη ισχυροποίηση δυναμικών ομάδων, όπως π.χ. των οικοδομών. Δε θα πρέπει επίσης να παραγνωρισθεί

η παράλληλη ισχυροποίηση των συλλογικών οργάνων των εργοδοτών, γεγονός που θα μπορούσε να συντελέσει στη βελτίωση της λειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τελικά η κατάλυση του δημοκρατικού πολιτεύματος στις 21/4/1967 αποτέλεσε το νέο ανασταλτικό παράγοντα των πιθανών θετικών εξελίξεων στον τομέα αυτό.

Κατά την περίοδο της συλλογικής δικτατορίας το συνδικαλιστικό κίνημα και γενικότερα το όλο σύστημα εργασιακών σχέσεων περιήλθε κάτω από τη σχεδόν απόλυτη εξουσία του κράτους. Το ΝΔ 186/1969 επανέφερε το εξουσιαστικό σύστημα του διοικητικού καθορισμού των ελάχιστων ορίων μισθών-ημερομισθίων και παράλληλα εισήγαγε αρκετές νέες διατάξεις για τις συλλογικές διαφορές εργασίας, ορισμένες από τις οποίες ισχύουν και σήμερα. Επίσης θα πρέπει να αναφερθεί το ΝΔ 1198/1972 «περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των ΟΤΑ, και των ΝΠΔΔ». Με το διάταγμα αυτό καθιερώθηκε η ρύθμιση, από ειδική επιτροπή, των αποδοχών μικρών ομάδων μισθωτών που απασχολούνται στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Ακόμη με τα ΝΔ 795/1971, 890/1971, 353/1974 «περί σωματείων και ενώσεων», καταργήθηκε όλη η προηγούμενη σχετική νομοθεσία και εισήχθησαν διάφορες νέες ανελεύθερες διατάξεις. Η πραγματικότητα βέβαια ξεπερνούσε κατά πολύ το γράμμα των σχετικών νόμων. Έτσι κάτω από την καταπιεστική πολιτική του δικτατορικού καθεστώτος δεν είναι δυνατό να γίνεται λόγος για ελεύθερο συνδικαλισμό και ομαλή λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.5.4 Εξελίξεις της εργατικής νομοθεσίας μετά τη μεταπολίτευση

Μετά τη μεταπολίτευση του Ιουλίου 1974, το ΝΔ 42/1974 «περί αποκαταστάσεως των συνδικαλιστικών ελευθεριών» της 13/9/1974 κατάργησε τις διατάξεις της δικτατορίας για τα σωματεία και επανέφερε σε ισχύ την παλαιότερη νομοθεσία, όπου περιλαμβάνεται και ο Ν. 1803/1951 (προστασία συνδικαλιστικών στελεχών). Επίσης ο Ν. 6/1975 (12/2/1975) ρύθμισε τα σχετικά με τις αρχαιρεσίες των σωματείων θέματα. Με τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού, καθώς και του Ν. 89/1975 (Ιούλιος) «περί σωματείων» και της ερμηνευτικής εγκυκλίου ΦΠ/42392/1975, διενεργήθηκαν οι εκλογές στις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που έκλεισαν με τις εκλογές στο συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Απρίλιο του 1976.

Εξάλλου ο Ν. 73/1974 επανέφερε σε ισχύ τη νομοθεσία που ίσχυε για τις συλλογικές συμβάσεις πριν από τη δικτατορία. Ακόμα, με τον ίδιο νόμο καταργήθηκε το επίμαχο άρθρο 20 του βασικού Ν. 3239/1955, που παρείχε τη δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στις συλλογικές συμβάσεις.

Στις 29 Μαΐου του 1976 ψηφίστηκε ο βασικός Νόμος 330/1976 «περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων και διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας». Οι περισσότερες από τις διατάξεις του Νόμου αυτού κωδικοποιούν παλαιότερες νομοθετικές ρυθμίσεις, ενώ ορισμένες άλλες εισάγονται για πρώτη φορά. Ο ίδιος Νόμος –ιδιαίτερα στο αρχικό του σχέδιο– προκάλεσε πολλές

ερμηνευτικές αντιδικίες και απεργιακές κινητοποιήσεις. Θα πρέπει ακόμα να γίνει λόγος για το ΠΔ 901/1976 «περί αντικαταστάσεως των διατάξεων του ΠΔ 189/1975 και περί της οικονομικής ενισχύσεως των επί τη βάσει του Νόμου 89/1975 ανασυσταθέντων εργατοϋπαλληλικών επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων». Τέλος πρέπει να αναφερθεί εδώ ο Νόμος 515/1977 «περί αυξήσεως του υπέρ του Οργανισμού Διαχειρίσεως Ειδικών Πόρων Εργασιακών Σωματείων (ΟΔΕΠΕΣ) ποσοστού επί των εξ εισφορών ετησίων εσόδων της Εργατικής Εστίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων».

3.6 Σύντομη αναφορά στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα μετά το 1980.

Οι νομοθετικές και θεσμικές μεταβολές που επήλθαν στην Ελλάδα στον χώρο της κοινωνικής και εργατικής πολιτικής από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 υπήρξαν σημαντικές και συνέβαλαν σε μια αποτελεσματική λειτουργία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Παρ' όλα αυτά, η εντύπωση που έχει κανείς παρατηρώντας τις τελευταίες εξελίξεις είναι ένα κράμα μεταβολής όσον αφορά τους θεσμούς, και στασιμότητας, όσον αφορά την πράξη, όπως μαρτυρεί εύγλωττα η επιβίωση στη χώρα μας ορισμένων εκπληκτικών κοινωνικών αναχρονισμών (Σπυρόπουλος, 1998).

Δεν κατέστη δυνατό να δοθεί οριστική λύση σε ορισμένα από τα γνωστά σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει η χώρα μας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων: πληθωρικό νομοθετικό πλαίσιο, ελλιπώς εφαρμοζόμενο στην πράξη, υποτονικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και φειδωλή αναγνώριση της συλλογικής αυτονομίας των κοινωνικών συνομιλητών, μακρά παράδοση κρατικού παρεμβατισμού και κατά καιρούς αστυνόμευσης των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα του συνδικαλιστικού κινήματος, υπέρμετρη πολιτικοποίηση της επαγγελματικής δράσης, ελαττωματικές δομές των επαγγελματικών οργανώσεων, εργοδοσία χωρίς συμμετοχική συνείδηση, και γενικότερα, έλλειψη παράδοσης για ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στην Πολιτεία και τις επαγγελματικές οργανώσεις.

Ο «νομικός φετιχισμός» που χαρακτηρίζει ακόμα και σήμερα τη νοοτροπία των κοινωνικών φορέων στη χώρα μας, αποτελεί ένα σοβαρό εμπόδιο στην ανάπτυξη ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων προσαρμοσμένου στις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Σήμερα είναι γενικά παραδεκτό ότι ο νομοθετικός κανόνας δεν είναι από μόνος του ικανός να δώσει ζωή σ' ένα θεσμό στον οποίο οι οργανωμένες κοινωνικές δυνάμεις δεν πιστεύουν πραγματικά. Ακόμα και ο τελειότερος και προοδευτικότερος μηχανισμός κοινωνικού διαλόγου, διαβουλεύσεων ή συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν θα μπορέσει να λειτουργήσει ικανοποιητικά αν ο επιδιωκόμενος σκοπός δεν είναι πλήρως καταληπτός – αλλά και αποδεκτός – από τους ενδιαφερόμενους, αν δεν εκλείψει η δυσπιστία που χαρακτηρίζει ακόμα τις εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας και αν δεν γίνει παραδεκτή η νομιμότητα των συμφερόντων της άλλης πλευράς, αν, με άλλα λόγια, δεν υπάρξει ουσιαστική αποδοχή, εκ μέρους των αποκαλουμένων «κοινωνικών εταίρων», των διαφορών που τους χωρίζουν, αλλά και

ορισμένων κοινών συμφερόντων τους, που επιβάλλουν μερικές φορές μια αλληλέγγυα αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Έχει μεγάλη σημασία για την ομαλή εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας το πνεύμα που τις διέπει. Είναι πράγματι απαραίτητο να ξεπεραστεί το πνεύμα καχυποψίας που χαρακτηρίζει ακόμα τις σχέσεις αυτές και να δημιουργηθεί ένα προσφορότερο κλίμα για την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου. Καμία από τις, κατά γενικό κανόνα, αναγκαίες νομοθετικές θεσμικές ή δομικές μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τα τελευταία δεκαπέντε – είκοσι χρόνια – όπως λ.χ. οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συμμετοχικοί θεσμοί στην επιχείρηση ή ακόμα η ίδρυση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής – δεν θα έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα αν δεν αλλάξει ριζικά η νοοτροπία και η συμπεριφορά των κοινωνικών φορέων. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο θα απαιτηθεί μακροχρόνια και επίμονη προσπάθεια για μια καλύτερη κατάρτιση των στελεχών σε όλα τα επίπεδα, για μια πληρέστερη τεκμηρίωση και κυκλοφορία πληροφοριών και για την προώθηση της διεπιστημονικής προσέγγισης των προβλημάτων.

4. Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.

4.1 Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων: Εισαγωγικές παρατηρήσεις[65]

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις αποτελούν έναν από τους παλαιότερους θεσμούς στις εργασιακές σχέσεις[66]. Οι καταβολές τους βρίσκονται στον 19ο αιώνα -μετά τα μέσα και προς τα τέλη του- η δε πορεία και η εξέλιξή τους συνδέθηκε με την πορεία ανάπτυξης του μαζικού και οργανωμένου συνδικαλισμού όπως αυτή εκδηλώθηκε κυρίως κατά την πρώτη και δεύτερη βιομηχανική επανάσταση.

Τις τελευταίες δεκαετίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις γνώρισαν ιδιαίτερη ανάπτυξη στα συστήματα εργασιακών σχέσεων όλων των αναπτυγμένων χωρών[67] γι' αυτό και μετά το 1960 η έρευνα των εργασιακών σχέσεων φαίνεται να εστιάζεται σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό σε αυτό το θεσμό[68]. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν ένα ευέλικτο μηχανισμό συμμετοχής και διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου με στόχο την καθολική και συσχετισμένη αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών αιτημάτων και στόχων[69], την εξισορρόπηση των συμφερόντων, την συναπόφαση της αναγκαίας -κοινά αποδεκτής ευελιξίας-, καθώς και την κατάρτιση και υλοποίηση της αποτελεσματικής στρατηγικής, του κοινωνικού συμβολαίου που υιοθετήθηκε τα τελευταία χρόνια σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Σήμερα ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κατοχυρωμένος συνταγματικά ή/ και νομοθετικά στις περισσότερες ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Η ανάπτυξή του δε αποτελεί πλέον σήμερα θεμελιώδες χαρακτηριστικό των συστημάτων των εργασιακών σχέσεων των σύγχρονων κρατών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν πλέον συστατικό στοιχείο κάθε σύγχρονης, πλουραλιστικής, κοινωνικής και πολιτικής δημοκρατίας.

Στην Ελλάδα η ανάγκη αντιστοίχησης του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τις νέες ανάγκες ικανοποιήθηκε μέσα από την ισχύ και εφαρμογή του νόμου 1876/90 «Περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων»[70]. Η αξιοποίηση ωστόσο και στην Ελλάδα ενός προσαρμοσμένου στις

---

[65] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις"* Πανεπιστημιακες παραδοσεις, 2007

[66] Λ.Δ. Ντάσιου, *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Τόμος Β/ΙΙΙ, Συλλογικές συμβάσεις Εργασίας, Μεσολάβηση-Διαιτησία, σελ. 17-45.

[67] Ι. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, όπου ο συγγραφέας κάνει αναφορά στην ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Γερμανία σελ. 75-80, στην Ιταλία σελ. 95-100 και στην Γαλλία σελ. 113-121.

[68] Δ. Δασκαλάκη, *Το πρόβλημα της θεωρίας στις Εργασιακές σχέσεις και η συστημική προσέγγιση του Dunlop*, Δημόσιος τομέας, Απρίλιος 1989, τεύχος 43, σελ. 71.

[69] Δ. Δασκαλάκη, *Ένα ελπιδοφόρο νέο πλαίσιο για τη διαιτησία στις εργασιακές σχέσεις*, Οικονομικός Ταχυδρόμος, Φ.2 (1914) 10/1/91, σελ. 37-38.

[70] Βλέπε εισήγηση Ι. Κουκιάδη στο βιβλίο: *Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1992, σελ. 15-25, και ιδίως σελ. 18-19.

σημερινές συνθήκες, σύγχρονου και ευέλικτου μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων[71] προϋποθέτει την απομάκρυνση από παραδοσιακές αντιλήψεις και πρακτικές, την αλλαγή, την αλλαγή της στάσης και της νοοτροπίας της κάθε πλευράς, τη γενικότερη εμπέδωση μιας νέας αντίληψης και κουλτούρας διαλόγου των μερών στις εργασιακές σχέσεις με στόχο την ανάληψη νέων υπεύθυνων ρόλων από αυτά και ιδίως μια πολιτική επιμόρφωσης των εκπροσώπων των μερών και ανάπτυξη ενός δικτύου θεσμών για την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

4.2 Έννοια και φύση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν θεσμούς μέσα από τους οποίους μπορούν να παραχθούν διαδικαστικοί ή ουσιαστικοί κανόνες για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων[72]. Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετεί η 154 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Άρθρο 2), ο όρος συλλογική διαπραγμάτευση αναφέρεται σε όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα, μεταξύ, αφενός ενός εργοδότη, ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσοτέρων εργοδοτικών οργανώσεων με σκοπό: α)τον καθορισμό των όρων και συνθηκών εργασίας και/ ή β) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των επαγγελματικών οργανώσεών τους και μίας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργαζομένων[73]. Ειδικότερα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν χαρακτηρισθεί ως: α) Μέθοδος συναπόφασης – από κοινού ρύθμισης και καθορισμού – των όρων εργασίας, β) Μεγάλη κοινωνική εφεύρεση που έχει θεσμοθετήσει τη βιομηχανική σύγκρουση, γ) Ένα δικαίωμα που είναι ή θα έπρεπε πάντως να αποτελεί τη θεμελιώδη αξίωση κάθε εργαζόμενου σε μια δημοκρατική κοινωνία.

Ο όρος συλλογικές διαπραγματεύσεις χρησιμοποιήθηκε αρχικά, από τους πρωτοπόρους των εργασιακών σχέσεων, τους Webbs, οι οποίοι στα τέλη του 19ου αιώνα ασχολήθηκαν ως συγγραφείς με τις δραστηριότητες των συνδικάτων. Σύμφωνα με την άποψη αυτών των συγγραφέων οι εργαζόμενοι μέσα από τα συνδικάτα εξαφανίζουν τη μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται όταν διαπραγματεύονται ο καθένας ατομικά με τον εργοδότη[74]. Τα συνδικάτα αποτελούν πρωταρχικά μια μορφή συνασπισμού των εργαζομένων, οι οποίοι μέσα από αυτά επιτυγχάνουν την «αμοιβαία κάλυψη και ασφάλεια» καθώς και τη διαπραγμάτευση και τη ρύθμιση απευθείας με του εργοδότες, σε συλλογικό επίπεδο, των όρων και των συνθηκών απασχόλησής τους.

---

[71] Δ. Δασκαλάκη, Θεσμική καινοτομία: το νέο μοντέλο μεσολάβησης και διαιτησίας στις συλλογικές διαφορές εργασίας, Ενημερωτικό δελτίο, Έκδοση του Ινστιτούτου εργασίας της ΓΣΕΕ, τεύχος 18-19, Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1992, σελ. 28-34 και ιδίως σελ. 28-29.

[72] Για τα όρια της κρατικής αφενός και της αυτόνομης συλλογικής ρυθμιστικής εξουσίας αφετέρου, βλέπε: Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, οπ.π. , σελ. 28 και 31-32.

[73] Βλέπε τη μετάφραση του αποσπάσματος της 154 ΔΣΕ που παραθέτει ο Σπυρόπουλος στην εισήγησή του: Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες σελ. 2, στο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο του Ο.ΜΕ.Δ. που πραγματοποιήθηκε στις 6 και 7 Ιουλίου 1992.

[74] S. And B. Webb, Industrial Democracy, όπ.π., σελ. 178.

Μέσα από τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι «μετατρέπονται σε ένωση εργαζομένων», η οποία διαπραγματεύεται εκφράζοντας τη συλλογική βούληση των μελών της. Επίσης οι εργαζόμενοι με τη συλλογική οργάνωσή τους και η διεξαγωγή διαπραγματεύσεων σε συλλογικό επίπεδο επιτυγχάνουν να περιορίσουν τον αριθμό των διαπραγματευομένων, άρα τον αριθμό των ανταγωνιστών, και επομένως και τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων, ως μεμονωμένων μονάδων στην αγορά εργασίας[75]. Παράλληλα η διεξαγωγή διαπραγματεύσεων σε συλλογικό επίπεδο οδηγεί στη διαμόρφωση ενιαίων ρυθμίσεων για τους όρους απασχόλησης όλων των εργαζομένων, πράγμα που συνεπάγεται ότι η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας δεν επαφίενται ούτε στον ανταγωνισμό ούτε στην ατομική διαπραγμάτευση κάθε μεμονωμένου εργαζόμενου, η οποία στηρίζεται στην άνιση οικονομική και διαπραγματευτική δύναμη εργαζόμενου και εργοδότη[76]. Με αυτόν τον τρόπο τα συνδικάτα αναγορεύονται σε παράγοντα ο οποίος επιδιώκει να διαμορφώσει μια νέα ισορροπία στην υπάρχουσα στην αγορά εργασίας ανισορροπία.

Νεώτεροι συγγραφείς όπως, όπως ο Flanders και ο Fox συμφωνούν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδιαίτερα εφόσον ρυθμίζουν και άλλα θέματα εκτός από οικονομικά, μπορούν να θεωρηθούν σαν μια πολιτική διαδικασία, μέσω της οποίας ασκείται εξουσία και παράγονται κανόνες[77]. Ο Flanders καταλήγει ότι η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι στην πράξη μια δραστηριότητα «ομάδας πίεσης», με στόχο τη συμβιβαστική διευθέτηση των συγκρουόμενων δυνάμεων, γεγονός που συνεπάγεται την απουσία κάθε δυνατότητα ταύτισης αυτής της διαδικασίας με οποιαδήποτε διαδικασία αγοραίας διαπραγμάτευσης[78]. Οι απόψεις του Flanders και ιδίως τα σχόλιά του για τους Webbs δέχθηκαν την έντονη κριτική του Fox ο οποίος θεώρησε ότι η οικονομική και συλλογική διαπραγμάτευση είναι λάθος να θεωρούνται διαφορετικές,, δεδομένου ότι η πρώτη καταλήγει σε σύμβαση και η δεύτερη σε παραγωγή κανόνων. Καμία όμως από τις δύο δεν καταλήγει απαραίτητα σε συμφωνία. Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι σαφές ότι δεν καταλήγει πάντοτε σε μια πράξη συναλλαγής και συνεπώς σε μία σύμβαση[79]. Όσον αφορά την άποψη του Flanders ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι μια πολιτική διαδικασία, ο Fox σημειώνει ότι το ίδιο φαινόμενο παρουσιάζεται και στην ατομική διαπραγμάτευση με τη διαφορά ότι εδώ η ανισότητα της ισχύος είναι κραυγαλέα[80]. Τέλος, επικαλούμενος τα εμπειρικά δεδομένα, υποστηρίζει ότι δεν επιβεβαιώνεται η άποψη του Falnders ότι οι συλλογικές

---

[75] Μ. Πέτρου, Η φύση της συλλογικής διαπραγμάτευσης , Ε. Εργ. Δ., τ.47, 1988, σελ. 340.
[76] S. And B. Webbs, Industrial Democracy, οπ.π., σελ. 560.
[77] Αυτή η διαδικασία μπορεί δε να αντιπαραβάλλεται με άλλες διαδικασίες παραγωγής κανόνων , όπως η μονομερής ρύθμιση – από τη διεύθυνση, από τους εργαζομένους ή από το συνδικάτο – και η κρατική ρύθμιση μέσω της νομοθεσίας και της κυβερνητικής πολιτικής. Βλέπε αναλυτικότερα, Μ. Salamon, Industrial relations, Theory and Practice, 1987, σελ. 271.
[78] A. Flanders, Collective Bargaining : A theoritical analysis, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 4-6.
[79] M.P. Jackson, Industrial Relations, οπ.π., σελ. 117.
[80] A. Fox, Collective Bargaining, Flanders and the Webbs, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 156.

διαπραγματεύσεις επιτελούν μια μάλλον πολιτική παρά οικονομική λειτουργία.

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμη η αναφορά και στις απόψεις των Chamberlain και Kuhn, οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιτελούν μια σειρά από διαφορετικές λειτουργίες, η κάθε μια από τις οποίες δίνει έμφαση σε μια διαφορετική θεωρητική σύλληψη για τη διαδικασία και αναφέρεται σε ένα διαφορετικό στάδιο ανάπτυξης του θεσμού. Οι συγγραφείς αυτοί είδαν τη συλλογική διαπραγμάτευση από τρεις διαφορετικές πλευρές: α) Ως μια αγοραία – οικονομική λειτουργία πώλησης της εργασίας, β) Ως μια πολιτική διαδικασία που στοχεύει στην παραγωγή κανόνων, τόσο διαδικαστικών, όσο και ουσιαστικών, και γ) Ως μια μέθοδος διοίκησης που στηρίζεται σε μια λειτουργική σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Σήμερα γίνεται αποδεκτό ότι ο όρος «συλλογικές διαπραγματεύσεις» έχει ουσιαστικά δύο έννοιες: Με τη στενή έννοια αναφέρεται στις συζητήσεις μεταξύ εργατικής και εργοδοτικής πλευράς και γενικότερα στις διαδικασίες οι οποίες οδηγούν στην κατάρτιση εγγράφων συμφωνιών που περιέχουν κανόνες δεσμευτικούς για τα συμβαλλόμενα μέρη, ενώ αντίθετα, υπό ευρεία έννοια ο όρος «συλλογικές διαπραγματεύσεις» αναφέρεται σε κάθε είδος διμερείς ή τριμερείς συζητήσεις, διαβουλεύσεις, διαπραγματεύσεις και γενικότερα σε κάθε είδους διαδικασίες που συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών και της πολιτείας, μέσα από τις οποίες προσεγγίζουν θέματα κοινού ενδιαφέροντος και επεξεργάζονται γι’ αυτά λύσεις κοινά αποδεκτές.

Όπως γίνεται αντιληπτό, με τη στενή έννοια ο όρος αναφέρεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που καταλήγουν στις «γνώριμες» συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ με την ευρεία έννοια ο όρος συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφέρεται ευρύτερα σε διαδικασίες γενικότερης σημασίας, μέσω των οποίων σε κάθε επίπεδο οι βασικοί κοινωνικοί συντελεστές μπορούν να διεξάγουν τον κοινωνικό διάλογο που αποτελεί στρατηγική επιλογή στα πλαίσια των σύγχρονων κοινωνιών και να προάγουν την επίτευξη συγκλίσεων με «μείζονος σημασίας» οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν μια μορφή συμμετοχής μέσω της οποίας μπορούν να καθορίζονται οι αμοιβές και οι όροι της εργασίας, να διευθετούνται οι διαφορές και οι συγκρούσεις συμφερόντων, να εναρμονίζονται τα συχνά συγκρουόμενα μεταξύ τους οικονομικά και κοινωνικά αιτήματα, και γενικότερα να ρυθμίζονται στο συλλογικό επίπεδο οι σχέσεις των μερών που δρουν στα πλαίσια κάθε συστήματος εργασιακών σχέσεων.

4.3 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν έναν από τους πλέον σημαντικούς θεσμούς στις εργασιακές σχέσεις. Συχνά αναδείχθηκαν σε επίκεντρο ερευνητικό των εργασιακών σχέσεων

και ταυτίστηκαν με την έννοια αυτών[81] ή της βιομηχανικής δημοκρατίας[82]. Η μεγάλη ποικιλία και οι διαφοροποιήσεις των απόψεων[83] ως προς το πεδίο, το αντικείμενο, και την επιστημολογική υφή των εργασιακών σχέσεων υπαγορεύει, πρωταρχικά ότι η προσέγγιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο εφόσον ανιχνευθεί και οριοθετηθεί η έννοια των εργασιακών σχέσεων.

Η πορεία τη έρευνας στις ευρωπαϊκές χώρες ανέδειξε κατά καιρούς διάφορα θέματα ή φαινόμενα σε αντικείμενο της μελέτης των εργασιακών σχέσεων. Κατά την εποχή του Marx, αργότερα του Webbs αλλά και μέχρι το τέλος του Β' παγκοσμίου πολέμου, οι διάφορες μελέτες επικεντρώνονταν σε θεωρητικά ζητήματα του εργατικού κινήματος και των συνδικάτων[84].

Κατά την περίοδο που ακολούθησε, εστία του ερευνητικού ενδιαφέροντος αποτέλεσε το δίπολο, βιομηχανική ειρήνη και βιομηχανική σύγκρουση[85]. Κατά τη δεκαετία του 1940 στην Ευρώπη και ιδίως στη Μεγάλη Βρετανία, υπήρξε μια μεγάλη ποικιλία μελετών, οι περισσότερες από τις οποίες επιχείρησαν να αναλύσουν «οτιδήποτε προσφερόταν εύκολα»[86]. Από το 1950 και μετά παρατηρείται μια σαφής μετατόπιση του επίκεντρου της έρευνας από τα συνδικάτα προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ κατά το τέλος της ίδιας δεκαετίας παρατηρείται στροφή προς την αναζήτηση γενικών ή ειδικών θεωριών για τις εργασιακές σχέσεις[87]. Την ίδια εποχή άρχισαν να εμφανίζονται οι προσεγγίσεις της βιομηχανικής κοινωνιολογίας και ψυχολογίας, ενώ στη σχολή των «ανθρωπίνων σχέσεων» (human relations) άρχισαν πλέον να προσχωρούν και ευρωπαίοι ερευνητές[88].

Κατά την επόμενη δεκαετία οι προσπάθειες για την ανάπτυξη θεωρητικού πλαισίου του αντικειμένου πλήθυναν, ενώ σημαντική πλέον παρουσία καταγράφει και η «Σχολή της Οξφόρδης»[89], που

---

[81] Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σήμερα οι «Εργασιακές Σχέσεις» ενσωματώνουν και μια μακροκοινωνική και μακροοικονομική διάσταση, για το λόγο αυτό δε, γίνεται και εναλλακτική χρήση των όρων «βιομηχανικές σχέσεις» και «επαγγελματικές σχέσεις». (Δ. Δασκαλάκης, Σύγχρονες κατευθύνσεις της έρευνας των εργασιακών σχέσεων, Δελτίο Ελλήνων Κοινωνιολόγων, τεύχος 19, 1989, σελ. 8), ενώ υπάρχουν και συγγραφείς που χρησιμοποιούν τον όρο «Συνδικαλιστικές σχέσεις» (Βλέπε, Χ. Γκούτου, Εργασιακές σχέσεις των οικοδόμων στην Χερσαία Ελλάδα μετά το 1800, Αθήνα 1985, σελ. 196 ε.).

[82] Δ. Δασκαλάκη, Σύγχρονες διαστάσεις της βιομηχανικής δημοκρατίας και συμμετοχής, Δημόσιος τομέας, τεύχος 46-47, 1989, σελ. 25.

[83] Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οπ.π. σελ. 26, όπου ο συγγραφέας αναφέρει ότι δεν υπάρχει απόλυτη ταύτιση απόψεων ως προς το ακριβές περιεχόμενο της έννοιας, ούτε άλλωστε και ενότητα αντιλήψεων για τη θεωρητική σύλληψη του αντικειμένου (και ιδίως την υποσημείωση No.2).

[84] A.N.J. Blain and John Gennard, Industrial Relations Theory-A Critical Review, British Journal of Industrial Relations, Vol VIII, No.3, November 1970, σελ. 389-390.

[85] M. Salamon, Industrial Relations, Theory and Practice, οπ.π., σελ. 14.

[86] Δ. Δασκαλάκη, Σύγχρονες κατευθύνσεις της έρευνας των εργασιακών σχέσεων, Δελτίο Ελλήνων Κοινωνιολόγων, οπ.π. σελ. 8.

[87] A. N. J. Blain and John Gennard, Industrial relations Theory – A Critical Review, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 390-391.

[88] Δ. Δασκαλάκη, Το πρόβλημα της θεωρίας στις εργασιακές σχέσεις και η συστημική θεωρία του Dunlop, Δημόσιος τομέας, οπ.π., σελ. 71.

[89] Ο όρος «Σχολή της Οξφόρδης» χρησιμοποιήθηκε από τον B.C. Roberts, Reforming Industrial relations, Lloyds Bank Review, October 1968, σελ. 23-24, για να περιγράψει εκείνα τα μέλη της Βασικής Επιτροπής που ήταν υπεύθυνα για την αναλυτική προσέγγιση που υιοθετήθηκε.

ώθησε σημαντικά την έρευνα των εργασιακών σχέσεων προς το συλλογικό επίπεδο αντί του ατομικού.

Από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και μετά οι εργασιακές σχέσεις αντιμετωπίζουν πλέον ως ένα ιδιαίτερο επιστημονικό πεδίο η προσέγγιση του οποίου απαιτεί διεπιστημονική μελέτη.

Ειδικότερα στις ΗΠΑ, μέχρι τα τέλη περίπου της δεκαετίας του 1950 η έρευνα επικεντρώνεται στην εξέταση των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων[90]. Κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου οι διάφορες μελέτες χρησιμοποίησαν θεωρίες και αναλυτικά σχήματα «δανεισμένα» κυρίως από την πολιτική επιστήμη και την κοινωνιολογία στην Ευρώπη, ενώ στις ΗΠΑ από τα οικονομικά και την ψυχολογία[91].

Ωστόσο καμία από τις μελέτες αυτές δε φαίνεται να συνέβαλε ουσιαστικά στη συγκρότηση μιας γενικής θεωρίας για τις εργασιακές σχέσεις.

Το 1958 εμφανίστηκε η συστημική θεωρία του Dunlop, η οποία έδωσε το έναυσμα για έναν ευρύτερο προβληματισμό γύρω από τον ορισμό και το επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα σύστημα το οποίο είναι υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος[92]. Αυτό δε αποτελείται από τρεις κατηγορίες φορέων: τους εργαζομένους και τη συλλογική εκπροσώπησή τους, τους εργοδότες και τη συλλογική εκπροσώπησή τους, την πολιτεία και τους κρατικούς φορείς που σχετίζονται με τα θέματα τη εργασίας.

Οι εξελίξεις στο εσωτερικό του συστήματος επικαθορίζονται από τις εξελίξεις στο περιβάλλον αυτού που συγκροτείται από την τεχνολογία, την αγορά προϊόντων, την αγορά εργασίας και τις σχέσεις εξουσίας στην ευρύτερη κοινωνία. Σκοπός αυτού του συστήματος, το οποίο σημειωτέον μπορεί να λειτουργεί σε διάφορα επίπεδα είναι η δημιουργία ενός «πλέγματος κανόνων» κοινά αποδεκτών από τις δύο πλευρές για τη ρύθμιση των σχέσεων στην εργασιακή κοινότητα[93].

Σήμερα η «κρατούσα» γενική θεωρία και προσέγγιση στις εργασιακές σχέσεις επιφυλάσσει για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων μία εξέχουσα θέση, αφού αυτός αποτελεί τον κατεξοχήν μηχανισμό μέσω του οποίου εργαζόμενοι και εργοδότες μπορούν να διαμορφώνουν και να θεσπίζουν από κοινού «κανόνες για την ρύθμιση των σχέσεων στην εργασιακή κοινότητα»[94].

Όπως υποστήριξε ο Dunlop οι εξελίξεις στο περιβάλλον του συστήματος επηρεάζουν και καθορίζουν τις εξελίξεις στο εσωτερικό αυτού[95]. Επομένως και οι κανόνες που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις συνεχώς μεταβάλλονται σαν απόρροια των αλλαγών στο περιβάλλον[96].

Στο σημείο αυτό προκύπτει το ερώτημα, αφενός της επίδρασης και των επιπτώσεων αυτών των εξωτερικών μεταβολών

---

[90] G.S. Bain and H.A. Clegg, A Strategy for industrial relations research in Grait Bretain, British Journal of Industrial relations, οπ.π., 1974, σελ. 92-95.

[91] Δ. Δασκαλάκης, Το πρόβλημα της θεωρίας στις εργασιακές σχέσεις και η συστημική θεωρία του Dunlop, Δημόσιος τομέας, οπ.π., σελ. 71.

[92] M.P. Jackson, Industrial Relations, οπ.π., σελ. 8. Επίσης, βλέπε Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και εργασιακές σχέσεις, Η Πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων, 1985, σελ. 17.

[93] J.T. Dunlop, Industrial relations Systems, οπ.π., σελ. VI και IX.

[94] J.T. Dunlop, Industrial relations Systems, οπ.π., σελ. VIII και IX.

[95] Michael P. Jackson, Indusrial relations, οπ.π., σελ.9.

[96] J.T. Dunlop, Industrial reations Systems, οπ.π., σελ. 13-14.

στο θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κι αφετέρου, του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και του κράτους στη διαμόρφωση του πλέγματος των ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, το οποίο εύλογα θα είναι αντιστοιχισμένο προς τις καταλυτικές μεταβολές που έχουν συντελεσθεί ή συντελούνται στο περιβάλλον του συστήματος.

4.4 Κοινωνικές και θεσμικές καταβολές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και δράσης

Σαν χρονικό σημείο πρώτης εμφάνισης του συλλογικού τύπου διαπραγματεύσεων μπορούν να θεωρηθούν τα μέσα σου προπερασμένου αιώνα με μόνη ίσως εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία όπου η εκβιομηχάνιση χρονικά προηγήθηκε. Η μεγάλη βιομηχανική μονάδα που σταδιακά αντικατέστησε τη βιοτεχνική παραγωγή είχε σαν αποτέλεσμα μεγάλη πληθυσμιακή συρροή στα αστικά κέντρα, όπου υπήρχαν τέτοιες εγκαταστάσεις. Η απασχόληση σε κοινό εργασιακό χώρο μεγάλου αριθμού εργαζομένων –είχε σαν αποτέλεσμα τη συλλογική οργάνωσή τους με σκοπό τη διεκδίκηση από θέση λιγότερο μειονεκτική καλύτερων όρων εργασίας[97].

Τα επαναστατικά γεγονότα που εκτυλίχθηκαν σε ολόκληρη σχεδόν την Ευρώπη το 1848, η αντιμετώπιση ως συνωμοτών των πρωταιτίων των γεγονότων αυτών, αλλά και η επίδραση των ιδεών του φιλελευθερισμού οδήγησαν σχεδόν το ένα μετά το άλλο τα ευρωπαϊκά κράτη στην επιβολή περιορισμών στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι των εργαζομένων αλλά και των εργοδοτών, οι οποίοι ίσχυσαν για ολόκληρες δεκαετίες και καταργήθηκαν στα τέλη του 19ου αιώνα[98].

Σήμερα πλέον η συνδικαλιστική ελευθερία, θεωρείται κάτι το μερικότερο και ειδικότερο της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και δεν αποτελεί όπως η τελευταία γενικό δικαίωμα κάθε κοινωνικής ομάδας. Συγκεκριμένα ο συνδικαλισμός και η συνδικαλιστική ελευθερία, η οποία ξεκίνησε από τους μισθωτούς και στη συνέχεια επεκτάθηκε και στις άλλες επαγγελματικές ομάδες[99] προϋποθέτει την ύπαρξη διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών συμφερόντων από τα οποία προκύπτει αντιπαράθεση, ανταγωνισμός αλλά και ανάγκη συνασπισμού της ομάδας. Η συνδικαλιστική ελευθερία, εκτός της ατομικής[100] πρωτογενούς διάστασής της διαθέτει και συλλογική διάσταση και υφή, η οποία μάλιστα εκδηλώνεται σήμερα με έμφαση σαν βασικό στοιχείο των σύγχρονων δημοκρατικών πολιτευμάτων[101]. Η ελευθερία της συνδικαλιστικής δράσης, αποτελεί σήμερα γενικότερα το υπόβαθρο ανάπτυξης μηχανισμών διεξαγωγής

---

[97] Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Τόμος Β/ΙΙΙ, 1991, σελ. 18.

[98] Α. Καρακατσάνη, Εργατικό Δίκαιο , Τόμος Β/ΙΙ, 1985, σελ, 17-18.

[99] Τρ. Μήτσου, Οι συνταγματικές βάσεις του Εργατικού Δικαίου, ανάτυπο από την Ε.Εργ. Δ. Δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, τ. 13, 1982, σελ. 5-7 και σελ. 13. Ωστόσο –αν και αμφισβητείται στη θεωρία- έχει υποστηριχθεί ότι ο συνδικαλισμός αποτελεί δικαίωμα μόνο των μισθωτών.

Ειδικότερα, βλέπε, Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Απεργία και Κίνδυνος Λειτουργίας της Εκμετάλλευσης, 1980, σελ. 232.

[100] Γ. Λεβέντη, Τα κοινωνικά δικαιώματα του Πολίτη, Το. Σ, 1976, σελ. 137 επ.

[101] Α. Σβώλου – Γ. Βλάχου, Το Σύνταγμα της Ελλάδος, τ. Α’, 1954, σελ. 94.

κοινωνικού διαλόγου, συμμετοχής των κοινωνικών συντελεστών στην αντιμετώπιση των «μειζόνων» κοινωνικών και οικονομικών ζητημάτων, καθώς και στη γενικότερη εξέλιξη του κοινωνικο-πολιτικού γίγνεσθαι στα πλαίσια κάθε σύγχρονης πλουραλιστικής πολιτικής και κοινωνικής δημοκρατίας[102].

Παρότι οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και ιδίως η συλλογική αυτονομία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις άρχισαν να αναγνωρίζονται ως θεμελιώδης κοινωνικός θεσμός[103] μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, η επίσημη διεθνής αναγνώριση[104] και νομική κατοχύρωσή τους σε μεγάλη κλίμακα πραγματοποιήθηκε μόνο μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και στη συνέχεια ακολούθησαν οι επιμέρους εθνικές ρυθμίσεις.

Η μέχρι σήμερα εμπειρία υπαγορεύει ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις κατά χώρα αποτέλεσαν σε κάθε φάση συνάρτηση των κοινωνικοπολιτικών, οικονομικών και παραγωγικών συνθηκών. Ειδικότερα δε, συνάρτηση του επιπέδου βιομηχανικής ανάπτυξης, του επιπέδου ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργασιακών σχέσεων.

Σε ορισμένες περιπτώσεις εθνικών νομοθεσιών η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν προβλέπεται ρητά, αλλά η προστασία της προκύπτει από την κατοχύρωση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι. Συνήθως όμως, η συνδικαλιστική ελευθερία και οι συναφείς ή απότοκες ελευθερίες, δηλαδή η συλλογική αυτονομία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και το δικαίωμα της απεργίας κατοχυρώνονται ρητά στα Συντάγματα, αφήνοντας στον κοινό νομοθέτη την εξειδίκευση του τρόπου άσκησης αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών, καθώς και τη διαμόρφωση του αναλυτικού πλέγματος προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης.

Έχει θεσπιστεί ένας μεγάλος όγκος διεθνών συμβάσεων εργασίας και άλλων διεθνούς ή ευρωπαϊκής εμβέλειας κειμένων και συμφωνιών, εκ των οποίων οι περισσότερες δεσμεύουν την πλειοψηφία των ευρωπαϊκών κρατών. Στην Ελλάδα τέτοια κείμενα ή συμφωνίες που έχουν κυρωθεί με νόμο αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της εθνικής νομοθεσίας και κατισχύουν κάθε αντίθετης πρόβλεψης νόμου[105]. Σήμερα αναγνωρίζεται πλέον ότι η ουσία της αρχής της συνδικαλιστικής ελευθερίας βρίσκεται στη συνδικαλιστική δράση προς το σκοπό της επιδίωξης των κοινών οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων. Σημαντικότατη δε

---

[102] Ι. Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οπ.π., σ. 230-8.

[103] Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δυναμικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οπ.π., 1991, σελ.20.

[104] Γ. Σπυρόπουλου, Η Διεθνής Αναγνώριση και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, Ε. Εργ. Δ., τ. 14, 1955, σελ. 1 επ. και σελ. 57 επ.

[105] Όπως ορίζει το Σύνταγμα του 1975/1986 στο άρθρο 28 παρ. 1: «Οι γενικώς παραδεδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, ως και οι διεθνείς συμβάσεις από της επικυρώσεως αυτών δια νόμου και της κατά τους όρους έκτασης τούτων θέσεως αυτών εν ισχύι αποτελούν αναπόσπαστον μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου, υπερισχύουν δε πάσης αντιθέτου διατάξεως νόμου». Αντίστοιχη δε διάταξη περιείχε και το άρθρο 35 του Συντάγματος του 1952. Βάσει αυτών των διατάξεων η Ελλάδα κύρωσε: Το διεθνές σύμφωνο για τα οικονομικά, Κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ν. 1532/1985), την πολυμερή σύμβαση περί της νομικής Καταστάσεως των Προσφύγων (ΝΔ 3989/1959), τη διεθνή σύμβαση της Ν. Υόρκης περί του καθεστώτος των Ανιθαγενών (ν. 139/1975), τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ν. 1426/1984), την Ευρωπαϊκή σύμβαση δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ν.Δ. 53/1974), τη Συνθήκη ΕΟΚ (ν. 945/1979), την 87 Δ.Σ.Ε. (Ν.Δ. 4204/1961) Περί Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και Προστασίας του Συνδικαλιστικού Δικαιώματος, την 98 Δ.Σ.Ε. (Ν. 4205/1961) Περί Εφαρμογής των Αρχών του Δικαιώματος Οργανώσεως και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, την 141 Δ.Σ.Ε. (ν. 1855/1989) για τις Οργανώσεις των Γεωργικών Εργατών και το Ρόλο τους στην Οικονομική και κοινωνική Ανάπτυξη.

έκφραση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και αποτελεσματικό μέσο επιδίωξης των προαναφερομένων σκοπών αποτελούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσα από τις οποίες εκδηλώνεται η συλλογική αυτόνομη ρυθμιστική εξουσία των μερών[106].

Με αυτή την έννοια το σύνολο των θεσμικών εξελίξεων που κατοχυρώνουν τη συνδικαλιστική ελευθερία είναι κρίσιμης σημασίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όπως μάλιστα υποστηρίζει και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, βασική προϋπόθεση για την επιτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί το να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες πλήρως της συνδικαλιστικής ελευθερίας και μάλιστα στη βάση των αρχών που υιοθέτησε η «Σύνοδος του 1948 για την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα Οργάνωσης», καθώς και η «Σύνοδος του 1949 για το δικαίωμα Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης».

4.5 Ιστορικές καταβολές των Συλλογικών διεκδικήσεων και διαπραγματεύσεων.

Όπως προκύπτει από την κοινωνική ιστορία του εργατικού κινήματος οι σύγχρονες μορφές συλλογικών εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαμαρτυρίας, που διαμορφώνονται σημαντικά από άλλες προηγούμενες, εμφανίζονται παράλληλα με τη βιομηχανική επανάσταση. Η «νίκη της μηχανής» οδήγησε σε ουσιαστικές μεταβολές την παραγωγική διαδικασία αλλά και την οργάνωση της ίδιας της εργασιακής διαδικασίας[107]. Η αντικατάσταση έστω και μερικά του εργάτη και της σωματικής του δύναμης από τις πρώτες μηχανές κατήργησε σταδιακά τη βιοτεχνική παραγωγή. Η είσοδος στην παραγωγή των γυναικών, των παιδιών και του αγροτικού πληθυσμού, η πληθυσμιακή συγκέντρωση στα αστικά κέντρα, η επέκταση της εργάσιμης ημέρας, η εντατικοποίηση της εργασίας, η απασχόληση σε κοινό εργασιακό χώρο μεγάλου αριθμού εργαζομένων και η αντιμετώπιση από αυτούς κοινών εργασιακών προβλημάτων, διαμόρφωσαν το πλαίσιο μέσα στο οποίο, σε συνάρτηση πάντα με τις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, διαμορφώθηκαν οι πρώτες μορφές[108] συλλογικής «συμπεριφοράς» εργαζομένων και εργοδοτών και συλλογικής οργάνωσης αρχικά[109] μόνο των εργαζομένων με σκοπό τη διεκδίκηση από λιγότερο μειονεκτική θέση καλύτερων όρων εργασίας.

Στην περίοδο αυτή –τέλη 18ου και αρχές του 19ου αιώνα– ανιχνεύονται οι πρώτες μορφές των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων, και ειδικότερα η οργανωμένη πλέον αντιπαράθεση εργαζομένων και εργοδοτών, που αρθρώνεται σε τοπικό, ομοιοεπαγγελματικό και αργότερα σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο, με αντικείμενο τα ημερομίσθια και τις συνθήκες εργασίας και με μέσο η συλλογική διαμαρτυρία και την απεργία[110].

---

[106] Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό Δίκαιο, 1981, σελ. 37-38.
[107] Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική Κοινωνία, 1977, σελ. 37-48.
[108] Ο. Φοστερ, Ιστορία του παγκόσμιου Συνδικαλιστικού κινήματος, 1978, τ. Α', σελ. 26-33 και 52-59.
[109] Α. Καρακατσάνη, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙΙ, 1985, σελ. 18.
[110] D. Geary, Το Ευρωπαϊκό εργατικό Κίνημα (1848-1939), 1988, σελ. 30-56.

Οι συλλογικές διεκδικήσεις κατά την προβιομηχανική περίοδο παίρνουν τη μορφή εξεγέρσεων κατά τις οποίες ένα κοινωνικά όμορφο πλήθος με μεικτή κοινωνική σύνθεση, «ο όχλος», αντιδρώντας αυθόρμητα και χωρίς συγκεκριμενοποιημένο και σταθερό οργανωτικό πλαίσιο προβαίνει σε άμεσες πιέσεις και βίαιες αντιδράσεις για την ικανοποίηση αιτημάτων, που αφορούσαν την εξασφάλιση τροφίμων ή ελαφρύνσεων σε σχέση με την φορολογία και τη στρατολογία.

Φαινόμενα τέτοιων εξεγέρσεων εμφανίστηκαν στην Ευρώπη κυρίως την περίοδο 1770-1850 με διαφοροποιήσεις ανά χώρα αναλόγως του επιπέδου εκβιομηχανοποίησης αυτής[111]. Από τις αρχές του 19ου αιώνα και μέχρι το 1850 περίπου ενώ διατηρούνται οι προβιομηχανικές μορφές, εμφανίζονται πλέον και άλλες μορφές πρώιμης συνδικαλιστικής διαμαρτυρίας, η οποία είναι ένας μεταβατικός τύπος που έκφρασε τα προβλήματα εφαρμογής στην εκβιομηχάνιση.

Μετά το 1850 κυρίως, οπότε είχε ήδη καθιερωθεί ο βιομηχανικός τρόπος παραγωγής και στην Ηπειρωτική Ευρώπη, μπορούμε να αναζητήσουμε τις καταβολές των φαινομένων των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων δηλαδή την άρθρωση συγκεκριμενοποιημένων οικονομικών αλλά και πολιτικών αιτημάτων, τη συλλογική οργάνωση πρώτα των εργαζομένων, τη συλλογική αντιπαράθεση εργαζομένων και εργοδοτών, την πραγματοποίηση απεργιών και συλλογικών διαπραγματεύσεων[112]. Η εχθρότητα προς τη νέα βιομηχανική τάξη πραγμάτων και η αντιβιομηχανική διαμαρτυρία που είχε εκδηλωθεί από το πρώιμο συνδικαλιστικό κίνημα πήρε τη μορφή σαφών αιτημάτων για την απαγόρευση εισαγωγής μηχανών[113], που διατυπώθηκαν ρητά μέσα από συνθήματα κατά των μηχανών και των βιομηχανικών εγκαταστάσεων.

Το μέσο πίεσης είναι οι ίδιες οι ταραχές. Σταδιακά όμως η βία αντικαθίσταται από την απεργία. Οι διάχυτες και διάσπαρτες εξεγέρσεις αντικαθίστανται από ένα διευκρινισμένο πλαίσιο συλλογικής αντιπαλότητας εργαζομένων και εργοδοτών, με μέσα πλέον οργανωμένα, τα συνδικάτα και τις απεργίες αντί της βίας και με στόχο όχι τη βιομηχανική κοινωνία καθεαυτή αλλά τις συνθήκες εργασίας, τις δομές εξουσίας ή και τις σχέσεις ιδιοκτησίας[114].

Τις πρώτες μορφές συλλογικής οργάνωσης εργαζομένων, που έχουν τη μορφή συλλογικών συζητήσεων, μορφωτικών συνδέσμων, παραγωγικών και καταναλωτικών συνεταιρισμών και «φιλικών εταιρειών» ακολουθεί η εμφάνιση κλασικής μορφής συνδικαλιστικής οργάνωσης, του συνδικάτου με σκοπό τη βελτίωση της οικονομικής θέσης των εργαζομένων, αλλά και η εμφάνιση αργότερα συνήθως σε στενή σχέση με τα συνδικάτα – καθαρά εργατικών πολιτικών κομμάτων.

Οι καθαρά συνδικαλιστικές οργανώσεις αναπτύχθηκαν καταρχήν σε περιοχές που υπήρχε παράδοση οργανωτική από τις συντεχνίες μετά την άρση των σχετικών απαγορεύσεων που είχαν επιβληθεί. Στη Μεγάλη Βρετανία ο συνδικαλισμός εμφανίζεται κατά τον 18ο αιώνα, νομιμοποιείται το 1824 και αναπτύσσεται

[111] R. Tilly, Populaire Disorders in Nineteen Century Germany, Journal of Social History, No.1, 1970, σελ. 25-30.
[112] D. Geary, Το ευρωπαϊκό εργατικό κίνημα, (1848-1939), οπ.π, σελ. 30-42.
[113] Β. Αμπεντροντ, Κοινωνική Ιστορία του Ευρωπαϊκού Εργατικού Κινήματος, οπ.π., σελ. 13.
[114] Β. Αμπεντροντ, Κοινωνική Ιστορία του Ευρωπαϊκού Εργατικού Κινήματος, οπ.π., σελ. 14.

καταρχήν σε ομοιοεπαγγελματική και στη συνέχεια σε κλαδική βάση οπότε έχουμε και τις πρώτες ειρηνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στη Γαλλία ο συνδικαλισμός παρότι σπερματικά εμφανίζεται ήδη από το 1830, θα αναπτυχθεί όμως κυρίως μετά το 1864 οπότε καταργείται η θεσμοθετημένη καταστολή του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι. Στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες όπου υπήρξε και καθυστέρηση της εκβιομηχάνισης καθυστέρησε και η ανάπτυξη του συνδικαλισμού και των διαπραγματεύσεων, ενώ στις βαλκανικές χώρες και ιδίως στην Ελλάδα διαπραγματεύσεις συναντώνται μόνο τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα[115], δεδομένου ότι στο παρελθόν οι διαπραγματεύσεις διεξάγονταν μέσω ταραχών με προβιομηχανικά σε μεγάλο βαθμό χαρακτηριστικά άμεσης βίας.

4.6 Θεσμική κατοχύρωση της Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και της Συλλογικής Αυτονομίας Εργαζομένων και Εργοδοτών

4.6.1 Κατοχύρωση σε Διεθνές και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το συνδικαλιστικό δικαίωμα σήμερα προστατεύεται καταρχήν μεταξύ των οικονομικών και των κοινωνικών δικαιωμάτων, στα οποία αναφέρεται η Οικονομική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα που υπογράφηκε στο Παρίσι το 1948. Ειδικότερα το άρθρο 23 παρ.4 διασφαλίζει την ατομική συνδικαλιστική ελευθερία[116] και ιδιαίτερα το δικαίωμα κάθε προσώπου να ιδρύει με άλλους, συνδικάτα και να συμμετέχει σε αυτά για την προστασία των συμφερόντων του.

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, που υπογράφηκε στη Νέα Υόρκη στις 19 Δεκεμβρίου 1966 με την φροντίδα των Ηνωμένων Εθνών αναγνωρίζει και προστατεύει το δικαίωμα της εργασίας ενώ παράλληλα προτρέπει και δεσμεύει τα συμβαλλόμενα κράτη να διασφαλίσουν το δικαίωμα σύστασης και να μην προσβάλλουν με νομοθετικά μέτρα το δικαίωμα σύστασης συνδικάτων ή προσχώρησης σε αυτά, το δικαίωμα ελεύθερης άσκησης συνδικαλιστικής δραστηριότητας και το δικαίωμα της απεργίας.

Το δικαίωμα του συνδικαλισμού, και επομένως και τα απότοκα αυτού δικαιώματα – της συλλογικής αυτονομίας και της συλλογικής διαπραγμάτευσης – διασφαλίζονται επίσης:

α) από την Πολυμερή Σύμβαση «περί της νομικής καταστάσεως των προσφύγων» που υπογράφηκε στις 28 Ιουλίου του 1951 στη Γενεύη και προβλέπει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη θα επιφυλάσσουν στους πρόσφυγες που διαμένουν στο έδαφός τους μεταχείριση τουλάχιστον ίση με αυτή που παρέχουν στους υπηκόους αλλοδαπών κρατών σε σχέση με σωματεία και επαγγελματικά συνδικάτα,

[115] Κ. Κρεμαλή, Το Ενοχικό μέρος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, 1976, σελ. 17.
[116] Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 1981, σελ. 273-274, όπου ο συγγραφέας σημειώνει ότι το άρθρο 23 παρ. 4 της Οικουμενικής Διακήρυξης κάνει μνεία μόνο στη θετική και όχι και στην αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία.

β) από τη Διεθνή Σύμβαση «Περί ανιθαγενών» που υπογράφηκε στις 28 Σεπτεμβρίου 1954 στη Νέα Υόρκη και με την οποία τα συμβαλλόμενα κράτη δεσμεύθηκαν ότι θα παρέχουν προς τους ανιθαγενείς που παραμένουν στην επικράτειά τους μεταχείριση τουλάχιστον ίση προς τους αλλοδαπούς σε ότι αφορά τις επαγγελματικές οργανώσεις,

γ) από τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης «Δια την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών» που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950, καθώς και από το πρόσθετο αυτής Πρωτόκολλο των Παρισίων της 20ης Μαρτίου 1952 που κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε προσώπου για ίδρυση μαζί με άλλους, συνδικάτων ή για παραχώρηση σε αυτά προς το σκοπό της προάσπισης των συμφερόντων του,

δ) από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργεια, η οποία στο άρθρο 118 παρ.1 που αναφέρεται στη συνεργασία στον κοινωνικό τομέα, διακηρύσσει ότι μεταξύ της αποστολής της Επιτροπής είναι η συνεργασία των κρατών και σε θέματα που αφορούν το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργαζομένων και εργοδοτών.

Μνημείο για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και για την πορεία γενικότερα της Ευρωπαϊκής κοινότητας αποτέλεσε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που υπογράφηκε για στο Τορίνο της Ιταλίας στις 18 Οκτωβρίου 1961. το κείμενο αυτό διακηρύσσει το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών να συνεταιρίζονται ελεύθερα στα πλαίσια εθνικών ή διεθνών οργανώσεων για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών τους συμφερόντων, και κατοχυρώνει το δικαίωμά τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ιδιαίτερη μνεία υπάρχει στο δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στις υποχρεώσεις που ανέλαβαν τα συμβαλλόμενα κράτη (άρθρο 9), ώστε να ευνοούν την ισομερή συνεννόηση εργαζομένων και εργοδοτών (άρθρο 6, παρ.1), να προωθούν την καθιέρωση διαδικασιών διαπραγμάτευσης για τη ρύθμιση των όρων της απασχόλησης με συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 6, παρ.2), και να ευνοούν την καθιέρωση κατάλληλων διαδικασιών συνδιαλλαγής και διαιτησίας για τη ρύθμιση των εργασιακών διαφορών (άρθρο 6 παρ.3).

Η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας κατά την 31η Σύνοδό της, αφού έλαβε υπόψη το προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας αποφάσισε να αποδεχθεί μια σειρά προτάσεις και αρχές για τη συνδικαλιστική ελευθερία, καταρτίζοντας και ψηφίζοντας την υπ΄ αριθμόν 87 Δ.Σ.Ε.[117], στην οποία συμπεριέλαβε αυτές. Σύμφωνα με την τελευταία, κάθε συμβαλλόμενο κράτος δεσμεύθηκε να λαμβάνει όλα τα αναγκαία και κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της ελεύθερης άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες (μέρος ΙΙ, άρθρο 11).

Παράλληλα τα κράτη-μέλη της Δ.Ο.Ε. δεσμεύθηκαν να εφαρμόσουν τη σύμβαση αυτή στις νομοθεσίες τους, παρέχοντας έτσι στους εργαζόμενους και στους εργοδότες ένα πλήρες προστατευτικό πλαίσιο, και ιδίως προβλέψεις για ελεύθερη σύσταση (άρθρο 2) και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων

[117] Ψηφίστηκε στον Αγιο Φραγκίσκο το 1948.

(άρθρο 3 παρ.2) για ελεύθερη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθρο 2), για αποδοχή των δημοσίων αρχών από οποιαδήποτε παρακώλυση ή περιορισμό του συνδικαλιστικού δικαιώματος (άρθρο 3 παρ. 2), το οποίο όμως θα πρέπει να ασκείται με τρόπο που να μην προσβάλλει την νομιμότητα, πρόσωπα ή οργανωμένες ομάδες (άρθρο 8 παρ.1).

Αμεσότερη αναφορά όχι στο συνδικαλιστικό δικαίωμα γενικά, αλλά ειδικότερα στο δικαίωμα της οργάνωσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης κάνει η 98 Δ.Σ.Ε. που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1949 κατά την 32η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας. Η σύμβαση αυτή διακηρύσσει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε πράξη ή διάκριση που μπορεί να παραβλάψει τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 1, παρ.1) και εισάγει ειδικότερες αρχές και διατάξεις για την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος και της συνδικαλιστικής δράσης (άρθρο 1 παρ. 2, εδ. α και β).

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι υπαγορεύει στα συμβαλλόμενα κράτη τη λήψη μέτρων για την ενθάρρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων εργαζομένων και εργοδοτών και τη ρύθμιση με συλλογικές συμβάσεις των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης (άρθρο 4).

Στη συνδικαλιστική ελευθερία επίσης αναφέρεται:

α) Η 135 Δ.Σ.Ε. του 1971 «για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων»,

β) Η 151 Δ.Σ.Ε. του 1978 «για την προστασία του δικαιώματος οργανώσεως και των διαδικασιών καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση

Προπομπός, ωστόσο, για τη θεμελίωση και διασφάλιση των συναφών με την ελευθερία του συνδικαλισμού δικαιωμάτων αναφέρεται ότι είναι η 11 Δ.Σ.Ε. του 1921 «για το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι στη γεωργία», η 84 Δ.Σ.Ε. του 1947 «για την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στις μητροπολιτικές χώρες» και βέβαια πρωταρχικά η Συνθήκη των Βερσαλλιών, όπου με το προοίμιο και το άρθρο 427 της Συνθήκης συντελείται η πρώτη διεθνής επίσημη αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

4.6.2 Κατοχύρωση στις Εθνικές Νομοθεσίες των Ευρωπαϊκών Κρατών.

Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ηπειρωτική Ευρώπη από τις αρχές του 20ου αιώνα και μετά διευκολύνθηκε στην ανάπτυξή του από την ενσωμάτωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στις εθνικές έννομες τάξεις. Τέτοιες ρυθμίσεις εισήχθησαν ειδικότερα το 1907 στον Ολλανδικό Αστικό Κώδικα, το 1918 στη Γερμανία, το 1892 και το 1919 στη Γαλλία, το 1927 με ειδική νομοθετική ρύθμιση στην Ολλανδία, ενώ στη Μεγάλη Βρετανία υπήρξαν σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις από τα τέλη του 19ου αιώνα και τις αρχές του 20ου αιώνα.

Πριν μετά και κατά τη διάρκεια του πρώτου και του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου επιβλήθηκε σειρά περιορισμών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με στόχο η νομοθετική ρύθμιση των μισθών και των ημερομισθίων, ενώ κατά τις επόμενες δεκαετίες ακολούθησαν νομοθετικές ρυθμίσεις που προοδευτικά έτειναν στην

αποκατάσταση των φυσικών διαστάσεων του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σήμερα πλέον η συνδικαλιστική ελευθερία και τα συναφή ή απότοκα αυτής δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της απεργίας κατοχυρώνονται συνήθως, συνταγματικά και νομοθετικά, σπανιότερα δε εθιμικά, στην έννομη τάξη των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών.

Βέλγιο

Στο Βέλγιο, η σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης ή ομάδας είναι απολύτως ελεύθερη. Τα συνδικάτα απολαμβάνουν πλήρους ελευθερίας, λειτουργίας και δράσης, χωρίς παρεμβάσεις εκ μέρους των δημοσίων αρχών. Η επαγγελματική ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι στη Βελγική νομοθεσία δεν αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερων κανόνων, αλλά ρυθμίζεται από τις διατάξεις που ισχύουν για τους κάθε είδους συνεταιρισμούς.

Ισπανία

Στην Ισπανία, οι βάσεις του συνδικαλιστικού δικαιώματος βρίσκονται στο Σύνταγμα και το νόμο. Το Σύνταγμα εγγυάται την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 7), παρέχει το δικαίωμα του συνδικαλισμού και της απεργίας (άρθρο 28), και εγγυάται το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 37).

Μεγάλη Βρετανία

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Μεγάλη Βρετανία θα πρέπει να σημειωθεί ότι λειτούργησαν πολύ πριν ρυθμιστεί νομοθετικά ο θεσμός αλλά ακόμα και πριν νομιμοποιηθούν τα συνδικάτα[118] και αποποινικοποιηθεί η απεργία[119]. Σήμερα στη Μεγάλη Βρετανία, παρότι δεν υπάρχει ένα θετικά κατοχυρωμένο δικαίωμα συνδικαλισμού ή απεργίας, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες είναι ελεύθεροι να συστήσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, να συμμετάσχουν σε αυτές[120], και να ρυθμίζουν με αυτόνομες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις τους όρους της απασχόλησης[121].

Παρότι δε, τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε πλούσια νομοθετική δραστηριότητα σχετική με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος και τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, παραδοσιακά στη χώρα αυτή τον καθοριστικό ρόλο – με υπαρκτές βέβαια και ιστορικές εξαιρέσεις κρατικής παρέμβασης – στις εργασιακές σχέσεις έχουν η εκούσια ρύθμιση και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που ιστορικά μάλιστα συγκρότησαν το μοντέλο του βολουνταρισμού[122].

---

[118] "Trade Union Act"του 1871.

[119] "Conspiracy and protection of property Act" του 1875.

[120] Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 41-42.

[121] M. Salamonm Industrial relations, Theory and Practice, 1987, σελ. 10-11, σελ. 14-21 και σελ. 222-224.

[122] U. Romagnoli (Μετάφραση Ι. Ληξουριώτη), Η Απορύθμιση και οι πηγές του εργατικού δικαίου, Ε. Εργ. Δικ., τόμ. 48, 1989, σελ. 1041-1055. Επίσης, Α. Παπαϊωάννου, Η απορύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων, Ε.Εργ. Δ., τ.50, 1991, σελ. 168-169.

Γαλλία

Στη Γαλλία το δικαίωμα του συνδικαλισμού και της συνδικαλιστικής δράσης κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα. Συγκεκριμένα το προοίμιο του Συντάγματος κατοχυρώνει την ελευθερία της συμμετοχής ή όχι σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ το άρθρο 7 του Συντάγματος που κατοχυρώνει το δικαίωμα της απεργίας ορίζει ότι αυτό «ασκείται στο πλαίσιο των νόμων, που το διέπουν».

Η εργατική νομοθεσία και ο Εργατικός Κώδικας ρυθμίζει τα της άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της συνδικαλιστικής δράσης, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και γενικότερα καθορίζει το σύγχρονο ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία. Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι, το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει την άσκηση της απεργίας προβλέπει μόνο επιμέρους περιορισμούς στην άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος[123].

Ιταλία

Στην Ιταλία τα πράγματα διαφέρουν αρκετά σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες[124]. Στη χώρα αυτή παρότι σημαντικές πτυχές των θεσμών των εργασιακών σχέσεων παραμένουν εκτός κρατικών ρυθμίσεων, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες διαθέτουν, βάσει του Συντάγματος, πλήρη ελευθερία σύστασης και λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Κατ' εφαρμογή της συνταγματικής επιταγής, του άρθρου 39, κάθε εργαζόμενος και κάθε εργοδότης έχει δικαίωμα να είναι ή να μην είναι μέλος των αντίστοιχων επαγγελματικών ή συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο ίδιο δε άρθρο, που κατοχυρώνει την αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας βρίσκονται και τα θεσμικά ερείσματα της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που μπορεί να ασκείται χωρίς περιορισμούς. Ιδιαίτερη μεταχείριση στα πλαίσια της ιταλικής έννομης τάξης απολαμβάνει το δικαίωμα της απεργίας, το οποίο προβλεπόμενο στο άρθρο 40 του Συντάγματος μπορεί να ασκείται και αν ακόμα ο νομοθέτης δεν έχει εκδώσει τον προβλεπόμενο νόμο που ρυθμίζει την άσκηση αυτού.

Στην Ιταλία παρά την κυριαρχία του συναινετικού στοιχείου στους θεσμούς και τις διαδικασίες των εργασιακών σχέσεων, παρά την εξασθένιση της νομικής και τυπικής τους διάστασης και την έλλειψη βασικών νομοθετημάτων ο συνταγματικός νομοθέτης μεταξύ των άλλων θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου που προέβλεψε άμεσα, περιέλαβε και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (άρθρο 39 του Συντάγματος του 1948)[125].

Ολλανδία

Στην Ολλανδία η σύσταση επαγγελματικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν προσκρούει σε κανένα εμπόδιο

[123] Worker's representation and Rights in the workplace in Western Europe, E.T.U.I., οπ.π., σελ. 67.
[124] M.P. Jackson, Industrial Relations, οπ.π., σελ. 127.
[125] Ι.. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 95.

και είναι καταρχήν απολύτως ελεύθερη[126]. Ειδικότερα διασφαλίζεται στα πλαίσια του άρθρου 8 του Συντάγματος που κατοχυρώνει γενικά την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι – χωρίς ιδιαίτερη μνεία και κατοχύρωση της ελευθερίας του συνδικαλισμού – και ρυθμίζεται από τη γενική βασική νομοθεσία, που ισχύει για το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι.

Η ελεύθερη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιλαμβάνει και τη δυνατότητά τους για διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων με μόνη εκ του νόμου προϋπόθεση την ύπαρξη νομικής προσωπικότητας της οργάνωσης και την πρόβλεψη σχετικής δυνατότητας στο καταστατικό της.

Η Ολλανδική νομοθεσία στάθηκε πρωτοπόρα στη ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων εισάγοντας ήδη από το 1927 νόμο με σχετικές αναλυτικές διατάξεις, οι οποίες προσδιορίζουν την έννοια και το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την έκταση εφαρμογής, και τον έγγραφο τύπο αυτών, τον κύκλο των δεσμευομένων προσώπων, τη χρονική διάρκεια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας κ.α..

Γερμανία

Στη Γερμανία οι θεσμικές βάσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας[127] – πρωταρχικά των μισθωτών – αλλά και της συλλογικής αυτονομίας γενικότερα, βρίσκονται στο άρθρο 9 παρ. 3 του γερμανικού Συντάγματος το οποίο κατοχυρώνει «για τον καθένα – και για όλα τα επαγγέλματα – το δικαίωμα να συνιστά ενώσεις με σκοπό τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συνθηκών.

Ελλάδα

Στην Ελλάδα μέχρι την ισχύ του Συντάγματος του 1975 τα Συντάγματα, που κατά περιόδους ίσχυσαν[128], δεν περιείχαν διατάξεις στις οποίες να θεμελιωνόταν άμεσα η νομοθεσία η σχετική με τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, το δικαίωμα του συνδικαλισμού και της συλλογικής αυτονομίας[129]. Το συλλογικό εργατικό δίκαιο μέχρι το 1975 σχηματίστηκε στα περιθώρια της συνταγματικής έννομης τάξης, γεγονός το οποίο από άλλους ερμηνεύθηκε θετικά και καταφατικά και από άλλους αρνητικά. Ειδικότερα, μέχρι το 1975 ο εργατικός συνδικαλισμός και η ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι στηρίχθηκε – βάσει των ερμηνειών που έδωσαν κατά καιρούς οι εργατολόγοι, οι συνταγματολόγοι και τα δικαστήρια – στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι[130], η οποία θεωρήθηκε ότι αυτονόητα συμπεριελάμβανε την πρώτη[131]. Αυτό

[126] Worker's representation and Rights in the workplace in Western Europe, ETUI, οπ.π., σελ. 77.
[127] Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 250, σημ. Νο 32. Επίσης, Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 30.
[128] Βλέπε τα Συντάγματα της Ελλάδας του 1822, 1844, 1911 και 1952.
[129] Τρ. Μήτσου, Οι Συνταγματικές βάσεις του Εργατικού Δικαίου, Ανάτυπο από την Ε. Εργ. Δ., Δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, οπ.π., σελ. 8.
[130] Βλέπε το άρθρο 11 στα ελληνικά Συντάγματα του 1864, 1911, και 1952.
[131] Το Σύνταγμα του 1952 ακολουθώντας την τακτική των προηγουμένων ελληνικών Συνταγμάτων δεν προέβλεψε την άμεση και αυτοτελή κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Παρόλα αυτά προέβλεψε ρητά την απαγόρευση της απεργίας στους δημοσίους υπαλλήλους και στους υπαλλήλους των Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρο 11 παρ.4), γεγονός που ερμηνεύθηκε σαν κατ' αντιδιαστολή αναγνώριση του

αποτέλεσε το υπόβαθρο, στο οποίο στηρίχθηκε ήδη από το 1879 η δημιουργία των πρώτων εργατικών επαγγελματικών σωματείων.

Το Σύνταγμα του 1975/86, αντίθετα με τα προϊσχύσαντα Συντάγματα[132] κατοχύρωσε με τρόπο άμεσο τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και συγκεκριμένα, τόσο το βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα (άρθρο 23, παρ.1 του Συντάγματος), όσο και το σύνολο των συναφών και μερικότερων δικαιωμάτων μέσα από τις ιδιαίτερες προβλέψεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 22, παρ.2 του Συντάγματος) και για την απεργία (άρθρο 23 παρ.2 του Συντάγματος).

Παράλληλα το κράτος για πρώτη φορά υποχρεώνεται να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ακώλυτη άσκηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Η κατοχύρωση με τρόπο άμεσο και γενικό του συνόλου των συνδικαλιστικών ελευθεριών οδήγησε το συνταγματικό νομοθέτη στη ρητή αναφορά των ειδικών περιπτώσεων και διατάξεων που επιβάλλουν περιορισμούς στο συνδικαλιστικό δικαίωμα για ορισμένες μόνο κατηγορίες εργαζομένων (άρθρο 23 παρ.3 του Συντάγματος).

Με αυτόν τον τρόπο η διάταξη του Συντάγματος του 1975/86 που κατοχυρώνει το γενικότερο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 12), αντίθετα με ότι συνέβαινε στα προϊσχύσαντα Συντάγματα – που η αρχή αυτή αποτελούσε το θεμέλιο του συνδικαλισμού – δεν αποτελεί παρά μια διάταξη με συμπληρωματική μόνο εφαρμογή για την άσκηση του βασικού συνδικαλιστικού δικαιώματος, το οποίο πλέον κατοχυρώνεται άμεσα και ρητά.

Σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων[133] αν εξαιρεθεί ένα πρώτο νομοσχέδιο του 1913 που περιέλαβε το θέμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στα άρθρα 4 και 5) και το οποίο δεν κατέληξε ποτέ στη Βουλή, η πρώτη ρύθμιση έγινε με το Νόμο 281/1914 «Περί σωματείων», ο οποίος με το άρθρο 20 παρ.2 εισήγαγε τη δυνατότητα καθορισμού των όρων εργασίας των μισθωτών με συλλογικές συμφωνίες συμβατικής ισχύος, τις οποίες ονόμασε «Ομαδικές Συμβάσεις Εργασίας»[134]. Την ατελή ρύθμιση αυτού του νόμου ακολούθησαν και άλλες νομοθετικές προσπάθειες, οι οποίες όμως επίσης δεν είχαν αίσια έκβαση. Ειδικότερα πρόκειται για το νομοθετικό διάταγμα 21-4/1-5-1926 «Περί της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων», το οποίο ούτε κυρώθηκε ποτέ με νόμο, ούτε βέβαια εφαρμόστηκε, καθώς και η εκπόνηση το 1927, βάσει του αντίστοιχου γαλλικού νόμου του 1919, νομοσχεδίου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το οποίο αν και κατατέθηκε στη Βουλή δεν ψηφίστηκε.

δικαιώματος της αεργίας για τους μισθωτούς με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Λίγο αργότερα η νομολογία του Αρείου Πάγου ανεγνώρισε το δικαίωμα της απεργίας (Α.Π. 670/1953) και της ανταπεργίας (Α.Π. 431/1959). Βλέπε Τρ. Μήτσου, Οι Συνταγματικές Βάσεις του Εργατικού Δικαίου, Αντίτυπο από την Ε.Εργ.Δ., δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, οπ.π., σελ. 13-14.

[132] Για το σκοπό της συνδικαλιστική ελευθερίας στα πλαίσια του Συντάγματος του 1975, βλέπε Γ. Λεβέντη, Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 29.

[133] Για την ιστορική εξέλιξη των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και ιδίως του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα βλέπε, Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 46-65.

[134] Χρ. Αγαλόπουλου, Εισαγωγή εις το Εργατικόν Δίκαιον, 1958, σελ. 61.

Η πρώτη ουσιαστική νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έγινε με τον Α.Ν. 16/1935, ο οποίος έδωσε για πρώτη φορά στην Ελλάδα κανονιστική ισχύ στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας[135] και ρύθμισε θέματα διαδικασίας διαπραγματεύσεων, περιεχομένου, έκτασης εφαρμογής, καταγγελίας και νομιμοποιουμένων για τη σύναψη της σύμβασης μερών. Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε με το νόμο 1367/1938 που εισήγαγε την υποχρέωση υπογραφής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, παρουσία του Υπουργού Εργασίας ή του εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου του.

Η πρώτη μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ρύθμιση του Νόμου 2053/1952 ουσιαστικά διατήρησε το προπολεμικό θεσμικό καθεστώς λειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και πλαισίωσε αυτό με το «Συμβούλιο Ρυθμίσεως Συλλογικών Σχέσεων και διαφορών», το οποίο αποτέλεσε τριμερές όργανο με αρμοδιότητες, - κατά τα ιδρυτικά αυτού κείμενα – την ενθάρρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την έγκριση ή τροποποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων. Ο νόμος αυτός αντικαταστάθηκε από το νόμο 3086/1954, ο οποίος πέραν της ίδρυσης πρωτοβαθμίων διαιτητικών οργάνων, τα οποία είχαν αρμοδιότητα επικύρωσης ή τροποποίησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, επέβαλε την υποχρέωση υπογραφής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και από τα τρία μέρη (κράτος, εργοδότες και εργαζόμενοι)[136].

Σημαντική εξέλιξη των επομένων ετών αποτέλεσε ο νόμος 3239/1955, ο οποίος παρότι αποτέλεσε καινοτομία – σε σχέση με τα προϊσχύσαντα νομοθετήματα – στο σύστημα ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων[137], οδήγησε τελικά στην συγκρότηση ενός συγκεκριμένου συστήματος κυρίως κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων[138] και ρυθμίσεων, σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας με πενιχρό περιεχόμενο και στην ανάπτυξη κυρίως της ομοιοεπαγγελματικής διαπραγμάτευσης[139]. Δεν προέβλεπε δυνατότητα διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, πλην των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, όλο δε το σύστημα του νόμου πλαισιώθηκε από τις προβλέψεις του για αναστολή του απεργιακού αγώνα και τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας μέσα από την κρατική υποχρεωτική διαιτησία[140]. Ο νόμος αυτός ίσχυσε για πολλά χρόνια και αντικαταστάθηκε τελικά από το νόμο 1876/90 «Περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων», ο οποίος εκτός των επιμέρους σημαντικών καινοτομιών, διαμορφώνει ένα θεσμικό πλαίσιο ικανό να αναδείξει το ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως μηχανισμού πρόληψης διαφορών και εναρμόνισης κοινωνικών συμφερόντων.

---

[135] Α. Καρακατσάνη, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Β/11, σελ. 75.
[136] Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ.52.
[137] Αναλυτικά για τις ρυθμίσεις του Νόμου, βλέπε, Α. Καρακατσάνη.
[138] Χρ. Ιωάννου, Μισθωτή απασχόληση και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Εκδοση Ι.Μ.Ε., 1989, σελ. 69 και επ.
[139] Ι. Κουκιλαδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 164-176.
[140] Δ. Δασκαλάκη, Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, Ε.Εργ.Δ., τ. 53, 1984, σελ. 357-358.

4.7 Το ραγδαία μεταβαλλόμενο περιβάλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων

4.7.1 Η οικονομική Κρίση[141]

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται ότι περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο κοινωνικό θεσμό επηρεάζονται από τις περιστάσεις, τις πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές. Πολλοί υποστηρίζουν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις υφίστανται την επιρροή των μεταβολών του επιχειρηματικού κύκλου σε τρόπο ώστε να επικαθορίζονται συνολικότερα, οι διαδικασίες, το περιεχόμενο και οι προοπτικές του θεσμού[142].

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται στα πλαίσια ενός περιβάλλοντος του οποίου τα συστατικά στοιχεία – οικονομικά, τεχνολογικά, κοινωνικά – μεταβάλλονται ραγδαία και ριζικά παράγοντας νέους πρωτότυπους συνδυασμούς συνθηκών. Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες ήρθαν αντιμέτωπες με μια νέα οικονομική, τεχνολογική και κοινωνική πραγματικότητα. Τα νέα δεδομένα είχαν σαν αποτέλεσμα σημαντικές κοινωνικο-οικονομικές επιπτώσεις, οι οποίες άσκησαν σημαντικές επιδράσεις στις εργασιακές σχέσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Τις οικονομικές περιστάσεις των τελευταίων αυτών δεκαετιών εκπροσώπησαν κυρίως τα φαινόμενα της καθυστέρησης της οικονομικής ανάπτυξης ή και της οικονομικής ύφεσης και του πληθωρισμού, που συνδυάστηκαν με υψηλά επίπεδα ανεργίας και υποαπασχόλησης και με ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού.

Το σύνολο αυτών των εξελίξεων επέβαλε μια διαφορετική αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων[143] και κατά συνέπεια οδήγησε σε μια θεωρητική και πρακτική αναζήτηση για το ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις συνθήκες της παγκόσμιας αυτής οικονομικής κρίσης.

Όπως ειδικότερα επιβεβαίωσε η εμπειρία αυτής της περιόδου στις ευρωπαϊκές χώρες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν δύο μεγάλα ζητήματα: το μεγάλο και πολύπλοκο θέμα ου πληθωρισμού και το ακόμα μεγαλύτερο πρόβλημα της ανεργίας. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον αναδείχθηκε και ο προβληματισμός για το ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη μάχη για την αντιμετώπιση των δύο αυτών όψεων της ύφεσης[144]. Προβληματισμός ο οποίος διατηρήθηκε και κατά τα τελευταία χρόνια, παρά τη βελτίωση των ετήσιων ρυθμών ανάπτυξης και τη μείωση του πληθωρισμού, που προέκυψε από τις περιοριστικές οικονομικές και εισοδηματικές πολιτικές που υπήρξαν σε πολλά

---

[141] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Παγκοσμιοποιηση και εργασιακες σχεσεις"* Πρακτικά του Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου *«Παγκοσμιοποίηση: Ψευδαισθήσεις και Πραγματικότητα»*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, εκδόσεις Επτάλοφος, 2006.

[142] Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων υφίσταται την «Τυραννία» των Περιστάσεων. Βλέπε, Collective Bargaining in Industrialized Countries, Recent Trends and Problems, Vienna Symposium, (november 1977) Labour-Management Relations Series, Nr.56, I.L.O, σελ. 91.

[143] Γ. Σπυρόπουλου, *«Νέες τάσεις των Συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες»*, σελ.8, Εισήγηση στο εκπαιδευτικό σεμινάριο του Ο.Μ.Ε.Δ. που πραγματοποιήθηκε στις 6 και 7 Ιουλίου 1992.

[144] Collective Bargaining in Industrialised Countries, Recent Trends and Problems, οπ.π., σελ. 51.

κράτη, και από τους περιορισμούς που άμεσα ή έμμεσα επεβλήθησαν χάριν αυτών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν πρωταρχικά μέσον προάσπισης κοινωνικών συμφερόντων και όχι όργανο άσκησης οικονομικής πολιτικής[145]. Συνεπώς παραμένει ένα δύσκολο ζήτημα η διαμόρφωση στην πράξη της λεπτής εκείνης κοινωνικής και πολιτικής ισορροπίας, η οποία θα επιτρέψει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις να συμβάλλουν στην άσκηση μιας αναπτυξιακής και αντιπληθωριστικής πολιτικής χωρίς όμως να αλλοιώσουν τον πρωταρχικό σκοπό τους που είναι η συλλογική αυτονομία, καθώς και η προάσπιση των αμοιβών των εργαζομένων και γενικότερα των κοινωνικών συμφερόντων τα οποία ως θεσμός υπηρετούν[146].

Παράλληλα, η όξυνση της οικονομικής κρίσης και του ανταγωνισμού είχε μια ακόμη σοβαρή επίπτωση. Ανέδειξε το σύγχρονο εργοδοτικό αίτημα[147] της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας με στόχο την επίτευξη χαμηλότερου κόστους στον παράγοντα εργασία. Πρόκειται για εξέλιξη, η οποία επικαθόρισε τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις, και ιδίως τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεδομένου ότι οδήγησε σε πολιτικές από τις οποίες προέκυψαν ρυθμίσεις – νομοθετικές αλλά κυρίως συμβατικές – πιο ευέλικτες για την αξιοποίηση του παράγοντα εργασία και ιδίως για την πρόσληψη, την απόλυση και γενικά για την απασχόληση και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού[148]. Ρυθμίσεις που προκύπτοντας κυρίως από τις διαπραγματεύσεις σε αποκεντρωμένη βάση, βρίσκονται περισσότερο προσαρμοσμένες στις ανάγκες της παραγωγής και της οικονομικής αποδοτικότητας. Με αποτέλεσμα την ανάπτυξη μιας ολόκληρης θεωρητικής συζήτησης για το κατά πόσον αυτό το φαινόμενο συνεπάγεται ελαχιστοποίηση της κοινωνικής προστασίας και απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων ή μια απλή μετεξέλιξη και αναδιοργάνωση του εργατικού δικαίου, όχι στη βάση της αρχής της κοινωνικής προστασίας όπως συνέβαινε παραδοσιακά, αλλά στη βάση της οργανωτικής[149], κυρίως αρχής, και με πρωταρχικό σκοπό την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

4.7.2 Η Νέα Τεχνολογία

Άλλο σημαντικό θέμα που επηρέασε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η «εισβολή» των νέων τεχνολογιών, η οποία με τις μεγάλες μεταβολές που επέφερε στις παραγωγικές δομές επικαθόρισε το εργασιακό φαινόμενο, την απασχόληση και τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

---

[145] Collective bargaining in Industrial Countries, Recent Trend and Problems, οπ.π., σελ. 91.
[146] Colective Bargaining in Industrialised Countried, Recent Trend and problems, οπ.π., σελ. 91.
[147] Χ. Χριστοφόρου, *Η ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις. Από την Αντιπαράθεση των κοινωνικών Εταίρων στη Συναίνεση*, Ε.Εργ.Δ.., τ. 48, 1989, σελ. 385.
[148] Ι. Κουκιάση, Η αρχή της ελαστικότητας και η Μετεξέλιξη του εργατικού Δικαίου, ΕΕργΔ. Τ. 50, 1991, σελ. 2-3, όπου ο συγγραφέας συγκεκριμένα αναφέρει ότι: «οι νέες ρυθμίσεις καλύπτουν το σύνολο από τους όρους εργασίας είτε αυτές αναφέρονται ευθέως στην αξιοποίηση της εργασίας είτε είναι εξωγενείς ως προς την ενεργό σχέση και αφορούν το σύνολο της αγοράς εργασίας». Διακρίνει δε, ως ιδιαίτερα εντυπωσιακές τις ρυθμίσεις που αναφέρονται στη διαχείριση της εργασίας.
[149] Ι. Κουκιάδη, Η αρχή της Ελαστικότητας και η Μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου, Ε.Εργ.Δ. , οπ.π., σελ.2.

Οι διάφοροι σύγχρονοι τύποι μηχανημάτων που χρησιμοποιούνται πλέον τόσο στην βιομηχανία όσο και στον τομέα των υπηρεσιών λειτουργικά διασυνδεδεμένες με τις σύγχρονες τηλεπικοινωνίες οδήγησαν σε μεταβολή της οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας, δημιούργησαν δραματικές αλλαγές στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα[150] και διαφοροποιήσεις στα επίπεδα της απασχόλησης[151]. Ειδικά δε στον τομέα των υπηρεσιών οι τεχνολογικές μεταβολές οδήγησαν στη δημιουργία μιας πυραμιδοειδούς πόλωσης στο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων που συγκροτείται από τις λίγες δημιουργικές, υψηλής ειδίκευσης, ασφαλείς και με περιεχόμενο θέσεις εργασίας στην κορυφή, ενώ στη βάση και στην περιφέρεια διατηρούνται οι υπόλοιπες κατηγορίες θέσεων απασχόλησης που δεν απαιτούν ιδιαίτερα επαγγελματικά προσόντα και είναι υποβαθμισμένες και επισφαλείς συγκριτικά με τις πρώτες[152].

Η επέκταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών επέφερε σημαντικές μεταβολές στο οικονομικό κλίμα και στους τομείς της παραγωγής μειώνοντας τη σημασία της μεταποίησης και αυξάνοντας την έκταση και τη σημασία του τομέα των υπηρεσιών, με αντίστοιχες επιπτώσεις στην απασχόληση.

Επέφερε σοβαρή μεταβολή στην αγορά προϊόντων, στη δομή και στο μέγεθος των επιχειρήσεων, στην αγορά εργασίας, στην έκταση της ανεργίας, στη δομή της απασχόλησης[153] με επιπτώσεις και στη σύνθεση[154] του εργατικού δυναμικού και του συνδικαλισμού. Οδήγησε στη μείωση των θέσεων απασχόλησης στους παραδοσιακούς βιομηχανικούς τομείς, στην αύξηση της ανεργίας, στη δημιουργία των ευκαιριών απασχόλησης σε θέσεις γραφείου, σε υπηρεσίες διανομής και πωλήσεων, στον τομέα της πληροφορικής τεχνολογίας, των τραπεζών, των ασφαλειών, των τηλεπικοινωνιών, και στο δημόσιο τομέα[155]. Έδωσε τα ερεθίσματα να συνειδητοποιηθεί η ανάγκη της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης των εργαζομένων, καθώς και η προτεραιότητα στις λειτουργικές ποιοτικές ευελιξίες.

Οι νέες τεχνολογίες συνεπώς, δεν επηρέασαν το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων μόνο επανακαθορίζοντας και εμπλουτίζοντας το περιεχόμενο αυτού[156] αλλά κυρίως μετέβαλαν το σύνολο των οικονομικών και κοινωνικών μεταβλητών και παραμέτρων οι οποίες επικαθορίζουν ιστορικά την εξέλιξη του θεσμού.

4.7.3 Η διεθνοποίηση της Οικονομίας

[150] Ch. Burgess, Skill Implications of New Technology, Employment Gazette, October 1985, σελ. 397, επ.
[151] Chr. Rowe, People and Chips, The Human Implications of Information Technology, 1986, σελ. 29-46, όπου ο συγγραφέας κάνει αναφορά στις δύο οπτικές, την απαισιόδοξη και την αισιόδοξη, που έχουν αναπτυχθεί στα πλαίσια της συζήτησης για τις επιπτώ σεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση και για τις προοπτικές αυτής.
[152] Chr. Rowe, People and chips, The Human implications of Information Technology, οπ.π. σελ 58-59 και σελ. 103-107.
[153] J. Bessant, Microelectronics and Change at Work, I.L.O, Geneva, 1989, σελ. 26-60.
[154] Negociating Technological Change, E.T.U.I., Brussels, 1982, σελ. 19-20.
[155] C. Gill, Work, Unemployment and New Technology, οπ.π., σελ. 96-114.
[156] Negotiating Technological Change, E.T.U.I, οπ.π., σελ. 6-31.

Η οικονομική κρίση και οι τεχνολογικές καινοτομίες οδήγησαν σε βαθιές μεταβολές στις δομές της παραγωγής. Ειδικότερα δε σε βιομηχανικές αναδιαρθρώσεις, αποκέντρωση του παραγωγικού συστήματος και ανάπτυξη τεχνολογικά προηγμένων κολοσσιαίων ή μικρών επιχειρήσεων που συνέβαλαν στη διεθνοποίηση της οικονομίας, με επακόλουθο ποικίλες μεταλλαγές στις εργασιακές σχέσεις[157] και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το φαινόμενο της διεθνοποίησης της οικονομίας εκδηλώθηκε είτε με τη συγκεντροποίηση του κεφαλαίου στα πλαίσια σύγχρονων, πολυσύνθετων υπερεθνικών εταιρειών και επιχειρηματικών μορφωμάτων, είτε μέσα από τη δημιουργία διεθνών ή περιφερειακών συστημάτων οικονομικής ολοκλήρωσης[158]. Η πρώτη περίπτωση αφορά τα ποικίλα πολυεθνικά επιχειρηματικά μορφώματα, τα οποία καλύπτονται από πλήθος όρων[159]. Η δε δεύτερη περίπτωση αφορά υπερεθνικά πολιτικοοικονομικά μορφώματα όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση. Η πολυεθνική επιχείρηση αποτελεί έναν όμιλο εταιρειών συνδεδεμένων με σχέσεις κυριαρχίας ή ελέγχου ο οποίος επεκτείνεται σε περισσότερες από μία εθνικές κυριαρχίες και αποτελεί μια διεθνικού επιπέδου οικονομική μονάδα που υποχρεώνει σε μια κοινή στρατηγική[160]. Η πολυπλοκότητα των μορφών, των τύπων, των δραστηριοτήτων, της έκτασης και της δομής αυτών των ομίλων, το γεγονός της ανάπτυξης κάθε ενός από αυτούς πέραν των συνόρων των σύγχρονων κρατών, και τέλος η ύπαρξη ανεξάρτητης νομικής προσωπικότητας σε κάθε επιμέρους παραγωγική μονάδα εθνικού επιπέδου του υπερεθνικού ομίλου, αναδεικνύει μεγάλα ζητήματα στις εργασιακές σχέσεις[161]. Δημιουργεί δε, νομικά και πραγματικά προβλήματα σε σχέση με την εκπροσώπηση των μερών, τα οποία αναστέλλουν δυναμικά την τάση ανάπτυξης της διαπραγμάτευσης σε υπερεθνικό επίπεδο[162].

Το θέμα της διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε υπερεθνικό επίπεδο έχει εγερθεί όμως και στα πλαίσια της όλης προβληματικής για τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου και των θεσμών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η μετά το Μάαστριχ εποχή, όπως προκύπτει από το πρωτόκολλο και την αντίστοιχη συμφωνία για την κοινωνική πολιτική είναι η εποχή των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με έμφαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Είναι μια νέα περίοδος που αναδεικνύει τις νέες προκλήσεις και το νέο ρόλο των κοινωνικών συντελεστών εφόσον:

---

[157] Για τα προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις από τη διεθνοποίηση βλέπε, Δ. Τραυλού – Τζανετάτου, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, 1990, σελ. 88 επ., και σελ. 130 επ. Επίσης του ιδίου, ο Δανεισμός εργαζομένου στους Ομίλους επιχειρήσεων, 1991, σελ. 18 επ.

[158] Γ. Σπυρόπουλου, Πολυεθνικές και διεθνείς Εργασιακές Σχέσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο, 1977μ Δημοσιεύματα Ε.Δ.Ε.Κ.Α., σελ. 15-21.

[159] Για παράδειγμα: όμιλοι εταιρειών, πολυεθνικές επιχειρήσεις, εταιρείες ελέγχου ή holding, κοινοπραξίες, cartels και trusts. Αναλυτικότερα, βλέπε Γ. Ληξουριώτη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις Συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1992, σελ. 58.

[160] Γ. Ληκουριώτη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, οπ.π. σελ. 60.

[161] P. Marginson, Europan Integration and Transational Management-Union Relations in the Enterprise, British Journal of Industrial Relations, 1992, Vol. 30, No 4, σελ. 529 επ.

[162] Για μια αναλυτική προσέγγιση των σχετικών προβλημάτων, βλέπε, Γ. Ληξουριώτη, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Οι Κοινωνικοί Συνομιλητές στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, οπ.π. σελ. 58-70.

α. Νομιμοποιούνται οι διαπραγματεύσεις των φορέων σε ευρωπαϊκό επίπεδο πριν από τις αποφάσεις των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β. Καθίσταται δυνατή η παραγωγή οδηγιών μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων καθ' υποκατάσταση του συμβουλίου,

γ. Διανοίγεται ο δρόμος για σύναψη ευρωπαϊκών (κυρίως κλαδικών) συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

δ. Καθίσταται πιο ουσιαστικός ακόμα και ο κοινός γνωμοδοτικός – μέσω διαπραγματεύσεων – σε ευρωπαϊκό επίπεδο ρόλος των μερών[163].

Από τα πρώτα πάντως ζητήματα που θέτει μια προοπτική ανάπτυξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων –σε επίπεδο ευρωπαϊκό ή γενικότερα υπερεθνικό- είναι αυτό του καθορισμού του επιπέδου της διαπραγμάτευσης, του καθορισμού μορφωμάτων γνήσιας εκπροσώπησης των εμπλεκομένων κοινωνικών συμφερόντων, καθώς και του καθορισμού του εφαρμοστέου δικαίου σε περίπτωση που αναφύουν οποιεσδήποτε διαφορές ή αμφισβητήσεις.

4.7.4 Η αλλαγή της δομής της Αγοράς Εργασίας

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει τη φυσιογνωμία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η κατάσταση του χάρτη της αγοράς εργασίας που δέχεται μεγάλες επιρροές και εμφανίζεται σημαντικά διαφοροποιημένος σε σχέση με το παρελθόν, επηρεάζοντας την απασχόληση και τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού η οποία μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς. Η αύξηση των ποσοστών ανεργίας, η κάμψη της απασχόλησης των βιομηχανικών εργατών, η αύξηση της ζήτησης για τεχνικούς και υπαλλήλους γραφείου, η μαζική είσοδος των γυναικών και διαφόρων ειδικών κατηγοριών στην αγορά εργασίας, η ανάπτυξη των άτυπων μορφών απασχόλησης, δημιουργούν ένα είδος περιφερειακής αγοράς εργατικού δυναμικού που λειτουργεί παράλληλα με την επίσημη και οργανωμένη αγορά εργασίας επιφέροντας ουσιώδεις μεταβολές στους φορείς των εργασιακών σχέσεων και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις[164].

Το πρώτο σημείο που φαίνεται να απασχολεί ιδιαίτερα είναι η κάμψη του βιομηχανικού τομέα, η επέκταση του τομέα των υπηρεσιών, και η συρρίκνωση του αγροτικού που επιφέρουν –όπως αποκαλύπτουν τα σχετικά στοιχεία- αντίστοιχες μεταβολές στο μέγεθος της απασχόλησης ανά τομέα και ανά κατηγορία εργαζομένων. Η μετατόπιση αυτή φαίνεται να ενδιαφέρει ιδιαίτερα από τη σκοπιά των συλλογικών διαπραγματεύσεων για δύο λόγους:

Πρώτον, γιατί εισάγει νέα ζητήματα στη διαπραγμάτευση ή δίνει νέα διάσταση σε θέματα ήδη γνωστά, όπως οι επενδύσεις, η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, οι απολύσεις, ο ρόλος της κατάρτισης και της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Δεύτερον, και ίσως σημαντικότερο γιατί οδηγεί σε μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων σε χειρονακτικές εργασίες, σε

---

[163] R. Blanpain – Ι. Κουκιάδη, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας, Πριν και μετά το Μάαστριχ, 1993, σελ. 189-246.

[164] Γ. Σπυρόπουλου, Νέες τάσεις των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές Χώρες, οπ.π., σελ. 8.

ανατροπή της υπάρχουσας μέχρι σήμερα αναλογίας μεταξύ εργαζομένων blue collar και των εργαζομένων white collar με πολλαπλές επιπτώσεις μεταξύ των οποίων ιδιαίτερα σημαντική εμφανίζεται η επίδραση στο δυναμισμό – ποιοτικά και ποσοτικά – του συνδικαλιστικού κινήματος.

Άλλη σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε η επέκταση των μορφών απασχόλησης που είναι ευέλικτες και αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο εργασιακής σχέσης. Πολύ αποκαλυπτική σχετικά είναι η αυξητική τάση που παρουσιάζουν κατά τα τελευταία χρόνια τρεις βασικές μορφές άτυπης απασχόλησης και συγκεκριμένα η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι διάφοροι τύποι αυτοαπασχόλησης.

Τέλος, παρά τη μικρή σημασία που συχνά αποδίδεται στην αυτοαπασχόληση, είναι σκόπιμο να σημειωθεί ότι έχει υπάρξει αύξηση αυτής της κατηγορίας απασχολουμένων, η οποία σε ένα βαθμό έχει συνδυασθεί με την αύξηση του κλάδου των υπηρεσιών καθώς των μερικώς απασχολουμένων.

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική, η εποχιακή, η περιστασιακή, η διαλείπουσα, η εργασία κατ' οίκον, οι συμβάσεις έργου ή ορισμένου χρόνου, οι ποικίλες μορφές αυτοαπασχόλησης, υπεργολαβίας και παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, η «μαύρη εργασία» και γενικά οι μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της κοινωνικής σχέσης εργασίας, συνέβαλαν στην αθρόα εισροή και στην αύξηση των ποσοστών στην αγορά εργασίας κατηγοριών εργαζομένων όπως οι γυναίκες, οι ανήλικοι, οι υπερήλικοι, τα μειωνεκτούντα άτομα, οι πρώην αγροτικοί εργάτες, οι μετανάστες, και οι λαθροαπασχολούμενοι αλλοδαποί. Η απασχόληση αυτών των κατηγοριών στα πλαίσια άτυπων μορφών απασχόλησης, συνεπάγεται καταρχήν για τους εργαζόμενους μειωμένη κοινωνική προστασία, εφόσον το εργατικό και το ασφαλιστικό δίκαιο δεν ρυθμίζουν πλήρως ή επαρκώς[165] αυτές τις μορφές.

Οι επιπτώσεις αυτής της ριζικής μεταβολής της δομής της απασχόλησης είναι πολλές και σημαντικές. Από τα κυριότερα προβλήματα που δημιουργούνται είναι αυτό της εκπροσώπησης των ειδικών συμφερόντων, των ειδικών αυτών κατηγοριών, δεδομένου ότι αυτές είτε δεν εκπροσωπούνται καθόλου, είτε δεν εκπροσωπούνται επαρκώς από τη δομή και την πολιτική του σύγχρονου επίσημου συνδικαλιστικού[166] κινήματος και συνεπώς και από το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το επίσημο σύστημα εκπροσώπησης σήμερα δεν καλύπτει αποτελεσματικά τον απασχολούμενο σε μια από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, τον μερικά απασχολούμενο, τον εποχιακά ή περιστασιακά απασχολούμενο, τον αυτοαπασχολούμενο, τον εργαζόμενο στο σπίτι, τον μικροϋπεργολάβο, τον μικροεπαγγελματία, τον εργαζόμενο με σύμβαση έργου ή σύμβαση ορισμένου χρόνου, τη γυναίκα, τον ανήλικο, τον υπερήλικα, το άτομο με ειδικές ανάγκες ή τον μετανάστη. Η περιορισμένη παρουσία επισήμων αιτημάτων από πλευράς συνδικαλιστικού κινήματος για όλες αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων, πολύ περισσότερο για τους ανέργους –οι οποίοι ενώ αποτελούν εν δυνάμει εργαζόμενους, βρίσκονται

[165] Γ. Κραβαρίτου, Οι νέες μορφές Πρόσληψης και το πρόσκαιρο της Απασχόλησης, ΕΕργΔ., τ.49, 1990, σελ. 225-227, σελ. 234-235 και σελ. 259-260.

[166] B. Bolin, Trade Unions and the Crisis, σελ. 30, στο Treade Unions Today and Tomorrow, ed. G. Spyropoulos, Work and Society, Nr. 6.

συνήθως πέραν της πολιτικής οπτικής και της προστατευτικής ομπρέλας του συνδικαλιστικού κινήματος και του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων – οδηγεί στο συμπέρασμα ότι επιβάλλεται η αναθεώρηση πολλών σημείων στην οργάνωση, τη λειτουργία και τη στρατηγική του συνδικαλισμού, ώστε αυτός να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες[167].

4.7.5 Η νέα κουλτούρα διαλόγου και συνεργασίας

Βασική παράμετρος που επηρεάζει τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι οι μεταβολές που πραγματοποιούνται και τα δεδομένα που καταγράφονται στην κουλτούρα που διαπερνά το σύστημα[168].

Στο πεδίο αυτό τα τελευταία χρόνια συντελούνται σημαντικές αλλαγές. Κατ' αρχήν στο σύγχρονο πλαίσιο της έντονης οικονομικής κρίσης, της κρίσης των αξιών, της ανατροπής των παραδοσιακών αντιλήψεων και της τάσης ελαστικοποίησης ή και εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, καταγράφεται και μια τάση υποχώρησης της συλλογικής συνείδησης και διάθεσης αλληλεγγύης, η οποία στήριξε ιστορικά τη δόμηση του παραδοσιακού συνδικαλισμού[169].

Μέσα σε ένα περιβάλλον, στο οποίο τα τελευταία χρόνια ασκούνται πιέσεις για εξατομίκευση στις εργασιακές σχέσεις, πληθαίνουν διαρκώς αυτοί οι οποίοι εμμένουν στη συλλογική διάσταση των εργασιακών σχέσεων, στην αξία του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και στην ανάγκη μεγαλύτερης συνεργασίας των εκπροσώπων των βασικών κοινωνικών συμφερόντων με στόχο τη συσχετισμένη αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων και τον ισόρροπο έλεγχο των μεταλλαγών. Γεγονός που συνεπάγεται ότι έχει αρχίσει να αφομοιώνεται ένα νέο πνεύμα και κάποιες σημαντικές κοινές παραδοχές. Συνειδητοποιείται δηλαδή, σταδιακά περισσότερο ότι η ανταγωνιστικότητα και η απασχόληση θα εξασφαλισθούν μόνο παράλληλα, εφόσον υπάρξουν ως προϋποθέσεις πρώτον η δραστηριοποίηση των ατόμων και δεύτερον ένα καλό κοινωνικό κλίμα και μια συναίνεση σε –macro και midro- οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Το κυριότερο όμως είναι ότι γίνεται πλέον κοινή πεποίθηση ότι οι τεχνολογικές και παραγωγικές αναδιαρθρώσεις, τα διεθνή και ευρωπαϊκά δεδομένα, η όξυνση του ανταγωνισμού, τα προβλήματα των οικονομιών και των επιχειρήσεων, το θέμα της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, τα οξυμένα κοινωνικά προβλήματα –όπως αυτό της ανεργίας- οι μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις και η ανάγκη συνεχών βελτιωτικών παρεμβάσεων στην ποιότητα και τα προσόντα του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελούν αναμφισβήτητα σύγχρονα προβλήματα των οποίων η λύση επιβάλλει τη συνολική, σφαιρική, καθολική και συναρθρωμένη αντιμετώπιση αυτών από τους ίδιους τους άμεσα ενδιαφερόμενους, τους φορείς των εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη

[167] J.T. Dunlop, Industrial Relations Systems, New York, 1958, σελ. 151.
[168] G. Spyropoulos, The Role of Trade Unions in aChanging World, σελ. 40-41, στο Trade Unions Today and Tomorrow, Work and Society, οπ.π.
[169] Ετήσια έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων στην Ευρώπη, V/1466/92, Γενική Διεύθυνση Ω, 1991, σελ. 14-18.

βέβαια αυτή προαπαιτεί την υπέρβαση των στείρων ανταγωνισμών και την ανάπτυξη αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης μεταξύ των φορέων των εργασιακών σχέσεων. Κυρίως δε την εμπέδωση μιας νέας αντίληψης[170], νοοτροπίας βούλησης και διάθεσης, διαλόγου και μεγαλύτερης συνεργασίας των μερών[171].

4.8 Οι φορείς των συλλογικών διαπραγματεύσεων: προβλήματα εκπροσώπησης των κοινωνικών συμφερόντων

Προϋπόθεση για την πραγματοποίηση διαπραγματεύσεων αποτελεί η ύπαρξη συνομιλητών, δηλαδή οργανώσεων των μερών οι οποίες θα παρουσιάζουν διόρθωση αντίστοιχη με αυτή της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και θα εκπροσωπούν με τρόπο γνήσιο και επαρκή τα εκπροσωπούμενα συμφέροντα. Το θέμα αυτό ουσιαστικά επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν οι νομοθετικές προβλέψεις που αναφέρονται στο θέμα της αναγνώρισης και της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εκτός όμως των θεσμικών αυτών προβλέψεων οι οποίες αποτελούν αντικείμενο έρευνας σε επόμενη παράγραφο, υπάρχει μια ολόκληρη σειρά πραγματικών παραμέτρων και μεταβλητών οι οποίες παρότι δύσκολα μπορούν να παράσχουν στοιχεία μετρήσιμα με τρόπο απόλυτο, είναι σε θέση ωστόσο να σκιαγραφήσουν ασφαλώς τις τάσεις οι οποίες επικρατούν και επηρεάζουν την εκπροσώπηση και την ισχύ των μερών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις[172].

Η δυνατότητα δηλαδή αξιοποίησης από τους φορείς του νέου αναβαθμισμένου ρόλου που τους παρέχεται η δυνατότητα να αποκτήσουν στα πλαίσια των σύγχρονων συστημάτων εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι δεδομένη. Είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων και οπωσδήποτε των επιρροών που υφίστανται οι ίδιοι οι φορείς εξαιτίας των διαρθρωτικών μεταβολών. Οι επιρροές αυτές διαμορφώνουν σημαντικές εξελίξεις και στην εργοδοτική και στην εργατική[173] πλευρά. Οδηγούν συχνά σε κατακερματισμό, σε πολλαπλή εκπροσώπηση των μερών και σε πολυδιαπραγμάτευση. Επιφέρουν επιπτώσεις στην ενιαία συνδικαλιστική και διαπραγματευτική στάση, στην εκπροσώπηση των κοινωνικών συμφερόντων, στην ισχύ, την δυναμική των φορέων και στην αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ασφαλώς δημιουργούν ερωτήματα

[170] Γ. Σπυρόπουλου, Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες, σελ.9, Εισήγηση στο εκπαιδευτικό Σεμινάριο του Ο.Μ.Ε.Δ., οπ.π.

[171] Δ. Δασκαλάκη, Ένα ελπιδοφόρο νέο πλαίσιο για τη Διαιτησία στις εργασιακές σχέσεις, Οικονομικός Ταχυδρόμος, Φ. 2 (1914 10-01-1991, σελ. 37-38. Επίσης B Bolin, Trade Unions and the Crisis, σελ. 31-32, στο Trade Unions Today and Tomorrow, ed. G. Spyropoulos, Work and Society, οπ.π.

[172] J.P. Windmuller et al., Collective Barganining in Industrial Market Economies: A Reappraisal., I.L.O., Geneva, σελ. 17-42.

[173] Για την προβληματική και τα ζητήματα που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων στον ευρωπαϊκό χώρο, βλέπε, G. Spyropoulos, Trade Unions Today and Tomorrow, (I) Trade Unions in a Changing Europe, Vol. I.

για την στρατηγική και την προοπτική τόσο του εργατικού όσο και του εργοδοτικού συνδικαλισμού.

4.8.1 Η εργοδοτική πλευρά

Η εργοδοτική εκπροσώπηση πραγματοποιείται είτε μέσα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών είτε από τις διοικήσεις των επιμέρους επιχειρήσεων στην περίπτωση επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αρά με την αυξανόμενη τάση διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, ο εργοδοτικός συνδικαλισμός φαίνεται να ενισχύεται συγκριτικά με τον εργατικό συνδικαλισμό, για λόγους που αναφέρονται στην απολαβή πλήθους πλεονεκτημάτων εκ μέρους των συνδικαλισμένων εργοδοτών[174].

Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός παρουσιάζει μια σύνθετη δομή και καθορίζεται από κριτήρια όπως το είδος της επιχειρηματικής δραστηριότητας, η γεωγραφική περιοχή, το μέγεθος της επιχείρησης, ο καθεστώς ιδιοκτησίας ή καμιά φορά και οι θρησκευτικές αναφορές, όπως συμβαίνει στην Ολλανδία. Στην περίπτωση πάντως των συλλογικών διαπραγματεύσεων τον κύριο ρόλο παίζουν οι κλαδικές ή τοπικές οργανώσεις, ενώ ο ρόλος των κορυφαίων εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών αναφέρεται συνήθως στη σύναψη ευρύτερων οικονομικών και κοινωνικών συμφωνιών.

Η εκπροσώπηση όμως της εργοδοτικής πλευράς πολλές φορές παρουσιάζει προβλήματα. Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες επιδιώκουν να παρεμβληθούν και να παίξουν ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ιδιαίτερου τύπου και ρόλου μορφώματα, όπως τα επιμελητήρια[175].

Άλλο ζήτημα που συχνά προκύπτει και δημιουργεί προβλήματα στην εκπροσώπηση της εργοδοτικής πλευράς στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αυτό της ανίχνευσης του πραγματικού προσώπου του εργοδότη. Πρόβλημα ανίχνευσης του προσώπου του εργοδότη συναντάται όμως και στην περίπτωση διαφόρων σχέσεων απασχόλησης ανεξαρτήτων εργαζομένων, αυτοαπασχολουμένων ή μικροϋπεργολάβων οι οποίοι είτε κατ επίφαση εκτελούν

---

[174] Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται οι συνδικαλισμένοι εργοδότες απολαμβάνουν συλλογικής ασφαλείας καθώς και έγκυρης εκπροσώπησης των συμφερόντων τους έναντι του κράτους και της κοινής γνώμης. Παράλληλα δε, απολαμβάνουν πλήθους υπηρεσιών, πιο τεχνικού χαρακτήρα, και υποστήριξης που παρέχονται από τις εργοδοτικές οργανώσεις προς τα μέλη τους, όπως υπηρεσίες: εκπροσώπησης, δημοσίων σχέσεων, υποστήριξης νομικής και τεχνικής, εκπροσώπησης στις συνομιλίες με τα εργατικά συνδικάτα, υπηρεσίες συνεχιζόμενης κατάρτισης, χάραξης κοινών πολιτικών προσωπικού και ενιαίας στρατηγικής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αναλυτικότερα βλέπε, J. Windmuller et al, Collective bargaining in Industrial Market Economics: A Reappraisal, οπ.π., σελ. 35.

[175] Τα επιμελητήρια αποτελούν δομές μέσα από τις οποίες εκφράζεται όχι τόσο η εργοδοτική διάσταση όσο η οικονομική, του κοινού, δηλαδή οικονομικού συμφέροντος μεταξύ των επιχειρηματιών. Η συλλογική δε εκπροσώπηση μέσω των επιμελητηρίων δεν στοχεύει στην προώθηση και προάσπιση των κοινών οικονομικών στόχων έναντι των εργαζομένων αλλά κυρίως έναντι του κράτους. Συνεπώς στο πλαίσιο της δραστηριότητάς τους η έμφαση δε βρίσκεται στις σχέσεις με την εργατική πλευρά αλλά σε θέματα πολιτικής οικονομικής, βιομηχανικής, εμπορικής, φορολογικής κλπ. Αναλυτικότερα βλέπε Γ. Ληξουριώτη, συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οπ.π. σελ. 95. Οι σκοποί και οι δραστηριότητες όμως των επιμελητηρίων συχνά συμπίπτουν με αυτούς των εργοδοτικών οργανώσεων, όπως π.χ. στη Γαλλία, βλ. N. Aliprantis, Les organisations patronales et la justice en matriere sociale, L.G. D-J., Paris 1981, 11.

ανεξάρτητη εργασία είτε εμφανίζονται εξαρτημένοι από περισσότερους από έναν εργοδότες στα πλαίσια τριμερών σχέσεων παροχής υπηρεσιών. Ένα περαιτέρω πρόβλημα αποτελεί η εμφάνιση του φαινομένου της πολύδιαπραγμάτευσης και πολλαπλής εκπροσώπησης τα εργοδοτικής πλευράς από οργανώσεις που εκφράζουν τα συμφέροντα επιχειρήσεων διαφορετικού οικονομικού δυναμισμού.

Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός[176], κατά κανόνα εμφανίζεται διαρθρωμένος σε διάφορα επίπεδα –κλαδικό, τομεακό, τοπικό και εθνικό– τα οποία είναι συναρθρωμένα πυραμιδοειδώς. Η έμφαση βρίσκεται στο κλαδικό και τομεακό επίπεδο και οι αντίστοιχες κλαδικές οργανώσεις διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σημαντικό τέλος ρόλο στα πλαίσια των εθνικών συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων και εργασιακών σχέσεων διαδραματίζουν οι συνομοσπονδίες εθνικού επιπέδου στις οποίες συμμετέχουν τομεακές ομοσπονδίες, κλαδικές ή τοπικές οργανώσεις αλλά και μεμονωμένες επιχειρήσεις. Στις εθνικές αυτές συνομοσπονδίες, συνήθως δεν εκπροσωπούνται οι επιχειρήσεις της αγροτικής οικονομίας ενώ συχνά παρουσιάζεται το φαινόμενο να υπάρχουν διαφορετικές εθνικές συνομοσπονδίες στο χώρο της βιομηχανίας, του εμπορίου, των υπηρεσιών ή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Ιδιαίτερο τέλος, πρόβλημα, αποτελεί η εκπροσώπηση των δημοσίων επιχειρήσεων. Ενώ η τάση είναι οι δημόσιες επιχειρήσεις να θεωρούνται το ίδιο με τις ιδιωτικές όσον αφορά την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η σύγχρονη πρακτική επιβεβαιώνει τη διαπίστωση ότι αυτές πολλές φορές δεν εντάσσονται οργανωτικά και δεν εκπροσωπούνται από τις εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

4.8.2 Η εργατική πλευρά

Οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κυρίως μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Η αποτελεσματική όμως συμμετοχή αυτών στις διαπραγματεύσεις εξαρτάται από την αντιπροσωπευτικότητα, τη συνοχή, τη συνδικαλιστική πυκνότητα, την ισχύ και γενικότερα τη διαπραγματευτική δύναμη που αυτές διαθέτουν και η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν η συνισταμένη όλων των προαναφερθεισών παραμέτρων[177].

Με την εμφάνιση του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων τα πρώτα συνδικάτα συγκροτήθηκαν σε βάση, συντεχνιακή–ομοιοεπαγγελματική ή και κλαδική, ενώ αργότερα προστέθηκαν και μορφώματα τα οποία είτε ήταν γενικού χαρακτήρα συνδικάτα είτε οργανώσεις στις οποίες εκπροσωπήθηκαν white collar ή blue collar εργαζόμενοι. Σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, παρουσιάζει μια πυραμιδοειδή δομή η οποία αναπτύσσεται ως

[176] Για μια επισκόπηση των εργοδοτικών οργανώσεων, βλέπε J. P. Windmuller and A. Gladstone, eds, Employers Associations and Industrial Relatons: A comparative Study, Clarendon Press, Oxford 1984.
[177] Γ. Σπυρόπουλος, Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων σις Ευρωπαϊκές χώρες, οπ.π., σελ 13-14.

εξής: σε πρώτο επίπεδο συναντώνται οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού ή επιχειρησιακού χαρακτήρα. Τα τοπικά πρωτοβάθμια συνδικάτα μπορεί να έχουν οριζόντιο ομοιοεπαγγελματικό, κλαδικό πολυεπαγγελματικό χαρακτήρα, διεπαγγελματικό, διακλαδικό ή γενικό χαρακτήρα ως τοπικά παραρτήματα των αντίστοιχων τριτοβάθμιων οργανώσεων. Τέτοια περίπτωση αποτελούν τα εργατικά κέντρα στην Ελλάδα[178]. Σε δεύτερο επίπεδο συναντώνται κάθετες ομοιοεπαγγελματικές και κυρίως κλαδικές οργανώσεις[179], περιφερειακές ή εθνικές, ενώ σε τρίτο επίπεδο το συνδικαλιστικό κίνημα εκπροσωπείται μέσω των κορυφαίων τριτοβάθμιων γενικών συνομοσπονδιών. Η θέση και ο ρόλος κάθε είδους μορφώματος σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα, ανάλογα με τις εθνικές ιδιαιτερότητες που υπάρχουν τόσο στη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος όσο και στον μηχανισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, μεγάλες και μικρές, συναντώνται τοπικά παραρτήματα γενικών συνδικάτων. Οι οργανώσεις αυτές, των οποίων η εξουσία και η αυτονομία από τις αντίστοιχες κεντρικές ποικίλει συχνά, συνιστώνται συνήθως προκειμένου να διευκολυνθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο[180]. Παρόλα αυτά στην Ευρώπη όπου αντίθετα από τις ΗΠΑ κυριαρχεί κυρίως η κλαδική διαπραγμάτευση έναντι της επιχειρησιακής, η θέση την οποία κατέχουν τα τοπικά συνδικάτα δεν είναι εξέχουσα μέσα στη συνολική δομή.

Συνήθως δε, λειτουργούν με μικρό βαθμό αυτονομίας, σαν προέκταση της αντίστοιχης εθνικής οργάνωσης και παίζουν ένα ρόλο μάλλον υποβαθμισμένο και έμμεσο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις[181].

Ένα ιδιαίτερο ζήτημα για τα επιχειρησιακού τύπου πρωτοβάθμια συνδικάτα αποτελεί η συνύπαρξή τους με άλλες ιδιότυπες μορφές επιχειρησιακού επιπέδου εκπροσώπησης.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες σήμερα πλέον η βάση της συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν είναι το επάγγελμα αλλά ο κλάδος[182]. Εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα αποτελεί η Ελλάδα, στην οποία το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων, παρά τις πιέσεις που δέχεται από τα νέα πραγματικά και θεσμικά δεδομένα για αναδιοργάνωση σε κλαδική βάση, παραμένει ακόμα με έντονα ομοιοεπαγγελματική φυσιογνωμία. Αντίθετα, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες η βάση του συνδικαλισμού είναι κλαδική, τα κλαδικά δε συνδικάτα διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι εθνικές συνομοσπονδίες, των οποίων η ανάπτυξη συμβαδίζει συνήθως με αυτή των αντίστοιχων εργοδοτικών, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και κυρίως από το ρόλο που αποδίδεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, από το βαθμό της πολιτικοποίησης των εργαζομένων, αλλά και από το

[178] Γ. Ληξουριώτη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, οπ.π., σελ.88.
[179] J. D. Reynaud, La Contrattazione Collectiva in Europa, Edizioni lavoro, Commissione della Comunita Europee, Roma 1982, σελ 134, επ.
[180] Γ. Ληξουριώτη, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,οπ.π., σελ. 88.
[181] J. P. Windmuller et al., Collective bargaining in Industrial market Economics, οπ.π., σελ. 25.
[182] J. –D. Reynaud (a cura di), La Contrattazione in Europa, Edizioni Lavoro, Commisione della Comunita Europee, οπ.π., σελ. 136.

μέγεθος της χώρας, εφόσον στις περιπτώσεις που η χώρα είναι μικρή για λόγους τεχνικούς, διοικητικούς ή και οικονομικούς υπάρχει συχνά συγκεντροποίηση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συνήθως πάντως, οι τριτοβάθμιες εθνικές γενικές συνομοσπονδίες –που μπορεί να είναι και περισσότερες από μια σε κάθε χώρα- αναλαμβάνουν ρόλους ευρύτερης σημασίας[183].

Πραγματοποιούν τις επαφές με την κυβέρνηση, τους εργαζομένους ή τα πολιτικά κόμματα και μέσα από μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου –που δεν αποκλείεται να είναι και οι τυπικές συλλογικές διαπραγματεύσεις-διαπραγματεύονται κυρίως την εισοδηματική πολιτική ενώ συχνά πλέον παρεμβαίνουν στη ρύθμιση και άλλων θεμάτων μείζονος οικονομικής και κοινωνικής σημασίας.

Η εργατική όμως πλευρά, όπως και η εργοδοτική, αντιμετωπίζει πρόβλημα πολυεκπροσώπησης και πολυδιαπραγμάτευσης. Άλλη μορφή κατακερματισμού αποτελεί η δημιουργία πολλών συνδικάτων στο επίπεδο της επιχείρησης. Πέραν όμως των παραπάνω κατατμήσεων που μπορεί να υπάρχουν στο συνδικαλιστικό κίνημα, είναι δυνατό να υπάρξει, όπως ήδη αναφέρθηκε, και κατάτμηση με βάση τη συντεχνία ή το επάγγελμα. Τέτοια φαινόμενα συναντώνται ακόμα και σήμερα στην Ελλάδα, στην Ιταλία και τη Γαλλία με χαρακτηριστική περίπτωση τα αυτόνομα συνδικάτα οδηγών τραίνων και οικοδόμων.

Από όλα αυτά γίνεται σαφές ότι ο κατακερματισμός αποτελεί υπαρκτό φαινόμενο στο συνδικαλιστικό κίνημα πολλών ευρωπαϊκών χωρών. Ενόψει όμως των σύγχρονων οικονομικών δυσχερειών και των κοινωνικών προβλημάτων δεν λείπουν οι προσπάθειες για ενοποίηση της έκφρασης του συνδικαλιστικού κινήματος, εφόσον με αυτόν τον τρόπο μπορεί τα συνδικάτα αποτελεσματικότερα να αντιμετωπίσουν την πτώση στον βαθμό συνδικαλισμού, την τάση μείωση των μελών τους, τις νέες τεχνολογίες, τις παραγωγικές αναδιαρθρώσεις και γενικότερα τη μείωση της συνδικαλιστικής και διαπραγματευτικής τους ισχύος ενόψει αυτών των εξελίξεων[184].

Στην Ελλάδα, τέλος οι διάφορες ιδεολογικοπολιτικές τάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων – και παρά το γεγονός ότι υπάρχουν συνδικαλιστικές παρατάξεις με διαφορετικές μεταξύ τους κομματικές, πολιτικές και ιδεολογικές αναφορές – εκφράζονται ενιαία μέσα από τις δύο κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αφενός τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε., για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου) και αφετέρου από την Ανωτάτη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ., για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας δημοσίου Δικαίου)[185].

Σήμερα, οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και στην παραγωγή καθώς και η αύξηση της ανεργίας μεταβάλλουν την δομή της απασχόλησης και επηρεάζουν καθοριστικά τη σύνδεση του εργαζόμενου πληθυσμού αλλά και του συνδικαλιστικού

[183] Report of the Director-General, International Labour Conference, 71st Session, I.L.O., Geneva, 1985, σελ. 29-32, όπου παρατίθενται παραδείγματα από διάφορες χώρες.
[184] J. P. Windmuller, Concentration Trends in Union Structure: An international Comparison in Industrial and labor Relations Review, Oct, 1981, σελ. 43-57.
[185] Θ. Κατσανέβα, Το Σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, 1985, σελ. 28-33.

κινήματος[186]. Η κάμψη της απασχόλησης στη βιομηχανία οδηγεί σε μείωση των εργαζομένων που είναι χειρώνακτες ή που χαρακτηρίζονται σαν blue collar. Η είσοδος των γυναικών σε μεγάλη κλίμακα στην απασχόληση, η αύξηση των αυτοαπασχολούμενων, των μεταναστών, των μερικά απασχολούμενων, η αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα (στο δημόσιο τομέα και στις υπηρεσίες), η αυξημένη ζήτηση ατόμων υψηλής ειδίκευσης και προσόντων, οδηγεί στο φαινόμενο το συνδικαλιστικό κίνημα σε ποσοστό 40 – 50% να αποτελείται από μη χειρώνακτες και να διακινδυνεύει λόγω της εισόδου των νέων κατηγοριών «οριακών εργαζομένων», τον κατακερματισμό του σε μικρές ομάδες ειδικών συμφερόντων. Το πρόσωπο όμως του συνδικαλισμού σήμερα δεν μεταβάλλεται μόνο ποιοτικά με την μεταβολή της σύνθεσής του, αλλά και ποσοτικά, εφόσον χώρες με παράδοση στο συνδικαλισμό –όπως η Ιταλία, η Ολλανδία, η Γερμανία και το Βέλγιο –παρουσιάζουν πλέον- πιθανότητα και λόγω της αυξημένης ανεργίας – τάση μείωσης του αριθμού των μελών των συνδικάτων. Σύμφωνα με στοιχεία του 1988 παρατηρείται μια σαφέστατη μείωση του βαθμού συνδικαλισμού του εργαζόμενου πληθυσμού ο οποίος σήμερα ποικίλει από 15-75% στη Δυτική Ευρώπη, και ειδικότερα κυμαίνεται σε ποσοστό στο Βέλγιο 63,7%, στη Μεγάλη Βρετανία σε 43,2%, στην Ιταλία 39,6%, στην Ελλάδα 36,7%, στη Γερμανία σε 33,8%, στην Ολλανδία σε 25%, στην Ισπανία σε 16% και στην Γαλλία σε 12%. Τα στοιχεία όμως αυτά συνοδεύονται από την κρίσιμη διευκρίνιση ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ 2 στους 5 συνδικαλισμένους εργαζόμενους κατά μέσο όρο ανήκουν στο δημόσιο τομέα.

Η νέα πραγματικότητα της κοινωνίας της πληροφορικής έχει δημιουργήσει νέα προβλήματα για το συνδικαλιστικό κίνημα.

Έχουν επέλθει αλλαγές στη σύνθεση και στη φύση του εργατικού δυναμικού, υπάρχουν πλέον λιγότεροι βιομηχανικοί εργάτες και περισσότεροι υπάλληλοι γραφείου, υψηλά ειδικευμένοι τεχνικοί και άνεργοι. Το εργατικό δυναμικό απειλείται από την κατάτμησή του σε περιφερειακό και πυρηνικό. Έχουν επέλθει ριζικές μεταβολές στους τρόπους ζωής και αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης, στις εργασιακές σχέσεις και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας (μερική-πλήρης απασχόληση – διάφορες μορφές ελαστικών ή ελεύθερων ωραρίων) και διαμορφώνονται νέες μορφές ατομικών αντιλήψεων και συμπεριφοράς των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, οι οποίες οδηγούν στην υποχώρηση της συνείδησης συλλογικής αλληλεγγύης, που ανέδειξε ιστορικά το συνδικαλιστικό κίνημα. Θα ήταν αναμενόμενο σε μια περίοδο κρίσης να υπάρξει συνδικαλιστική συσπείρωση και κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού. Όπως, όμως επιβεβαιώνει η πραγματικότητα το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε κρίσιμη καμπή.

Από τα τέλη ωστόσο της δεκαετίας του 1980 παρατηρείται μια τάση ανάκαμψης του συνδικαλισμού, η οποία, χωρίς να είναι βέβαιη, γίνεται μια προσπάθεια να αποδοθεί στη νέα στρατηγική των ευρωπαϊκών συνδικάτων που λαμβάνει υπόψη της και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, παράλληλα με τα θέματα των συνθηκών εργασίας. Γίνεται δηλαδή προσπάθεια να αποδοθεί η

[186] Για τις μεταβολές στη δομή της αγοράς εργασίας που επιφέρει επιπτώσεις στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και του συνδικαλιστικού κινήματος, βλέπε στην παρούσα μελέτη ην παράγραφο 3.1.4.

τάση ανάκαμψης του συνδικαλισμού στην στροφή του ενδιαφέροντος των συνδικάτων προς τον κλάδο και την επιχείρηση, στην εμφάνιση της διεκδικητικής βάσης, στην προσπάθεια εναρμόνισης των δομών του συνδικαλιστικού κινήματος με τις σύγχρονες ανάγκες καθώς και στην αξιόπιστη παρουσία που πέτυχε το συνδικαλιστικό κίνημα κυρίως σε εθνικό επίπεδο με την ενότητα της δράσης του και των προτάσεών του, σε περιπτώσεις όπως της Ιταλίας, της Ισπανίας, του Βελγίου και της Ελλάδος[187].

Σήμερα πάντως φαίνεται να αποτελεί κοινό τόπο ότι το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων θα πρέπει να αναζητήσει νέες στρατηγικές και να διαμορφώσει νέες δομές και πρακτικές οι οποίες: πρώτον, θα του επιτρέψουν να διευρύνει την κοινωνική του βάση και εκτός των παραδοσιακών στρωμάτων ανθρωπίνου δυναμικού, να συμπεριλάβει και να εκφράσει τον συνεχώς διευρυνόμενο όγκο εργαζομένων γυναικών, ανέργων και νέων κατηγοριών περιφερειακού εργατικού δυναμικού. Και δεύτερον, θα του δώσουν τη δυνατότητα να διαρθρωθεί και να λειτουργήσει στα πλαίσια της νέας υπερεθνικής διάστασης των οικονομικών σχέσεων[188].

4.9 Κράτος, συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις

Οι διαρθρωτικές μεταβολές που εμφανίστηκαν τις τρεις τελευταίες δεκαετίες στις βιομηχανικές κοινωνίες άσκησαν σημαντικές επιδράσεις στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, οι οποίες ολοκληρώθηκαν στα πλαίσια μιας δεσπόζουσας οικονομικής κρίσης και ενός αβέβαιου γεωπολιτικού περιβάλλοντος. Η αλληλεπίδραση μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και του μεταβαλλόμενου οικονομικού και τεχνολογικού περιβάλλοντος ανέδειξε ως κυρίαρχες τάσεις σε οικονομικό επίπεδο χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης και υψηλά ποσοστά ανεργίας. Σε διαρθρωτικό επίπεδο τεχνολογικές μεταβολές και κοινωνικοοικονομικές διαφοροποιήσεις που εκδηλώθηκαν με την επέκταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών, τις τάσεις διεθνοποίησης της οικονομίας, την ολοκλήρωση των κοινωνικοπολιτικών και οικονομικών μορφωμάτων, τη μεταβολή του μεγέθους και της δομής των επιχειρήσεων και τη διαφοροποίηση του χάρτη της απασχόλησης.

Βασικό χαρακτηριστικό στα σύγχρονα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων των προαναφερόμενων ευρωπαϊκών χωρών είναι ότι το κράτος που μέχρι πρόσφατα, με διάφορες μορφές και σε διάφορους βαθμούς, παρείχε προστασία και διαμόρφωνε ένα ελάχιστο επίπεδο κοινωνικών κανόνων για την καταπολέμηση ή τη συγκρότηση των ανισοτήτων, μπροστά στο μέγεθος των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων σταδιακά υποχωρεί παραχωρώντας διαρκώς μεγαλύτερο ρυθμιστικό πεδίο στους φορείς

[187] European Industrial Relations Observatory Annual Report, 1991, οπ.π. , σελ. 23.
[188] Βλ. Κ. Σημίτη, Προτάσεις για μια άλλη πολιτική, Αθήνα, 1992. σελ. 94 παρ. 0΄. Επίσης, Δ. Δασκαλάκη, Ένα πλαίσιο μιας εναλλακτικής πολιτικής για την αγορά εργασίας και την απασχόληση, Δημόσιος Τομέας, τεύχος 91, σελ. 35.

εκπροσώπησης των κοινωνικών συμφερόντων, εξέλιξη η οποία υποκρύπτει και πολιτειακού χαρακτήρα προεκτάσεις.

Για το σκοπό αυτό οι νομοθεσίες των ευρωπαϊκών κρατών, εφόσον η σχετική εθνική νομοθεσία ήταν ανεπαρκής ή ανελαστική, εισήλθαν σε φάση τροποποίησής της, ώστε το ισχύον σήμερα θεσμικό πλαίσιο να επιτρέπει την ανάδειξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την εναρμόνισή τους με το σύγχρονο διευρυμένο ρόλο τους.

Με αυτόν τον τρόπο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ιστορικά απέκτησαν άλλη μια ευκαιρία να επιδείξουν ότι είναι ένας εξαιρετικά ευέλικτος και ευπροσάρμοστος μηχανισμός, ο οποίος μπορεί και λειτουργεί αποτελεσματικά, ακόμα και στα πλαίσια ενός περιβάλλοντος το οποίο χαρακτηρίζεται από την άνοδο της ανεργίας, την υποαπασχόληση, τα προβλήματα εκπροσώπησης των φορέων των εργασιακών σχέσεων, την μεταβολή του προσώπου του συνδικαλιστικού κινήματος και τη μείωση της ροπής για απεργίες που παρουσιάζεται σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Επιβεβαιώνουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις τη στρατηγική τους σημασία και τη ζωτικότητά τους σε μια περίοδο όπου όλες οι σημαντικές μεταβλητές του κόσμου της εργασίας έχουν αλλάξει, σε μια ιστορική φάση κατά την οποία οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις επισφραγίζονται από τη μεταβολή της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού, τη διαφοροποίηση των μορφών απασχόλησης και των τρόπων αμοιβής, καθώς και από την υιοθέτηση μιας πολύπλευρης και πολύμορφης ευελιξίας.

Στα πλαίσια όλων αυτών των ανακατατάξεων οι συλλογικές διαπραγματεύσεις φαίνεται να ανακτούν τη ζωτικότητά τους. Μέσα από τα επίπεδα από τα οποία συναρθρώνονται γίνονται ο μηχανισμός μέσα από τον οποίο επιτυγχάνεται η καθολική και συσχετισμένη αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών θεμάτων, και ο ισόρροπος έλεγχος των μεταλλαγών μέσα από συγκλίσεις των άμεσα ενδιαφερομένων, των φορέων δηλαδή, των κοινωνικών συμφερόντων.

Και ο στόχος αυτός ιστορικά επιτυγχάνεται παρά τους κλυδωνισμούς που επιφέρει η κυριαρχία μιας ροπής προς ένα νέο συμβιβασμό, ο οποίος στηρίζεται σε αυστηρές εισοδηματικές πολιτικές, σε περιορισμένη αύξηση των αμοιβών και σε μονομερώς επιβεβλημένες ρυθμίσεις οι οποίες –με αποχρώσεις στις επιμέρους εθνικές περιπτώσεις– συμβάλουν στην ελαστικοποίηση ή ακόμα και τείνουν στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

4.9.1 Το θεωρητικό και ιστορικό πλαίσιο του κρατικού παρεμβατισμού

Τα ερωτήματα της ύπαρξης του κράτους και των σκοπών της κρατικής δραστηριότητας[189], παρότι καταρχήν άπτονται μιας προβληματικής που κινείται στο χώρο της πολιτειολογίας, δεν μπορεί παρά να διερευνηθεί και στα πλαίσια της μελέτης των εργασιακών σχέσεων, εφόσον από τις αρχές του 20ου αιώνα και ιδίως κατά τις τελευταίες δεκαετίες, το κράτος διαμορφώνοντας νέους τύπους δραστηριότητας, αύξησε εντυπωσιακά τις

[189] G. Jellinek, Allgemeine Staastslehre, 3η έκδοση, επανέκδοση 1976, σελ. 230 επ.

παρεμβάσεις του στις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι νέες αυτές πρακτικές του κράτους έκαναν την εμφάνισή τους μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο και κορυφώθηκαν κυρίως μετά τη δεύτερη πετρελαϊκή κρίση, οπότε κατεγράφη η εντονότερη για ειρηνική περίοδο κρατική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις.

Το κράτος, όπως παραδέχονται οι σύγχρονες πλουραλιστικές θεωρίες, αποτελεί βασικό στοιχείο του πολιτικού συστήματος, το οποίο ως κοινωνικό υποσύστημα λαμβάνει με τρόπο κυριαρχικό αποφάσεις που αφορούν το γενικό κοινωνικό σύστημα και τα υποσυστήματα αυτού[190]. Οι καταβολές των προσεγγίσεων αυτών βρίσκονται στις παραδοσιακές απόλυτες θεωρίες[191] του 17ου και 18ου αιώνα για το κράτος[192]. Από αυτές άλλες παραχωρούν στο κράτος απόλυτη ελευθερία δράσης, σε βαθμό που να θυσιάζεται το άτομο χάριν του «κοινού καλού[193]», ενώ άλλες περιορίζουν την κρατική δραστηριότητα στην εξασφάλιση της ασφάλειας, της ελευθερίας και της ιδιοκτησίας των πολιτών[194]. Σύμφωνα με τον T. Hobbes, το κράτος αποτελεί την κυρίαρχη πολιτική εξουσία που μεριμνά για την τήρηση των όρων του Κοινωνικού Συμβολαίου, το οποίο με την ελεύθερη βούλησή τους συνάπτουν οι άνθρωποι, με σκοπό την συγκρότησή τους σε κοινωνία, ενώ σύμφωνα με τον J. Locke το κράτος αποτελεί την κυρίαρχη πολιτική εξουσία, που εκφράζει το συλλογικό συμφέρον των συμβαλλομένων του Κοινωνικού Συμβολαίου και η οποία μεριμνά για την προστασία των αστικών[195] καθώς και των «φυσικών απαράγραπτων» δικαιωμάτων του ανθρώπου[196].

Ακρογωνιαίος λίθος της κοινωνικής συγκρότησης είναι η ύπαρξη αλληλεξάρτησης και αλληλέγγυων συμφερόντων μεταξύ των μελών της κοινωνίας και η ύπαρξη ενός κράτους «επιτηρητή» της τήρησης του νόμου της Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο αυτών των θεωριών[197]. Στα πλαίσια δε αυτής της προσέγγισης η εξουσία του κράτους, σχετικά με τη θέσπιση, την τήρηση, των νόμων και την επιβολή ποινών δεν είναι ανεξέλεγκτη, δεδομένου ότι το Κοινωνικό Συμβόλαιο περιορίζει την δραστηριότητα όχι μόνο του κάθε ατόμου αλλά και αυτού του ίδιου του κράτους.

Σε κάθε περίπτωση πάντως και οι τρεις στοχαστές που πρώτοι διατύπωσαν διαδοχικά τις θεωρίες του «Κοινωνικού Συμβολαίου» αναγνωρίζουν σαν πηγή του θετικού δικαίου και του κράτους την ελεύθερη θέληση του ανθρώπου να συμβληθεί με άλλους ανθρώπους με σκοπό να συμβιώσουν μαζί ειρηνικά[198].

Στις θεωρίες αυτές βρίσκονται οι καταβολές των σύγχρονων πλουραλιστικών θεωριών μεταξύ των οποίων ιδιαίτερα σημαντική

---

[190] Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και Εργασιακές σχέσεις, οπ.π., σελ. 37.
[191] Βλέπε, Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και Κρατικός παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 56-57, όπου ο συγγραφέας διακρίνει τις θεωρίες για το κράτος σε απόλυτες και σε σχετικές.
[192] Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και Εργασιακές σχέσεις, οπ.π., σελ. 37.
[193] Α. Σβώλου, Η αναγκαστική απαλλοτρίωση προς αποκατάσταση Ακτημόνων γεωργών υπό συνταγματική και Οικονομική άποψη, Αλ. Σβώλου, Νομικές Μελέτες, τ. Β. 1958, σελ. 102.
[194] Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 57.
[195] Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και εργασιακές σχέσεις, οπ.π., σελ. 37-38.
[196] Α. Μάνεση, Συνταγματικό Δίκαιο, 1980, σελ. 39-40.
[197] L. Duguit, Traite de Droit Constitutionnel, τ. I, Paris 1991, σελ. 16-17.
[198] Α. Μάνεση, Συνταγματικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 39.

είναι αυτή που αντιμετωπίζει το κράτος ως κέντρο επίλυσης των κυριότερων αντιθέσεων[199].

Κατά τον ανταγωνισμό των εξουσιαστικών μηχανισμών των διαφόρων κέντρων επικρατούν καταρχήν οι μηχανισμοί του κράτους. Οι ομάδες όμως συμφερόντων ασκούν την ισχύ τους ώστε να επηρεάσουν προς όφελός τους τις πολιτικές αποφάσεις. Οι δε κυβερνήσεις στην προσπάθειά τους να διατηρηθούν στην εξουσία ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των ομάδων πίεσης και ικανοποιούν τα ειδικά συμφέροντα των διαφόρων συνασπισμένων συμφερόντων. Το πολιτικό σύστημα διαπερνάται από αυτή τη διαδικασία διαπραγμάτευσης η οποία ευδοκιμεί σε μια κατ' ουσία κοινή πολιτισμική βάση η οποία εξασφαλίζει τη νομιμοποίηση των συμφερόντων των διαφόρων ομάδων πίεσης, την πλήρη υιοθέτηση, ικανοποίηση και ενσωμάτωσή τους στις κρατικές πολιτικές και συνεπώς την επίτευξη consensus προς την πολιτική εξουσία. Η λειτουργία αυτή του κράτους και γενικότερα του πολιτικού συστήματος παράγει αποφάσεις οι οποίες αφορούν και επηρεάζουν τα λοιπά υποσυστήματα του γενικού κοινωνικού συστήματος, μεταξύ των οποίων είναι και το σύστημα των εργασιακών σχέσεων.

Το κράτος μέσα σε μια οργανωμένη κοινωνία περιλαμβάνει όλους τους ρυθμιστικούς, διαχειριστικούς και κυβερνητικούς θεσμούς οι οποίοι ελέγχονται πολιτικά[200]. Μέσα από αυτούς τους θεσμούς ασκεί την πολιτική η οποία κατά τον προηγούμενο αιώνα στόχευε στην απαγόρευση του συνδικαλισμού και στην ελεύθερη λειτουργία της οικονομικής ελευθερίας και της αγοράς. Κατά τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα τα κράτη αναγνώρισαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και νομοθετικά κατάργησαν τις ρυθμίσεις που εμπόδιζαν την άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Από τι αρχές δε του 20ου αιώνα είναι διακριτές πλέον οι νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση ουσιαστικών και διαδικαστικών θεμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την επιβολή υποχρεώσεων στα μέρη σε σχέση με τη συλλογική διαπραγμάτευση και την πρόβλεψη μηχανισμών επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών. Κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου η λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων φάνηκε να βαρύνει κυρίως τα μέρη, ενώ το κράτος αποφεύγοντας τις άμεσες παρεμβάσεις δραστηριοποιείται διακριτικά για να διευκολύνει τη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, να διασφαλίσει την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης και να κατοχυρώσει την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Παράλληλα έγινε σταδιακά αποδεκτή η παραδοχή ότι η οικονομική ελευθερία και τα δικαιώματα οικονομικού περιεχομένου είναι δυνατόν να υπόκεινται σε περιορισμούς χάριν του γενικού συμφέροντος[201]. Στη βάση αυτή αναπτύχθηκε ιστορικά ο κρατικός παρεμβατισμός που στόχευε στην προστασία της κοινωνίας, της οικονομίας, της δημόσιας υγείας, στη διαμόρφωση κατώτατων ή ανώτατων αμοιβών και στη διασφάλιση διαφόρων κοινωνικών παροχών. Η περίοδος του Β παγκοσμίου πολέμου στιγματίστηκε από ένα έντονο παρεμβατισμό για τον έλεγχο των αγορών και η αμέσως επόμενη περίοδος και η αμέσως επόμενη περίοδο από μια ραγδαία νομοπαραγωγική δραστηριότητα με στόχο την αποτίναξη των

[199] Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 30-40.
[200] M. Salamon, Industrial Relations, Theory and practice , 1987, σελ. 219.
[201] Γ. Λεβέντη, Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 86-87.

περιορισμών που είχαν επιβληθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τις δεκαετίες που ακολούθησαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η συλλογική αυτονομία αναπτύχθηκαν προσεγγίζοντας τη φυσική τους διάσταση, ενώ τα πρώτα δείγματα κρατικού παρεμβατισμού και νομοθετικών περιορισμών της συλλογικής αυτονομίας ανέκαμψαν μετά τη δεύτερη πετρελαϊκή κρίση[202].

Σήμερα, η πλουραλιστική προσέγγιση και η συστημική θεωρία αποδέχονται το κράτος ως ένα από τους τρεις φορείς και πρωταγωνιστές μέσα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Παρόλα αυτά ο ρόλος του παραμένει σε μεγάλο βαθμό εξωγενής, εφόσον το κύριο βάρος των διενέξεων, της επιδίωξης αμοιβαία συμφερουσών λύσεων, της λειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως βασικής συνεργατικής μορφής αντίθεσης και συνεπώς το κύριο βάρος διατήρησης της ισορροπίας του συστήματος φαίνεται να επωμίζονται οι φορείς των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών[203]. Ενώ παράλληλα η παρέμβαση του κράτους στις εργασιακές σχέσεις φαίνεται να ασκείται εξωγενώς είτε χάριν του γενικού συμφέροντος είτε χάριν άλλων ειδικών κοινωνικών συμφερόντων, με νομοθετικές πρωτοβουλίες ή με άλλες πολιτικές οι οποίες είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένων κοινωνικών και πολιτικών συσχετισμών διαμορφωμένων μέσω των θεσμών του δημοκρατικού κοινοβουλευτικού πολιτεύματος. Σε κάθε περίπτωση πάντως είναι σαφές ότι η κυβέρνηση καθορίζει τις κατευθύνσεις και τις πολιτικές του κρατικού μηχανισμού. Οι προτεραιότητες δε που επιλέγει, ο τρόπος εξισορρόπησης των οικονομικών και κοινωνικών αιτημάτων και στόχων και η ειδικότερη προσέγγισή της για τις εργασιακές σχέσεις είναι στοιχεία τα οποία χαρακτηρίζουν το γενικότερο πολιτικό και ιδεολογικό προσανατολισμό της πολιτικής εξουσίας[204].

Στο πλαίσιο του πλουραλιστικού θεωρητικού μοντέλου το κράτος διαδραματίζει ένα ρόλο συντονιστικό ρυθμιστικό και βοηθητικό των ανταγωνιζόμενων ομάδων συμφερόντων. Η παρέμβασή του στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να πάρει τη μορφή της διαμόρφωσης του κανονιστικού πλαισίου συμπεριφοράς των μερών, της καταστολής άνομων ενεργειών, της υποστήριξης του διαλόγου και της επίλυσης των διαφορών, ή του καθορισμού των ελάχιστων ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων. Σε κάθε περίπτωση όμως ο χαρακτήρας των παρεμβάσεων είναι πρωταρχικά τεχνικός με στόχο τον εξορθολογισμό και τη διευκόλυνση της λειτουργίας του κοινωνικού πλουραλισμού και του πολιτικού και οικονομικού ανταγωνισμού. Όσον αφορά ειδικότερα την παρέμβαση του κράτους σε σχέση με το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων αυτή μπορεί να πάρει τις εξής μορφές[205]:

Α) Αυτή η οποία απορρέει από το ρόλο του κράτους ως εργοδότη στον διευρυμένο κατά τις τελευταίες δεκαετίες δημόσιο τομέα,

---

[202] Γ. Σπυρόπουλου, Εργασιακές σχέσεις και Οικονομική κρίση, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, οπ.π., σελ. 4.
[203] Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ.. 87.
[204] M. Salamon, Industrial Relations, Theory and practice, οπ.π., σελ. 219-220.
[205] Γ. Σπυρόπουλου, «Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες», εισήγηση στο εκπαιδευτικό σεμινάριο του Ο.Μ.Ε.Δ., οπ.π., σελ. 9-10.

Β) Αυτή της επιβολής μονομερώς από το κράτος ή της συναπόφασης περιορισμών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις χάριν ορισμένης περιοριστικής εισοδηματικής πολιτικής,

Γ) Αυτή της νομοθετικής ρύθμισης του διαδικαστικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της θέσπισης αρχών λειτουργίας αυτών, καθώς και μηχανισμών επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Δ) αυτή της ουσιαστικής νομοθετικής παρέμβασης είτε για την κάλυψη νομοθετικά του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είτε για την επιβολή υποχρέωσης ή απαγόρευσης προς τα μέρη συμβατικής ρύθμισης ορισμένων θεμάτων.

Ε) Αυτή της διαμόρφωσης κρατικών ή ανεξάρτητων ή τριμερών δομών για την παροχή τεχνικής υποστήριξης και υποβοήθησης των μερών με στοιχεία, έρευνες, μελέτες, στατιστικές, πληροφορίες, εκπαίδευση και τεκμηρίωση.

4.9.2 Τυπολογία των εθνικών συστημάτων

Αναλόγως του ρόλου που παίζει ο κράτος και τα σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, διακρίνονται τέσσερα διαφορετικά μοντέλα, τα οποία αντανακλούν την πολιτική φιλοσοφία και την προσέγγιση που υιοθετεί κάθε κυβέρνηση για τις εργασιακές σχέσεις.

Εφόσον τα συνδικάτα είναι αδύναμα και η κρατούσα πολιτική ιδεολογία αποδέχεται και μάλιστα προσδίδει έμφαση στον κρατικό παρεμβατισμό, τότε επικρατεί το μοντέλο του κρατικού παρεμβατισμού, μια εκδοχή Κορπορατισμού στα πλαίσια της οποίας, λόγω της αδυναμίας λειτουργίας συλλογικών εργασιακών σχέσεων και ρύθμισης μέσω αυτών των όρων εργασίας, κυριαρχεί η κρατική ρύθμιση με παραδοσιακά έντονο προστατευτισμό. Εφόσον η θέση ισχύος των συνδικάτων είναι ασθενής, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις αδιάρθρωτες και η κρατούσα πολιτική ιδεολογία είναι αυτή του φιλελευθερισμού, τότε επικρατεί το μοντέλο της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς και της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων που χαρακτηρίζεται από την έντονη κρατική παρέμβαση ή αποχή με στόχο την απορύθμιση αυτών. Από την άλλη πλευρά εφόσον τα συνδικάτα βρίσκονται σε θέση ισχύος και κυριαρχεί η φιλελεύθερη πολιτική ιδεολογία τότε επικρατεί το μοντέλο του βολουνταρισμού, του συλλογικού φιλελευθερισμού και των ελεύθερων διαπραγματεύσεων[206]. Το μοντέλο του βολουνταρισμού αποδέχεται τη λειτουργία ισχυρών αυτόνομων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ώστε οι διαφορές των συμφερόντων να διευθετούνται μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η παραδοχή αυτή δεν αποκλείει βεβαίως ότι το κράτος μπορεί να παρεμβαίνει για τη διασφάλιση των ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων ή για τον θεσμικό περιορισμό της έντασης των συλλογικών αγώνων με στόχο τη διαμόρφωση ισορροπίας στο σύστημα εργασιακών σχέσεων και τη διευκόλυνση της εναρμόνισης και του συμβιβασμού των κοινωνικών συμφερόντων. Τέλος εφόσον οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

[206] A. Flanders, The Tradition of Voluntarism, British Journal of Industrial Relations, November 1984, σελ. 352-370. Επίσης A. Fox, history and Herritage, κεφάλαιο 9.

βρίσκονται σε θέση ισχύος η οποία τους εξασφαλίζει αυτονομία δράσης και κρατούσα πολιτική ιδεολογία είναι αυτή που αποδέχεται τον κρατικό παρεμβατισμό, και μάλιστα με τη μορφή συμμετοχής του κράτους ως κοινωνικού εταίρου στο πλαίσιο μιας τριμερούς συνεργασίας, επικρατεί το μοντέλο του διαπραγματευμένου κορπορατισμού.

Σήμερα κάθε χώρα έχει το δικό της μοντέλο εργασιακών σχέσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων που διαθέτει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και αντανακλά τη φυσιογνωμία, τις αξίες και την παράδοση κάθε χώρας. Παρά τις οποίες όμως επιμέρους εθνικές ιδιομορφίες τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων του ευρωπαϊκού χώρου διατηρούν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά. Δεδομένου ότι το σύστημα των εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται από το περιβάλλον του, από την τεχνολογία, από το συσχετισμό δυνάμεων στην ευρύτερη κοινωνία αλλά και από τη σχέση αυτού με το πολιτικό σύστημα και με τους μηχανισμούς διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι σαφές ότι και η διαμόρφωση μιας τυπολογίας των υφισταμένων εθνικών συστημάτων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη κριτήρια που αναφέρονται στο βαθμό οικονομικής και τεχνολογικής ανάπτυξης, στο βαθμό οργάνωσης και αυτονομίας των μερών, στο βαθμό παρέμβασης του κράτους κυριαρχικά ή παραγωγής αποφάσεων με διάλογο και συναίνεση, στην ύπαρξη συγκρούσεων, καθώς και στην ποιότητα και την κουλτούρα των εργασιακών σχέσεων. Η δυσχέρεια ωστόσο που παρουσιάζει μια τόσο αναλυτική και συστηματική συγκριτική προσέγγιση, έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση και αποδοχή –μάλλον σχηματικά– μιας τυπολογίας, η οποία όμως φαίνεται ότι ανταποκρίνεται στα πράγματα[207]. Μια πρώτη κατηγορία αποτελούν οι χώρες της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης, μεταξύ των οποίων η Γερμανία και η Ολλανδία. Οι χώρες αυτές έχοντας επί σειρά δεκαετιών εμπεδώσει ως χαρακτηριστικά την παρουσία ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, τη λειτουργία διμερούς και τριμερούς συνεργασίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων με κεντρικό μάλιστα ρόλο, και την αποτελεσματική λειτουργία ενός κράτους πρόνοιας, μπορούν να θεωρηθούν ότι ανταποκρίνονται στο μοντέλο του διαπραγματευομένου κορπορατισμού ή δημοκρατικού νεοκορπορατισμού. Μια δεύτερη κατηγορία χωρών αποτελεί η Γαλλία και η Ιταλία οι οποίες διαθέτοντας αυτόνομες και ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις πλήρως ενταγμένες, για πολλές δεκαετίες στην εθνική τους ζωή, παρά την αύξηση κατά τα τελευταία χρόνια της κρατικής παρέμβασης έχουν επιτύχει στην πράξη το σεβασμό της ουσιαστικής λειτουργίας του κοινωνικού διαλόγου στα πλαίσια των βιομηχανικά προηγμένων κοινωνιών τους. Προς αυτή την κατηγορία χωρών τείνει με γρήγορους ρυθμούς και η Ισπανία. Μια Τρίτη κατηγορία αποτελεί η Ελλάδα στην οποία επικρατούσε μέχρι πρόσφατα ο κρατισμός και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είχαν μάλλον περιορισμένο ρόλο. Σήμερα όμως φαίνεται να αναπτύσσει τάσεις προσέγγισης των μοντέλων του βολουνταρισμού ή του διαπραγματευόμενου κορπορατισμού. Μια τέταρτη κατηγορία είναι αποτελεί η Μεγάλη Βρετανία, το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της οποίας εκκινώντας από το μοντέλο της πλήρους ελευθερίας της αγοράς

[207] Γ. Σπυρόπουλου, Εργασιακές σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, Ε. Εργ. Δ., οπ.π., σελ. 3.

κατά τον προηγούμενο αιώνα μετέβη σε αυτό του βολουνταρισμού, στη συνέχεια κατά τις δεκαετίες του 1960 και 1970 – επί κυβερνήσεων και Εργατικών και Συντηρητικών- μετέβη σε αυτό του διαπραγματευόμενου κορπορατισμού και σήμερα εμφανίζεται να κατευθύνεται και πάλι στην αφετηρία του στα πλαίσια του νεοφιλελεύθερου μοντέλου που έχει υιοθετηθεί. Η ιδεολογική βάση αυτής της πολιτικής θεωρεί ότι η εργασία αποτελεί είδος το οποίο μπορεί να αγοράζεται και να πωλείται ελεύθερα στα πλαίσια της αγοράς και του ελεύθερου ανταγωνισμού, χωρίς περιορισμό της οικονομικής ελευθερίας των ιδιωτών και χωρίς περιβολή της σύμβασης εργασίας από ιδιαίτερη προστασία. Η κρατική παρέμβαση ή αποχή από τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων έχει ως στόχο την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και την προστασία της ακόλλητης λειτουργίας της αγοράς από φαινόμενα «αρνητικά και αποδιαρθρωτικά αυτής».

4.9.3 Ουσιαστικές και Διαδικαστικές Νομοθετικές Παρεμβάσεις στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Άλλη μορφή κρατικής παρέμβασης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις εκδηλώνεται στα πλαίσια της νομοθετικής αρμοδιότητας και πρωτοβουλίας του κράτους να ρυθμίσει τους ουσιαστικούς και διαδικαστικού όρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι διαδικαστικές νομοθετικές παρεμβάσεις στοχεύουν στον καθορισμό των βασικών κανόνων που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις[208]. Με βάση δε τη μέχρι σήμερα εμπειρία μπορεί να υποστηριχθεί ότι αντίθετα με τα δεδομένα των ΗΠΑ και του Καναδά όπου το κράτος εκδιώκει νομοθετικά την ανάπτυξη ενός λεπτομερούς πλαισίου που αφορά τη διάρθρωση του μηχανισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στις Ευρωπαϊκές χώρες επικρατεί η τάση οι διαδικαστικές νομοθετικές παρεμβάσεις να περιορίζονται στη διατύπωση μόνον ορισμένων γενικών αρχών που αφορούν τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, στην επιβολή προς τα μέρη υποχρέωσης καλόπιστης διαπραγμάτευσης, και προς τον εργοδότη υποχρέωσης πληροφόρησης των εργαζομένων. Τέλος ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται από τα σύγχρονα ευρωπαϊκά κράτη για την ίδρυση νομοθετικά μηχανισμών υποστήριξης, ενθάρρυνσης και υποβοήθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, για τη δημιουργία ειδικών υπηρεσιών και ανεξάρτητων μηχανισμών επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας, καθώς και για την ανάπτυξη και λειτουργία οργανισμών για την τεχνική υποστήριξη των μερών με την παροχή τεκμηρίωσης, στατιστικών στοιχείων και οικονομικών πληροφοριών, την ανάληψη και διεξαγωγή ερευνών, καθώς και με την πραγματοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων στελεχών επιχειρήσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών[209].

---

[208] Γ. Σπυρόπουλου, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία, Ε. Εργ.Δικ. οπ.π., σελ. 537.

[209] Γ. Σπυρόπουλου, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία, Ε.Εργ. Δ., οπ.π., σελ. 538.

Τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα έχει γίνει προσπάθεια ανάπτυξης ενός δικτύου θεσμών που θα είναι σε θέση να παράσχει υποστήριξη προς τα μέρη. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας[210], ο οποίος πέραν του ρόλου του σε σχέση με την επίλυση και ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας, είναι δυνατόν μετά από σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, να αναπτύξει δραστηριότητες παροχής συμβουλών σε θέματα εργασιακών σχέσεων, παροχής βοήθειας για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διεξαγωγής ερευνών σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις καθώς και προετοιμασίας και δημοσίευσης εντύπων «Κωδίκων Πρακτικής» που υποδεικνύουν προς τα μέρη θέματα δεοντολογίας καθώς και πρακτικές λύσεις για θέματα εργασιακών σχέσεων. Η βούληση όμως του Έλληνα νομοθέτη για την εξασφάλιση υποστήριξης προς τα μέρη, εκδηλώθηκε και με την ίδρυση του τριμερούς Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (Ε.Ι.Ε.)[211] μεταξύ των σκοπών του οποίου είναι η μελέτη και η έρευνα της αγοράς εργασίας, η δημιουργία τράπεζας πληροφοριών για θέματα εργασιακών σχέσεων, η συστηματική κατάταξη της εργατικής νομοθεσίας και η προώθηση μέτρων για την εδραίωση και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου εργαζομένων και εργοδοτών[212].

Μια δεύτερη μορφή νομοθετικής παρέμβασης είναι η νομοθετική ρύθμιση ουσιαστικών όρων των συλλογικών διαπραγματεύσεων που μπορεί να αφορά είτε την επιβολή απαγόρευσης για ορισμένες ρήτρες, όπως τα τελευταία χρόνια συνέβη με τις τιμαριθμικές, δηλαδή νομοθετική δέσμευση των μερών να μην συμπεριλάβουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας τέτοιες ρήτρες, είτε επιβολή νομοθετικής υποχρέωσης προς τα μέρη να συμπεριλάβουν στη συλλογική σύμβαση εργασίας ορισμένα θέματα και συνεπώς να τα ρυθμίσουν συμβατικά, ανεξαρτήτως του περιεχομένου αυτής της ρύθμισης[213].

Μια πιο έμμεση μορφή παρέμβασης στη ρύθμιση ουσιαστικών όρων των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι αυτή η οποία είτε έχει πάρει τη μορφή της «διαπραγματευμένης νομοθέτησης» είτε αφορά τη ρύθμιση όρων εργασίας που θα μπορούσαν να είχαν ρυθμιστεί και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Με τον όρο «διαπραγματευμένη νομοθεσία» αναφερόμαστε στο εξής φαινόμενο: το περιεχόμενο ορισμένου νόμου να σχεδιάστηκε και να αποφασίστηκε είτε στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων είτε στη βάση εκτεταμένης διαβούλευσης των μερών. Μπορεί δε να πάρει δύο μορφές: πρώτον, τη μορφή του διαπραγματευμένου νόμου, του νόμου δηλαδή ο οποίος προέκυψε μετά από διαπραγματεύσεις και διαβουλεύσεις. Στην Ελλάδα ως διαπραγματευμένος νόμος μπορεί να θεωρηθεί ο νόμος 1876/1990 περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, εφόσον προέκυψε μετά από μακρόχρονη και επίπονη προπαρασκευή από επιτροπή στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των μερών, η δε ψήφισή του

[210] Άρθρα 14 ως 18 του Νόμου 1876/1990 «Περί ελεύθερων Συλλογικών διαπραγματεύσεων» στο βιβλίο, Οι Νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, έκδοση της εταιρείας νομικών Βορείου Ελλάδος, Νο. 14, Θεσσαλονίκη 1992, σελ. 105-111.

[211] Βλέπε, τα άρθρα 1 ως 11 του Νόμου 2150/1993 «Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ/98/τ.Α' της 16ης Ιουνίου 1993.

[212] Βλέπε, εδάφια α, β, ζ, η, θ του άρθρου 2 του νόμου 2150/1993.

[213] Γ. Σπυρόπουλου, Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία, Ε. Εργ. Δ., οπ.π. σελ. 538.

από τη Βουλή έγινε με τη συμφωνία όλων των πολιτικών κομμάτων αλλά κυρίως με τη συμφωνία των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών[214].

Δεύτερη μορφή διαπραγματευμένης νομοθεσίας αποτελεί η περίπτωση ενός νόμου, ο οποίος ουσιαστικά αναπαράγει μερικά ή συνολικά την πρόβλεψη ορισμένης συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνήθως εθνικής. Αντίστοιχη περίπτωση στην Ελλάδα αποτελούν οι διατάξεις των άρθρων 14 και 15 του νόμου 2224/1994 με τις οποίες υιοθετήθηκαν δύο ειδικοί λογαριασμοί, ένας για θέματα απασχόλησης και ένας για την αντιμετώπιση της ανεργίας, που είχαν προβλεφθεί από ρήτρες προηγούμενης Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καθώς και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2224/1994 με την οποία απέκτησε νομοθετική ισχύ η ρύθμιση προηγούμενης Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., για τις άδειες μητρότητας.

Άλλη μορφή έμμεσης παρέμβασης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί η νομοθετική ρύθμιση ουσιαστικών όρων της απασχόλησης που θα μπορούσαν να είχαν ρυθμιστεί μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως τα θέματα της μορφής της απασχόλησης και της σχέσης εργασίας, καθώς και θέματα χρόνου εργασίας, υγιεινής, ασφάλειας και των πάσης φύσεως αμοιβών[215]. Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις που ρύθμισαν τέτοια θέματα ακολούθησαν την τάση ελαστικοποίησης[216] των κανόνων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, κατά την πρόσληψη με έμφαση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης κατά τη διάρκεια της απασχόλησης και κατά τη λήξη αυτής με έμφαση ιδίως στις μαζικές απολύσεις. Στην Ελλάδα εισήχθησαν ποικίλες ευελιξίες με το νόμο 1982/1990 και ιδίως ρυθμίστηκαν τα θέματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

[214] Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τη σχετική ρητή δήλωση του τότε Υπουργού Εργασίας Ι. Κουκιάδη, Η Νέα αντίληψη για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και οι νέες Διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας, στο «Οι Νέοι Τρόποι Επίλυσης των Συλλογικών Διαφορών Εργασίας», έκδοση της Εταιρείας Νομικών Βορείου Ελλάδος, Θεσσαλονίκη 1992, σελ. 18.
[215] J.P. Windmuller et al., Collective Bargainning in Industrialised Market Economies: A Reappraisal, οπ.π., σελ. 130.
[216] Γ. Σπυρόπουλου, Εργασιακές σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις Χώρες της Νότιας Ευρώπης, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 5.

5. Το ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων (μετά την ψήφιση του Ν.3239/1955)

5.1 Γενικά χαρακτηριστικά

Οι επαγγελματικές σχέσεις στην Ελλάδα όπως διαμορφώθηκαν με το νόμο 3239/1955 έφεραν πολλά από τα χαρακτηριστικά των επαγγελματικών σχέσεων που κυριαρχούν σ' ένα σημαντικό αριθμό υπανάπτυκτων ή αναπτυσσόμενων χωρών. Από την άποψη αυτή δεν υπήρχε τίποτε το πρωτότυπο. Η πρωτοπορία βρισκόταν στο γεγονός ότι ενώ επίσημα η Ελλάδα δεν θέλησε να απαρνηθεί το ευρωπαϊκό πνεύμα των επαγγελματικών σχέσεων και το νομικό τους υπόβαθρο, που είναι η διασφάλιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών, έδινε σε αυτές αντίθετους προσανατολισμούς.

Το περίεργο είναι ότι η ίδια κατάσταση εξακολουθούσε να ισχύει και μετά την επικύρωση διεθνών συμβάσεων, σαν τα κείμενα αυτά να μην είχαν κανένα νομικό ενδιαφέρον, για να αποδειχθεί για μια ακόμη φορά ότι νομικές μεταρρυθμίσεις χωρίς συσχετισμό με τις κοινωνικές σχέσεις κινδυνεύουν να αχρηστευθούν.

Η ίδια κατάσταση εξακολουθούσε να ισχύει για πολλές δεκαετίες, αν και στο μεταξύ η χώρα είχε αποκτήσει νέο Σύνταγμα, το οποίο παρά τις ορισμένες περιοριστικές διατάξεις, υπήρξε στο θέμα των συνδικαλιστικών ελευθεριών περισσότερο ίσως από οποιοδήποτε ευρωπαϊκό σύνταγμα ενθαρρυντικό γι' αυτές.

Έτσι μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '80 λειτουργούσε ένα σύστημα επαγγελματικών σχέσεων που χαλκεύτηκε για να αντιμετωπιστούν οι μεταπολεμικές ανάγκες και που ανταποκρινόταν σε μια οικονομική διάρθρωση αρκετά διαφορετική από αυτή που βιώνουμε τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '80 η σύνθεση της τάξης των μισθωτών είχε σημαντικά αλλοιωθεί και το ποσοστό της στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού είχε ξεπεράσει το 40%. Η συγκέντρωση κεφαλαίου ήταν πολύ μεγαλύτερη, ενώ λειτουργούσε πολύ μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων με πολυάριθμο προσωπικό. Οι εξελίξεις αυτές θα έπρεπε να είχαν οδηγήσει σε ανάλογη τουλάχιστον αναπροσαρμογή του συστήματος των επαγγελματικών σχέσεων. Έτσι το κλίμα των επαγγελματικών σχέσεων εξακολουθούσε να είναι ιδιαίτερα νοσηρό και σε πολλές εκδηλώσεις πρωτόγονο.

Βέβαια η σχετική επίδραση του κλίματος των ευρωπαϊκών σχέσεων αλλά και η ίδια η ιδιοσυγκρασία του έλληνα δημιούργησαν από μόνες τους δυνάμεις που αντιμάχονταν το επίσημο σύστημα, ιδιαίτερα σε ορισμένους κλάδους. Ακόμα και αυτή η εγκατάσταση πολυεθνικών εταιρειών δημιούργησε σε σχέση με τις παραδοσιακές οικογενειακές εταιρείες φεουδαρχικού τύπου πρόσφορο έδαφος για την καλλιέργεια πιο σύγχρονων μεθόδων στις σχέσεις επικοινωνίας προσωπικού και επιχείρησης. Είναι όμως χαρακτηριστικό του γενικότερου κλίματος που επικρατούσε ότι, ενώ στον επιχειρησιακό τομέα πραγματοποιήθηκαν αρκετές εξελίξεις (προώθηση management, ανανέωση μεθόδων παραγωγής,

εισαγωγή έρευνας, βελτίωση marketing) η κοινωνική οργάνωση της επιχείρησης παρέμενε αναχρονιστική.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του συστήματος των επαγγελματικών σχέσεων που κυριάρχησε μετά την ψήφιση του Ν. 3239/1955 και για πάνω από τρεις δεκαετίες μπορούν να συνοψισθούν στον έντονο *νομικίστικο χαρακτήρα* τους που συνοδευόταν από έντονη επιβίωση του *αυταρχικού κρατικού παρεμβατισμού*. Σε αυτό το πλαίσιο εντάχθηκε η τάση για αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και για ελαχιστοποίηση του ρόλου τους, ο περιορισμός του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η μετατροπή των συλλογικών διαφορών σε γραφειοκρατικές διαφορές και η αντιμετώπιση των κοινωνικών συγκρούσεων σαν παθολογικό φαινόμενο για το οποίο προέχει η αστυνομική, με την ευρεία έννοια, καταστολή παρά η θεραπεία τους.

Ο νομικιστικός εναγκαλισμός των επαγγελματικών σχέσεων δεν ήταν βέβαια ιδιοτυπία ελληνική. Οι επαγγελματικές σχέσεις αποτελούσαν αντικείμενο νομοθετικής μέριμνας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες[217]. Οι νομοθέτες όμως των κυριότερων χωρών της Δ. Ευρώπης περιορίζονταν να θεσπίσουν τα πλαίσια της διαδικασίας κατά τρόπο ελαστικό και φιλελεύθερο, έτσι που το κύριο μέρος της ευθύνης για τη διαμόρφωσή τους να πέφτει στους ενδιαφερομένους.

Ο νομοθέτης στην Ελλάδα επέμενε να διατηρεί ένα αυστηρό και τυποκρατικό σύστημα, ξεπερνώντας σε αυστηρότητα και το ίδιο το γερμανικό σύστημα, το οποίο πολλές φορές υπήρξε το πρότυπό του, αλλά μόνο κατά το σκέλος που αφορούσε στις απαγορεύσεις. Τις επαγγελματικές σχέσεις τις αντιλαμβανόταν σαν μια σειρά από διαδικασίες γραφειοκρατικές στις οποίες λαμβανόταν από τον ίδιο μέριμνα για όλα εκτός από την ουσιαστική επίλυση των κοινωνικών διαφορών. Η εμμονή του στη ρύθμιση των σχέσεων στις λεπτομέρειες είχε για συνέπεια τη μετατροπή των συλλογικών διαφορών συμφερόντων σε νομικές διαφορές, με την έννοια ότι υπέθαλπε τις δικαστικές διαφορές, με τις οποίες, αφού οι ενδιαφερόμενοι επέλυναν σ' ένα πρώτο στάδιο τις οικονομικές διαφορές, συνέχιζαν τον μεταξύ τους αγώνα στο νομικό επίπεδο. Το αποτέλεσμα ήταν ότι η κοινωνική ειρήνη, που επιτυγχανόταν σε μια δεδομένη στιγμή, έμπαινε σε άμεση αμφισβήτηση κάτω από διαφορετικό ένδυμα.

Η νομοθετική μέριμνα συνοδευόταν από μια κεντρική αρχή που ήταν ιδιαίτερα εμφανής στο δίκτυο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και που ήταν η επιβολή λύσεων από τα έξω. Ο μηχανισμός του επίσημου συστήματος δυσκολευόταν να βρει τα σημεία της εσωτερικής ισορροπίας του. Ο φόβος ότι η απελευθέρωση των διαπραγματεύσεων θα οδηγούσε σε κλυδωνισμό της οικονομίας κυριαρχούσε για πολλά χρόνια σε όλο το φάσμα της κοινωνικής πολιτικής[218].

---

[217] Βλ. Schregle, Rev. Inter. Du Tr. 1974, τ. 109, σ.4 Για τις επαγγελματικές σχέσεις στην Ελλάδα βλ. Κατσανέβα, *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Το θεσμικό πλαίσιο και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ΚΕΠΕ*, Αθήνα 1977, Ρ. Φακιολά, *Ο Εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα,* 1978, βλ. συμπληρωματικά ορισμένες σκέψεις, Καραλή, *Η πολιτική επί των μισθών και των ημερομισθίων*, 1978, σ. 13 επ., Μετζητάκου, *Παρατηρήσεις επί του θεσμού των συλλογικών διαφορών εργασίας*, Ηράκλειο 1979.

[218] Βλ. Β Ι Τ Rapport au Gouvernement de la Greece (έκθεση Blanchard), οπ.π., σ. 83.

5.2 Οι φορείς στο ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων (με βάση το Ν. 3239/1955)

Κάθε παιχνίδι έχει τους δικούς του κανόνες, ο τρόπος όμως που παίζεται εξαρτάται και από την ποιότητα των παικτών. Η αρχή αυτή ίσχυε και ισχύει και για τις επαγγελματικές σχέσεις. Για να δώσουμε σωστά τη φυσιογνωμία ενός συγκεκριμένου συστήματος, θα πρέπει να προσανατολίσουμε πρώτα-πρώτα τις παρατηρήσεις μας στους πρωταγωνιστές του συστήματος, που είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι εργοδότες ατομικώς και το Κράτος.

5.2.1 Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

Η τυπική διάρθρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην κάθετη και την οριζόντια διάσταση παρουσίαζε αρκετές ομοιότητες με τη γαλλική. Από ουσιαστική όμως σκοπιά οι διαφορές σε σχέση με όλες τις ευρωπαϊκές χώρες ήταν σημαντικές. Η μαζικότητα των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων ήταν από τις πιο χαμηλές. Αυτή μόλις κάλυπτε το 20% των μισθωτών, με έντονη όμως διαφοροποίηση κατά κλάδους.

Η μορφή της σωματειακής οργάνωσης ίσχυε και για τις συνδικαλιστικές ενώσεις, στην κάθετη διάρθρωση (ομοσπονδίες-συνομοσπονδίες) και στην οριζόντια διάρθρωση (εργατικά κέντρα). Ένας μεγάλος αριθμός σωματείων δεν υπαγόταν σε συνδικαλιστικές ενώσεις είτε γιατί αυτά επιθυμούσαν αυτόνομη δράση είτε γιατί δεν γίνονταν δεκτά στους επίσημους φορείς. Για τη σύσταση συνδικαλιστικών ενώσεων δεν προβλεπόταν κανένας πρόσθετος τύπος. Ακόμα δεν απαιτείτο ένας ορισμένος αριθμός σωματείων. Αλλά και στον τρόπο συνθέσεως επικρατούσε φιλελευθερισμός. Οι ομοσπονδίες είχαν βασικά πανελλήνια βάση, μπορούσαν όμως θεωρητικά να εκτείνονται σε μικρότερη περιφέρεια.

Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του ’80 υπήρχαν περίπου 4.500 σωματεία, 70 ομοσπονδίες, 103 εργατικά κέντρα και 5 συνομοσπονδίες με αβέβαιο αριθμό μελών. Οι αριθμοί αυτοί είναι για μια χώρα μικρή ιδιαίτερα υψηλοί.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα κυριαρχούσε η ομοιοεπαγγελματική οργάνωση που συσπείρωνε εργαζομένους με το ίδιο ή συναφές επάγγελμα. Τα ομοιοεπαγγελματικά σωματεία συνήθως είχαν τοπικό χαρακτήρα. Απαντούσαν όμως και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία με πανελλήνια βάση.

Η παραπάνω μορφή οργανώσεως που είναι χαρακτηριστική για τις χώρες με περιορισμένη βιομηχανική ανάπτυξη και αποκαλύπτει το συντεχνιακό πνεύμα της οργανώσεως, έτεινε να συνδυασθεί ή υποκατασταθεί σε ορισμένο βαθμό, που δεν μπορεί εύκολα να εκτιμηθεί, από τις κλαδικές και κυρίως τις εργοστασιακές οργανώσεις.

Η εξέλιξη αυτή ήταν αναπόφευκτη με την αύξηση των ειδών απασχολήσεως και των διάφορων επαγγελματικών κατηγοριών, τον υποβιβασμό πολλών επαγγελμάτων σε απλές ειδικότητες και τη δημιουργία μεγάλων βιομηχανικών μονάδων που χαρακτήριζαν την

τότε φάση της οικονομικής εξελίξεως στη χώρα μας. Αλλά και σε' κείνες τις περιπτώσεις που η πρωτογενής συσπείρωση γινόταν με βάση ένα συγκεκριμένο βιομηχανικό ή βιοτεχνικό κλάδο ή άλλους κλάδους δραστηριότητας, αυτή δεν καταλάμβανε όλους τους εργαζομένους του κλάδου, αλλά ορισμένες κάθε φορά κατηγορίες. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρούταν πολλές φορές και στα εργοστασιακά σωματεία. Έτσι καταλήγαμε σ' ένα νοθευμένο σύστημα κλαδικών ή εργοστασιακών οργανώσεων με ομοιοεπαγγελματικά στοιχεία.

Αμιγή κλαδικά σωματεία και μάλιστα σε πανελλήνια βάση δύσκολα μπορούσε να βρει κανείς. Συνήθως μια ορισμένη κατηγορία εργαζομένων σ' ένα κλάδο ίδρυαν κατά τόπους ένα σωματείο και στη συνέχεια τα διάφορα τοπικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία του κλάδου δημιουργούσαν τις διάφορες ομοσπονδίες. Δεν ήταν πάντοτε εύκολο να ξεχωρίσει κανείς τις ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες από τις κλαδικές, γιατί οι αμιγείς κλαδικές ομοσπονδίες δύσκολα συναντιόνταν. Ορισμένες ομοσπονδίες είχαν ως μέλη καθαρώς ομοιοεπαγγελματικά στοιχεία, ενώ άλλες είχαν εργοστασιακά ή κλαδικά σωματεία με ομοιοεπαγγελματικά στοιχεία.

Η διάσπαση στη βάση με τη διατήρηση των ομοιοεπαγγελματικών στοιχείων, που συμπληρωνόταν από τη διάσπαση για ιδεολογικούς ή άλλους λόγους, μαζί με την έλλειψη ενός εννοιολογικού προσδιορισμού των διαφόρων κλάδων εξουδετέρωναν ένα βασικό πλεονέκτημα των κλαδικών οργανώσεων, που ήταν, ως γνωστόν, η μείωση του κατακερματισμού. Παράλληλα δημιουργούνταν μεγάλες δυσχέρειες στις διαπραγματεύσεις γιατί η συνύπαρξη διάφορων κατηγοριών οργανώσεων αποδιοργάνωνε τις διαπραγματεύσεις.

Ιδιαίτερη άνθιση μετά τη μεταπολίτευση παρουσίασε η οργάνωση με βάση το εργοστάσιο ή την επιχείρηση. Πολλές φορές σωματεία που από το καταστατικό τους φέρονταν ως κλαδικά ήταν στην ουσία εργοστασιακά. Το ίδιο φαινόμενο κατά συνέπεια εμφανιζόταν και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που είχαν τυπικά χαρακτήρα ομοιοεπαγγελματικής ή κλαδικής συμβάσεως, ενώ στην πραγματικότητα αφορούσαν μόνο τους εργαζόμενους μιας επιχειρήσεως (όπως ήταν η συλλογική σύμβαση εργασίας των ελαστικών αυτοκινήτων που αφορούσε μόνο την Pirelli).

Η μορφή αυτή οργανώσεως συνάντησε και τις μεγαλύτερες αντιδράσεις από τους εργοδότες, που εξαιτίας της ελλείψεως επαρκούς νομικής προστασίας γίνονταν πολλές φορές ιδιαίτερα αποτελεσματικές. Αντιδράσεις κατά των εργοστασιακών σωματείων είχε εκδηλώσει και το κομμουνιστικό κόμμα. Αλλά και στη ΓΣΕΕ δεν φαίνονταν ιδιαίτερα συμπαθή αυτά, γιατί ήταν και τα σωματεία που ήλεγχε λιγότερο.

Τα εργοστασιακά σωματεία πήραν στην Ελλάδα μεγάλες διαστάσεις σε σχέση με άλλες χώρε. Δυστυχώς όμως νοθευόταν πολλές φορές αυτή η μορφή των οργανώσεων με τον τύπο των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων με αποτέλεσμα το πλεονέκτημα της μαζικότητας να εξουδετερώνεται από τις επάλληλες διασπάσεις. Έτσι σε όχι λίγες περιπτώσεις στην ίδια επιχείρηση υπήρχαν περισσότερα από ένα σωματεία που συσπείρωναν το καθένα τους εργαζομένους ορισμένων επαγγελμάτων ή και εργαζομένους μιας ειδικής κατηγορίας.

Τα εργοστασιακά επιχειρησιακά σωματεία δημιουργούσαν μερικές φορές κλαδικές ομοσπονδίες. Για παράδειγμα τα σωματεία

των τραπεζικών υπαλλήλων συνιστούσαν ομοσπονδία του τραπεζικού κλάδου (ΟΤΟΕ).

Η οριζόντια διάρθρωση περιελάμβανε την κατά τόπους οργάνωση των σωματείων σ' ενώσεις διεπαγγελματικές που ήταν και είναι γνωστές ως εργατικά κέντρα. Η γεωγραφική μονάδα οργάνωσης καθοριζόταν ελεύθερα. Ο ρόλος των εργατικών κέντρων ήταν καθοδηγητικός, ενημερωτικός, εκπροσωπήσεως των εργαζομένων σε διάφορους οργανισμούς και απ' ορισμένη άποψη εποπτείας. Συμμετείχαν μερικές φορές μ' εκπροσώπους τους σε διαπραγματεύσεις των σωματείων της δυνάμεώς τους, δεν κατάρτιζαν όμως απευθείας συλλογικές συμβάσεις, αφού ο θεσμός των τοπικών διακλαδικών συλλογικών συμβάσεων δεν προβλεπόταν. Ακόμη η συμμετοχή σε αγωνιστικές κινητοποιήσεις ήταν περιορισμένη. Δυστυχώς όμως τα εργατικά κέντρα είχαν χάσει τον αρχικό δυναμισμό τους και ήταν περισσότερο γραφειοκρατικοί οργανισμοί και φορείς εκπροσωπήσεως των εργαζομένων σε διάφορους οργανισμούς, επιτροπές συμβούλια.

Στην κορυφή του συνδικαλισμού βρίσκονταν οι δευτεροβάθμιες ενώσεις, γνωστές ως Γενικές Συνομοσπονδίες. Μέλη τους ήταν τα εργατικά κέντρα ή οι ομοσπονδίες ή και τα δύο μαζί.

Ο θεσμός των συνομοσπονδιών στην Ελλάδα είχε πολύ ιδιάζουσα θέση, γιατί ο θεσμός των διακλαδικών διαπραγματεύσεων με τις οποίες συνδέονταν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις είχε ιδιαίτερη βαρύτητα. Ο ν. όμως 3239/1955 αναγνώριζε την ικανότητα για σύναψη τέτοιων συμβάσεων μόνο στη ΓΣΕΕ. Η λύση αυτή που δεν έπρεπε να θεωρείται συνταγματική, αχρήστευε όλες τις υπόλοιπες συνομοσπονδίες έστω και αν δεν ήταν αντιπροσωπευτικές.

Η ΓΣΕΕ μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '80 αριθμούσε περίπου 3.000 σωματεία που κατανέμονταν σε 45-50 ομοσπονδίες και περίπου 80 εργατικά κέντρα. Είναι μέλος της διεθνούς ομοσπονδίας Ελευθέρων Συνδικάτων. Έτσι παρατηρείται το περίεργο φαινόμενο, τη διάσπαση του συνδικαλισμού της βάσης να συνοδεύει η ενότητα, μάλλον τεχνητή, του συνδικαλισμού στην κορυφή. Η ιδιομορφία αυτή είναι χαρακτηριστική του τρόπου με τον οποίο λειτουργούσαν οι επαγγελματικές σχέσεις στην Ελλάδα. Ακόμα το ίδιο φαινόμενο που παρατηρούταν στις σχέσεις των σωματείων με τις ενώσεις παρατηρούταν στις σχέσεις ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών. Υπήρχαν με άλλα λόγια αρκετές ομοσπονδίες που δε γίνονταν δεκτές στην ΓΣΕΕ, ενώ άλλες δεν ήθελαν να εισαχθούν σε αυτή. Έτσι διάφορα ιδεολογικά ρεύματα δεν εκφράζονταν ούτε με ξεχωριστές οργανώσεις κορυφής ούτε από τη ΓΣΕΕ, από τη στιγμή που τουλάχιστον εφαρμοζόταν σε αυτή το πλειοψηφικό σύστημα.

5.2.2 Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός[219]

Σε ό,τι έχει να κάνει με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών τον κύριο ρόλο έπαιζαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κορυφής που ήταν συνήθως οργανωμένες σ' επίπεδο εθνικό και με βάση τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας,

[219] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις"* Πανεπιστημιακες παραδοσεις, 2007

(βιομηχανία, βιοτεχνία, ναυτιλία κτλ) και οι δύο σπουδαιότεροι εμπορικοί σύλλογοι που έπαιζαν το ρόλο οργανώσεως κορυφής. Μέσα στους διάφορους τομείς δεν έλειπε η περαιτέρω οργάνωση με βάση τους ειδικότερους κλάδους. Η κάθετη και οριζόντια διάρθρωση δεν είχαν τη μορφή και την έκταση που παρουσίαζαν οι εργατικές οργανώσεις. Στην κορυφή δεν υπήρχε μια ενιαία εργοδοτική οργάνωση που να καλύπτει τις επιχειρήσεις όλων των τομέων της οικονομικής δραστηριότητας.

Στον βιομηχανικό τομέα κυριαρχούσε ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων που είχε ιδρυθεί το 1807 ως σύνδεσμος βιομηχάνων και βιοτεχνών. Μέλη του συνδέσμου ήταν α) περιφερειακοί βιομηχανικοί σύνδεσμοι, β) 40 κλαδικές οργανώσεις, γ) 300 περίπου επιχειρήσεις οι οποίες αποτελούσαν την πλειονότητα των μεγαλύτερων βιομηχανικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Με τις κλαδικές και περιφερειακές ενώσεις εκπροσωπούνταν κυρίως οι μικρότερες επιχειρήσεις, ενώ οι μεγάλες ήταν συνήθως άμεσα μέλη του Συνδέσμου[220]. Οι περιφερειακές και οι κλαδικές οργανώσεις που αντιστοιχούσαν στην οριζόντια και στην κάθετη οργάνωση, δεν αποτελούσαν ενώσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά είχαν ως μέλη απευθείας τις διάφορες επιχειρήσεις. Και ο ίδιος ο ΣΕΒ που αποτελούσε διακλαδική οργάνωση κορυφής είχε ως μέλη του εκτός από συνδικαλιστικές οργανώσεις και ατομικώς διάφορες επιχειρήσεις. Έτσι, ενώ η ιδεολογική διάσπαση ήταν ανύπαρκτη, η κλαδική διάσπαση διατηρούταν σε λογικά όρια.

Ο ΣΕΒ είναι τακτικό μέλος της Ένωσης Βιομηχάνων των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων (UNICE) και διατηρεί μόνιμο γραφείο στις Βρυξέλλες. Ακόμα εκπροσωπεί την εργοδοσία στη ΔΟΕ και είναι μέλος της Διεθνούς Οργανώσεως Εργοδοτών (ΟΙΕ) και του BIAC. Έχει δημιουργήσει μάλιστα και το Ινστιτούτο οικονομικών και βιομηχανικών ερευνών.

Υπήρχαν και αρκετές κλαδικές οργανώσεις στον βιομηχανικό τομέα που δεν ήταν μέλη του ΣΕΒ και που πρέπει να αποτελούσαν περίπου το μισό αριθμό από το σύνολο των εργοδοτικών οργανώσεων στη βιομηχανία.

Μετά τον ΣΕΒ σημαντική οργάνωση ήταν ο σύνδεσμος ανωνύμων Εταιρειών και ΕΠΕ που κάλυπτε και τον βιομηχανικό και τον εμπορικό κλάδο. Στους άλλους τομείς σημαντικές ήταν:

1. Η Γενική συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος,
2. Οι εμπορικοί σύλλογοι δε διάφορες πόλεις
3. Η ένωση Ελλήνων εφοπλιστών
4. Η ένωση τραπεζών
5. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων
6. Η Πανελλήνια Ένωση διπλωματούχων Μηχανικών και Εργοδηγών.

Ο ΣΕΒ εκπροσωπούσε συνήθως τους εργοδότες σε διάφορες επιτροπές τριμερούς εκπροσωπήσεως και στους δημόσιους οργανισμούς για τους οποίους προβλεπόταν τέτοια εκπροσώπηση. Συμμετείχε με αντίστοιχες οργανώσεις κορυφής των άλλων τομέων στη διαπραγμάτευση των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματευόταν ο ίδιος διάφορες ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις σ' εθνικό επίπεδο. Έτσι έπαιζε ρόλο ταυτόχρονα διακλαδικής και κλαδικής οργανώσεως.

[220] Ε. Νινα-Παζαρζη, *"Εργασιακες σχεσεις"* Πανεπιστημιακες παραδοσεις, 2007

Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να τονισθεί ότι ο τομέας των εργασιακών σχέσεων φαινόταν να αγνοείται από τις περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις. Η κύρια δραστηριότητα των εργοδοτικών οργανώσεων εξαντλούταν κυρίως στην αντιμετώπιση προβλημάτων που είχαν σχέση με την προάσπιση των οικονομικών κυρίως συμφερόντων[221]. Για ορισμένες από αυτές η αρνητική τους θέση για τις εργασιακές σχέσεις εκδηλωνόταν απροσχημάτιστα με τη στερεότυπη απάντηση σε οποιοδήποτε αίτημα εργαζομένων, ότι αυτό δεν ήταν θέμα δικό τους, αλλά κυβερνητικής πολιτικής ή διαιτησίας, τις οποίες μερικές φορές δεν διαχώριζαν μεταξύ τους.

Στο χώρο των εργασιακών σχέσεων η πιο δραστήρια οργάνωση παρέμενε ο ΣΕΒ, ο οποίος και συμμετείχε στο σύνολο από τις διαδικασίες που ενδιέφεραν τα θέματα εργασίας και έφερε το κύριο βάρος στην επίλυση των συλλογικών διαφορών. Μέσα σε αυτό το κλίμα ο ΣΕΒ παρουσιαζόταν ως η οργάνωση που πίστευε περισσότερο στις διαπραγματεύσεις και μερικές φορές ως η πιο συμβιβαστική οργάνωση. Εξακολουθούσε όμως και αυτός να είναι αντίθετος με την καθιέρωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, ενώ αναγνώριζε την ανάγκη της καθιερώσεως γνήσιων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Αρνούταν την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας και δεχόταν μόνο την συμπλήρωσή της με την προαιρετική διαιτησία.

Οι άλλες οργανώσεις κορυφής, είχαν τελείως αρνητική στάση, πιο συντηρητική μερικές φορές και από την κυβερνητική πολιτική. Αυτό ίσχυε κυρίως για τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος.

Ο ΣΕΒ δεν απομακρυνόταν τελικά από την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική. Έτσι στις διαπραγματεύσεις παρουσιαζόταν συνήθως ως εντολοδόχος της κρατικής εξουσίας και όχι ως διαχειριστής των ίδιων συμφερόντων. Σπανίως στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, που υπέγραφε ο ίδιος, θα παρουσιαζόταν κάποια μικρή απόκλιση από την κυβερνητική γραμμή.

5.2.3 Οι σχέσεις μεταξύ των φορέων

Τους κοινωνικούς ανταγωνιστές μαζί με το κράτος χαρακτήριζε στην Ελλάδα μια βαθιά *κρίση εμπιστοσύνης* που δεν μπορεί να θεωρηθεί απλώς ως απόηχος της συνήθους ταξικής αντιθέσεως και που διαιωνιζόταν από μια χαρακτηριστική έλλειψη ενημερώσεως. Η κρίση αυτή που είχε βαθιές ιστορικές καταβολές εκδηλωνόταν σε τρεις κατευθύνσεις. Ξεκινούσε από τις σχέσεις μεταξύ των ίδιων των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, κάλυπτε τις σχέσεις ανάμεσα στις εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εργοδότες ή τις οργανώσεις τους και εκτεινόταν και στις σχέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων με το κράτος.

[221] Βλ. για παράδειγμα τον απολογισμό του ΣΕΒ για το 1978, Αθήνα 1979, στον οποίο εκτός αό λίγες ενδείξεις για τις συλλογικές συμβάσεις που υπέγραψε ο σύνδεσμος, οι επαγγελματικές σχέσεις αγνοούνται, παρά το γεγονός ότι ο σύνδεσμος ως συνδικαλιστική οργάνωση θα έπρεπε κυρίως με αυτές να ασχολείται.

Οι σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων

Η ενδοσυνδικαλιστική κρίση εκφραζόταν ανάγλυφα από την πρωτότυπη διάσπαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, από τη μια μεριά σε «επίσημους φορείς» και οργανώσεις έξω από τον κύκλο αυτό και από την άλλη μεριά σε κυρίως συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε συνδικαλιστικές παρατάξεις.

Για τους επίσημους φορείς στους οποίους κατατάσσονται η ΓΣΕΕ με τις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα που ανήκουν στη δύναμή της, διατυπωνόταν η μόνιμη κατηγορία ότι διέθεταν τον έλεγχο της κορυφής με την υποστήριξη τρίτων και ότι ήταν απομονωμένοι από τη βάση. Τους προσαπτόταν ότι με διάφορες μεθοδεύσεις και κυρίως με τη δημιουργία σωματείων σφραγίδων, που αποτελούσαν μια άλλη κατηγορία των μη αντιπροσωπευτικών σωματείων, και με τη διατήρηση ελέγχου στους σωματειακούς μηχανισμούς προσπαθούσαν να ελέγξουν ζωτικούς κλάδους αλλοιώνοντας το συσχετισμό δυνάμεων.

Για τις οργανώσεις που βρίσκονταν έξω από το κύκλωμα αυτό και που ορισμένες ήταν αρκετά μαζικές κυριαρχούσε η κατηγορία για ανεύθυνο συνδικαλισμό και εξάρτηση από τα κόμματα. Και ενώ η διάσπαση φαινόταν ριζική και θα περίμενε κανείς τον διαχωρισμό των τελευταίων από τις πρώτες, ένα μεγάλο μέρος της δραστηριότητας των οργανώσεων που βρίσκονταν έξω από τους επίσημους φορείς εξαντλούταν στο να επιτύχουν την είσοδό τους στους επίσημους φορείς. Η βασική αιτία της παραπάνω τακτικής θα πρέπει να αναζητηθεί στον έντονο κομματικοποιημένο ανταγωνισμό που υπήρχε μεταξύ τους και που η οριστική ανεξαρτητοποίησή τους από τους επίσημους φορείς θα τον έκανε περισσότερο έκδηλο και θα οδηγούσε σε πολύμορφη διάσπαση. Δεν είναι τυχαίο ότι οι διάφορες προσπάθειες ανεξαρτητοποιήσεως απέναντι στη ΓΣΕΕ, που είχαν γίνει στο παρελθόν, όπως η κίνηση των 115 σωματείων παλιότερα και των Συνεργαζομένων Αγωνιστικών Δημοκρατικών Εργατοϋπαλλήλων Οργανώσεως (ΣΑΔΕΟ) πιο πρόσφατα, απέτυχαν.

Οι διάφορες πλασματικές εγγραφές, οι αρνήσεις για εγγραφή αποδίδουν ένα μέρος από την ενδοσυνδικαλιστική κρίση, που φαινόταν να απορροφά και το σημαντικότερο μέρος της δραστηριότητάς τους. Ο συνδικαλιστικός χώρος ήταν ο κατεξοχήν χώρος που δοκιμαζόταν καθημερινά η δημοκρατική ιδέα άλλοτε με παράνομες και άλλοτε, τις περισσότερες φορές, με νομιμοφανείς μεθόδους. Τέτοιες μεθόδους δυστυχώς συναντούμε, αν λάβουμε υπόψη τις αλληλοκατηγορίες που διατύπωναν οι ίδιοι οι ενδιαφερόμενοι, σε σωματεία όλων των αποχρώσεων. Η έλλειψη σαφούς ιδεολογικού προσανατολισμού και η υποκατάσταση της πολιτικής ιδεολογίας από μια νοσηρή κομματικοποίηση βρίσκει το αποκορύφωμά της στο παρασυνδικαλιστικό κίνημα των «συνδικαλιστικών παρατάξεων» τα οποία αποτελούσαν κομματικά παραρτήματα που το καθένα διεκδικούσε την ορθοδοξία του κινήματος, με κύριο στόχο τη διασφάλιση εκλογικής πελατείας. Οι μεταξύ τους κατηγορίες για ηγεμονισμό, για προσπάθεια επιβολής από την κάθε μία των αντίστοιχων κομματικών γραμμών και για καλλιέργεια της διασπάσεως, οι εσωτερικές αναμετρήσεις που έφθαναν μέχρι την οργάνωση αντισυγκεντρώσεων, αποτελούσαν το δεύτερο πλάνο της ενδοσυνδικαλιστικής κρίσης.

Η μορφή αυτή της κρίσης ήταν χειρότερη από την πρώτη και αυτό όχι τόσο γιατί απέτρεπε την ενότητα από εκείνες τις δυνάμεις που υποτίθεται ότι θα είχαν συμφέρον για την πραγματοποίησή της, αλλά γιατί εξέτρεπε όλο το συνδικαλιστικό κίνημα οριστικά και ολικά από τον κύριο σκοπό του. Η ιδέα της αλληλεγγύης που αποτελούσε το βασικό λόγο γενέσεως του συνδικαλιστικού φαινομένου εκτοπιζόταν. Ο συνδικαλισμός από μέσο συσπειρώσεως γινόταν μέσω διαιρέσεως της εργατικής τάξης.

Αν σε όλα αυτά προσθέτονταν και η πρακτική των προσωποπαγών σωματείων, των σωματείων με άλλα λόγια που δημιουργούνται από καθαρώς προσωπικές επιδιώξεις, που σε ορισμένο βαθμό υποθάλπονταν από τη νομοθεσία, δύσκολα μπορούσε κανείς να μη δεχθεί μια χροιά αναρχούμενου συνδικαλιστικού κινήματος.

Ασφαλώς οι ενδοσυνδικαλιστικές συγκρούσεις δεν έλειπαν και στις άλλες χώρες, όπως δεν έλειπαν και οι διασπάσεις στην κορυφή ή στη βάση. Αλλά στον ελληνικό χώρο παρόμοιες συγκρούσεις είχαν επιδημική μορφή και έπαιρναν καθαρά προσωπική ή κομματική διάσταση. Στις χώρες στις οποίες οι κομματικοί δεσμοί με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν παράδοση και σε αυτές ακόμα τις περιπτώσεις που οι συνδικαλιστικές οργανώσεις φέρονταν υποταγμένες στην ιδεολογική γραμμή του κόμματος (όπως στη Γαλλία, Ιταλία), η συνδικαλιστική δράση διατηρούσε την αυτοτέλειά της, πράγμα που έφερνε πολλές φορές τις οργανώσεις σε διάσταση και με τα κόμματα. Οι ενδοσυνδικαλιστικές συγκρούσεις στην Ελλάδα δεν ήταν συγκρούσεις τόσο ιδεολογικές ή πολιτικές, όσο συγκρούσεις αξιοπιστίας και συγκρούσεις κομματικές ή και προσωπικής φύσης. Ίσως θα μπορούσε να πει κανείς που παρακολουθεί από κοντά τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ότι όχι λίγες φορές εξυπηρετούνταν όλα τα συμφέροντα εκτός από τα συμφέροντα των εργαζομένων. Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, πλούσιο σε δράση και σε δαπανηρούς αγώνες δεν μπόρεσε να δρέψει καρπούς ανάλογα με τις θυσίες του.

Οι σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και κράτους

Παράλληλη κρίση απεικόνιζαν και οι σχέσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και κράτους. Η κρίση αξιοπιστίας στις μεταξύ τους σχέσεις ξεπερνούσε κατά πολύ τις φυσιολογικές αντιθέσεις στις εκτιμήσεις της οικονομικής και κοινωνικής καταστάσεως και έφτανε στον a priori αμοιβαίο αφορισμό και την πλήρη έλλειψη επικοινωνίας σε σχέση τουλάχιστον με ένα σημαντικό αριθμό συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η επικοινωνία είχε υποκατασταθεί από διάφορες μορφές κηδεμονίας και συμπληρωνόταν από υπονομεύσεις διαφόρων αποχρώσεων. Από αυτές οι πιο χαρακτηριστικές είναι οι χρηματοδοτήσεις από κρατικούς οργανισμούς, με χρήματα όμως που προέρχονταν από υποχρεωτική εισφορά όλων των εργαζομένων, και η παροχή με ορισμένες προϋποθέσεις ασφαλιστικής καλύψεως σε συνδικαλιστικά στελέχη. Εκείνο πάντως που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι όλο το πλέγμα των ευεργετικών αυτών διατάξεων από τη φύση του περιείχε ένα ανορθόδοξο σύστημα προστασίας γιατί, ενώ επαγγελόταν την προστασία, νομιμοποιούσε την κηδεμονία και

υπονόμευε την αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η αδυναμία του κράτους να συλλάβει και να προωθήσει μια πολιτική για τις επαγγελματικές σχέσεις που θα βασιζόταν στην οργάνωση αντικειμενικής πληροφόρησης, τη διενέργεια ερευνών γύρω από την ποιότητα των σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου και στις δυνατότητες εξελίξεως στους διάφορους κλάδους, και γενικότερα η έλλειψη πολιτικής για την πρόληψη των κοινωνικών συγκρούσεων το ανάγκαζε να διατηρεί ένα πρωτογονισμό στις σχέσεις του με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων.

Η έλλειψη πολιτικής βουλήσεως για την ανάπτυξη ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων είχε το αντίκρισμα της στην έλλειψη σοβαρών διαπραγματεύσεων σε θέματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και στην υποκατάστασή τους με μέτρα μονομερούς επιβολής. Σε μια χώρα στην οποία το σύνολο των μισθωτών της ξεπερνούσε το 40% του ενεργού πληθυσμού, η προσπάθεια για επιβολή της οικονομικής πολιτικής του κράτους χωρίς την υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα έπρεπε να θεωρείται ουτοπία. Παράλληλα με την πολιτική που ακολουθούταν, το κράτος φερόταν στην πρώτη γραμμή αντιδικίας με τους εργαζομένους για θέματα που φυσιολογικά θα έπρεπε να αντιμετωπίσουν οι ενδιαφερόμενοι. Έτσι ούτε το ρόλο του επιδιαιτητή μπορούσε να παίξει με αξιοπιστία, ούτε την προώθηση του ρόλου του ως τρίτου διαπραγματευτή μπορούσε να επιτύχει.

Η τακτική εξασθενήσεως ή κηδεμονεύσεως των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούσε ενδεχομένως να επιφέρει βραχυχρόνια αποτελέσματα, αλλά τελικά ούτε τις συγκρούσεις απέτρεψε, ούτε συνέβαλε μακροχρόνια στη διατήρηση κοινωνικής ισορροπίας. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες οι κυβερνήσεις, και όταν ακόμα δε μπορούσαν να αποφύγουν τον πειρασμό για τον περιορισμό της δυνάμεως των συνδικαλιστικών οργανώσεων, απέφευγαν τη συστηματική εξασθένησή τους, γιατί είχε γίνει πεποίθηση ότι χωρίς αξιόπιστο και ισχυρό διαπραγματευτή είναι αδύνατο οποιοδήποτε μακρόπνοο σχέδιο κοινωνικής ειρήνης.

Οι σχέσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών

Άμεσα συνδεδεμένες με τη νοσηρότητα των σχέσεων που περιγράψαμε πιο πάνω, είναι και οι σχέσεις ανάμεσα στους δύο κύριους πρωταγωνιστές των επαγγελματικών σχέσεων. Αυτές κυριαρχούνταν ή από μια αμοιβαία αρνητική θέση ή από ιδιαίτερα στενή συνεργασία. Η αδυναμία για μεγάλη μερίδα εργοδοτών να συμφιλιωθούν με το συνδικαλιστικό φαινόμενο, η στείρα και απλοϊκή αντιεργοδοτική συνθηματολογία των εργαζομένων κυριαρχούσαν στις μεταξύ τους σχέσεις. Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός δεν μπόρεσε να ξεπεράσει την τακτική του συνδικαλισμού *αντιστάσεως* και την πολιτική του κρατικού προστατευτισμού.

5.3 Η συλλογική διαπραγμάτευση

Τα αυταρχικά χαρακτηριστικά του συστήματος

Η Ελληνική νομοθεσία για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στην οποία δέσποζε ο ν. 3239/1955, όπως αυτός τροποποιήθηκε, είχε δημιουργήσει ένα συγκεντρωτικό σύστημα για τη διαπραγμάτευση και τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών, στο οποίο διακρίνουμε έντονες τις εξουσιαστικές επεμβάσεις της πολιτείας και τις αναγκαστικής φύσης επιλογές της. Το σύστημα αυτό θεωρούταν το πιο αυστηρό που υπήρχε εκείνη την εποχή στην Ευρώπη.

Ανεξάρτητα από τα νομικά προβλήματα που δημιουργούνταν από την εφαρμογή της παραπάνω νομοθεσίας, αξίζει να επισημάνουμε ότι αυτή εξέφραζε σε όλη την έκτασή της την *πλήρη δυσπιστία της για τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις*. Δύσκολα μπορούσε να βρει κανείς κάποια διάταξη που να μην αποκαλύπτει τέτοιες επιφυλάξεις. Παράλληλα το σύστημα αυτό το συντηρούσε η καθολική έλλειψη εμπιστοσύνης της βάσης προς τους συνδικαλιστικούς φορείς. Έτσι την τελική σφραγίδα έδινε η κατάσταση των συνδικαλιστικών φορέων που περιγράψαμε πιο πάνω. Το κλίμα των διαπραγματεύσεων, η ιεράρχηση και η ποιότητά τους επηρεάζονταν έντονα από παρόμοιες καταστάσεις. Η ενδοσυνδικαλιστική κρίση τροφοδοτούσε τον κατακερματισμό των διαπραγματεύσεων και διαιώνιζε την αναρχική τους φυσιογνωμία.

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων αναγνωριζόταν μόνο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Μεμονωμένα οι εργοδότες δεν είχαν τέτοιο δικαίωμα. Η απαγόρευση αυτή συμπληρωνόταν από τη μη αναγνώριση από τον Έλληνα νομοθέτη της επιχείρησης ως βασικής μονάδας διαπραγματεύσεως. Ίσχυε όμως και σε 'κείνες τις ειδικές περιπτώσεις που επιτρεπόταν η συνομολόγηση συλλογικών συμβάσεων σ' επίπεδο επιχειρήσεων. Στον παραπάνω κανόνα αναγνωριζόταν εξαίρεση για τις συλλογικές συμβάσεις που αφορούσαν το προσωπικό τραπεζών και επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (άρθρο 7 § 5).

Η παραπάνω απαγόρευση, που ήταν απότοκη της επιθυμίας του νομοθέτη να διατηρήσει αποφασιστικό έλεγχο στις διαπραγματεύσεις και που ευνοούσε τους εργοδότες, γιατί απέτρεπε τη διαπραγμάτευση σε εκείνο ακριβώς το χώρο που ήταν πιο αποτελεσματική, είχε πολλά αδιέξοδα. Αυτά ορισμένες φορές κατέληγαν σε βάρος των εργοδοτών, γιατί ορισμένες φορές δε μπορούσαν να δώσουν διέξοδο στην απεργία του προσωπικού τους ούτε με παραπομπή της διαφοράς τους στη διαιτησία[222].

Ο περιορισμός της ικανότητας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων δέχτηκε μεταγενέστερα και άλλον πρόσθετο περιορισμό, γιατί με νεώτερο νομοθέτημα περιορίστηκε η ικανότητα αυτή στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις που δεν μπορούσαν να είναι παραπάνω από δύο σε κάθε κλάδο (ν.δ. 186/69 αρθρ. 1-2). Τον

[222] Αν εκδηλωνόταν απεργία σε μια επιχείρηση για θέμα που αφορά αποκλειστικά το προσωπικό της, χρειαζόταν και πάλι η παρέμβαση της εργοδοτικής οργανώσεως για την παραπομπή της διαφοράς στη διαιτησία, που δεν ήταν πάντοτε δυνατή, όπως όταν ο εργοδότης δεν ανήκε σε συνδικαλιστική οργάνωση.

όρο «κλάδο» χρησιμοποιεί ο νομοθέτης χωρίς σαφή αντίληψη γι' αυτόν. Πάντως ο περιορισμός αυτός απέτυχε να εκπληρώσει τον βασικό του σκοπό που ήταν ο περιορισμός της διασπάσεως του συνδικαλιστικού κινήματος και του αριθμού των συλλογικών συμβάσεων, γιατί ο καθένας προσδιόριζε τον κλάδο αυτό όπως του ταίριαζε. Έτσι παρουσιαζόταν το ακόλουθο φαινόμενο, να μην μπορούν να μετέχουν περισσότερες από δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μια συλλογική διαφορά, ενώ παράλληλα να δημιουργούνται για τον ίδιο χώρο, την ίδια επιχείρηση ή και τον ίδιο κλάδο πολλαπλές συλλογικές διαφορές.

Κατά το σύστημα του ν.3239/1955 προβλέπονταν τέσσερα επίπεδα διαπραγματεύσεως που αντιστοιχούσαν σε τέσσαρις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων. Αυτές ήταν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, οι τοπικές και οι ειδικές (άρθρο 7 § 1 ν. 3239/1955).

Το πολυεπίπεδο όμως αυτό σύστημα διαπραγματεύσεως, που από πρώτη όψη έδινε την εντύπωση οργανωμένου πλέγματος διαπραγματεύσεως, στην πραγματικότητα ήταν ένα αυστηρό, ιεραρχικά διαρθρωμένο σύστημα, που αποκάλυπτε την πραγματική φυσιογνωμία του μόλις άρχιζε κανείς να εμβαθύνει στους περιορισμούς που το περιέβαλλαν, τους οποίους και θα αναφέρουμε στη συνέχεια κατά τρόπο συνοπτικό.

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων αναφέρεται περιοριστικά στους **όρους**, τις **συνθήκες** και την **αμοιβή εργασίας**. Οι όροι αυτοί, όπως τουλάχιστον ερμηνεύτηκε η παραπάνω διάταξη, δεν απέδιδαν το σύνολο από τα θέματα που προέκυπταν στις συλλογικές σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών.

Κάθε θέμα σχετικό με τους γενικούς όρους και συνθήκες εργασίας αποτελούσε ουσιαστικά αντικείμενο είτε των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 2 § 3), είτε του νόμου.

Πραγματικά από το νόμο απαγορευόταν να αποτελέσουν αντικείμενο οποιασδήποτε άλλης κατηγορίας συλλογικών συμβάσεων οι όροι που περιλαμβάνονταν στις εθνικές γενικές. Συνεπώς αποκλειόταν και η βελτίωσή τους. Σε αντίθεση με εκείνο που συνέβαινε στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι όροι εργασίας αποτελούσαν σχεδόν μονοπώλιο των διαπραγματεύσεων κορυφής από μια συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση (βλ. άρθρο 7 § 2) για την οποία εγείρονταν και οι περισσότερες αμφισβητήσεις.

Το μονοπώλιο κορυφής συμπληρωνόταν, τουλάχιστον μέχρι το νέο Σύνταγμα, από την απεριόριστη δυνατότητα του νομοθέτη να καθορίζει τους όρους εργασίας με διατάξεις δημόσιας τάξης και να αφαιρεί έτσι τα αντίστοιχα θέματα από την τράπεζα των διαπραγματεύσεων.

Οι διασφαλίσεις όμως αυτού του είδους για την διατήρηση του ελέγχου δεν θεωρούνταν αρκετές, γι' αυτό συνοδεύονταν παλιότερα από το δικαίωμα παρεμβάσεως του Υπουργού για την μη έγκριση ή για την τροποποίηση συλλογικών συμβάσεων. Το δικαίωμα αυτό αντικαταστάθηκε αργότερα από το δικαίωμα αναπομπής (άρθρο 2 ν.δ. 73/74) για λόγους νομιμότητας, που για τις διαιτητικές αποφάσεις εμμέσως υπέθαλπε την αναπομπή για λόγους σκοπιμότητας.

Στις γενικότερης σημασίας επαγγελματικές οργανώσεις κορυφής αναγνωριζόταν το δικαίωμα να παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις σε οποιοδήποτε επίπεδο και να εξαρτούν το κύρος των υπόλοιπων συλλογικών συμβάσεων, που έχουν κάποια γενικότερη σημασία, από την προσυπογραφή τους (άρθρο 8).

Ο παραπάνω ασφυκτικός νομικός κλοιός ολοκληρωνόταν με τη ρύθμιση των σχέσεων ανάμεσα στις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και τις συμβάσεις των υπολοίπων κατηγοριών. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, που ο ρόλος τους ήταν να ρυθμίζουν τα μισθολογικά θέματα των διάφορων επαγγελμάτων σ' εθνικό επίπεδο και τους ειδικούς όρους εργασίας, κατά το μέτρο που τα θέματά τους δεν καλύπτονταν από τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 21 § 2), περιόριζαν το προσωπικό πεδίο εφαρμογής όλων των υπολοίπων κατηγοριών (άρθρο 7 § 1 γ,δ). Αυτό είχε την έννοια ότι τοπικές συλλογικές συμβάσεις ή ειδικές συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούσαν να ισχύσουν για μισθωτούς που υπάγονταν σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, μ' εξαίρεση για τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις αν υπήρχαν ειδικές συνθήκες. Η συχνή προσφυγή στον όρο «ειδικός» με την αοριστία που περιείχε, ευνοούσε τη μετατροπή των συλλογικών διαφορών σε νομικές διαφορές, τη στιγμή που ακριβώς είχε επικρατήσει η κοινωνική ειρήνη[223]. Από τα στατιστικά στοιχεία[224] προκύπτει ότι ένας υψηλός σε σχέση με τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις αριθμός ειδικών και τοπικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Από μια προσεκτική όμως παρατήρηση προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος αυτών των συμβάσεων αφορούσε τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή τους διάφορους οργανισμούς.

Η χρησιμοποίηση του όρου «εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις» συνεχόταν με την ομοιοεπαγγελματική υφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ο νόμος όμως 3239/1955 στο άρθρο 7 § 1 εδ.β' προέβλεπε ότι οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, αφορούσαν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή των συναφών προς το επάγγελμα κλάδων όλης της χώρας. Η κακότεχνη αυτή διατύπωση άφηνε περιθώρια για την ισότιμη αναγνώριση των εθνικών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, αφού μάλιστα η συνάφεια του επαγγέλματος δεν ήταν απαραίτητο να ταυτίζεται με τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, αλλά μπορούσε να προκύπτει από τον κοινό παραγωγικό σκοπό.

---

[223] Βλ. νομολογία ΣτΕ που ακυρώνει πράξεις Υπουργού Εργασίας, με τις οποίες κηρύσσονται εκτελεστές οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, με ην αιτιολογία ότι δεν συντρέχουν ειδικές συνθήκες ως οι ΣτΕ 2613/1965, ΕΕΔ 25, σ. 35, ΣτΕ 945/1976, ΕΕΔ 35, σ. 798.

[224] Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας οι συλλογικές διαφορές και οι συλλογικές συμβάσεις που είχαν υπογραφεί μετά τη μεταπολίτευση παρουσίαζαν την ακόλουθη εξέλιξη:

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφηκαν και αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά το 1975.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 1975-1979

Περί-οδος	**Εθνικές γενικές**		**Εθνικές ομοιοεπαγγε λματικές**		**Τοπικές ομοιοεπαγ-γελματικές**		**Ειδικές**		**Σύνολο Συλλογικών διαφορών**		**Σύνολο**	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ		% ΣΣΕ	ΣΣΕ	**ΔΑ**
1975	3		30	59	13	36	85	48	274	48	131	**143**
1976	-	1	30	52	24	27	90	40	264	55	144	**120**
1977	1		29	80	15	29	101	70	324	45	146	**179**
1978	-	1	37	65	14	17	115	131	380	44	166	**214**
1979	**-**	**2**	**41**	**94**	**16**	**25**	**116**	**126**	**420**	**41**	**173**	**247**

Στη συνέχεια για τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις προβλεπόταν (άρθρο 7 § 1 εδ. 4) ότι αυτές μπορούσαν να αφορούν «τους μισθωτούς μιας ή πλειόνων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων πόλεως και περιφέρειας ή και ολοκλήρου της χώρας». Οι συλλογικές ειδικές συμβάσεις ίσχυαν μόνο για τους μισθωτούς που δεν υπάγονταν σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις. Για τους άλλους που υπάγονταν, ανεξάρτητα από το λόγω υπαγωγής, ίσχυε η εθνική ομοιοεπαγγελματική σύμβαση, με εξαίρεση μόνο αν αποδεικνύονταν ειδικές συνθήκες, οπότε ίσχυαν και ειδικές συλλογικές συμβάσεις με την προϋπόθεση ότι ήταν ευνοϊκότερες.

Έτσι επιφυλασσόταν στις τελευταίες ένας επικουρικός ρόλος με τον οποίο νοθευόταν η αποστολή του είδους αυτού των συλλογικών συμβάσεων και στον οποίο ιδιαίτερη έμφαση είχε προσπαθήσει να δώσει η νομολογία με τη στενή ερμηνεία που έδωσε στην παραπάνω διάταξη.

Εξ άλλου προσεκτική παρατήρηση στη ρύθμιση του νόμου μας αποκαλύπτει ότι νομιμοποιούσε περισσότερα από ένα είδη συλλογικών συμβάσεων.

Πραγματικά παράλληλα με τις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονταν για το προσωπικό μιας επιχείρησης προβλεπόταν η δυνατότητα για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων που αναφέρονταν σε περισσότερες επιχειρήσεις ή και σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου. Με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης νομιμοποιούσε και τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και μάλιστα σε εθνική ή τοπική έκταση.

5.4 Ο θεσμός της συμμετοχής

Η ισότιμη συμμετοχή των δύο κύριων κοινωνικών ανταγωνιστών στα διάφορα κέντρα λήψης αποφάσεων, ως εκδήλωση της «βιομηχανικής δημοκρατίας» φέρει έκδηλη τη σφραγίδα του οικονομικού και του πολιτικού περιβάλλοντος.

Η συμμετοχή δεν υπήρξε από τα κύρια θέματα ων εργατικών αξιώσεων στην Ελλάδα, μ' εξαίρεση ίσως μικρό χρονικό διάστημα μετά τον πόλεμο. Οι ίδιοι λόγοι που δεν επέτρεψαν το συνδικαλιστικό κίνημα να ανεξαρτητοποιηθεί και να αποτελέσει πηγή κοινωνικής αυτοδιοικήσεως δεν επέτρεψαν και την εξέλιξη της συμμετοχής.

Οι επαγγελματικές σχέσεις στην Ελλάδα στην ανταγωνιστική τους πλευρά περιορίστηκαν με διάφορους αστυνομικούς τρόπους, ενώ στην ειρηνική τους πλευρά αγνόησαν σχεδόν ολοκληρωτικά τη συμμετοχή, για να επαληθευθεί και πάλι η αυταρχική τους μορφή. Σε όσες περιπτώσεις ήταν αδύνατο αυτή να αγνοηθεί, καταβλήθηκε προσπάθεια για να ουδετεροποιηθούν τα αποτελέσματά της.

5.4.1 Η συμμετοχή στα εξωεπιχειρησιακά κέντρα αποφάσεων

1. Γενικές παρατηρήσεις

Εφαρμογές της ιδέας της συμμετοχής των εργαζομένων σε διάφορα διοικητικά όργανα και οργανισμούς δεν λείπουν, αλλά αυτές δεν μπόρεσαν να ξεπεράσουν τη μορφή της συμβουλευτικής

γνώμης η οποία τις περισσότερες φορές από τη μία μεριά δεν θεωρούνταν αντιπροσωπευτική για τους εργαζομένους και από την άλλη αποτελούσε απλό τύπο, χωρίς ουσιαστική επιρροή στις αποφάσεις που λαμβάνονταν και που όχι λίγες φορές ήταν δεδομένες από πριν. Επέτρεψαν ίσως να δημιουργήσουν κάποιο σκηνικό αμοιβαίας γνωριμίας των κοινωνικών ανταγωνιστών, δεν επέτρεψαν όμως τη δημιουργία κοινής γλώσσας.

Τα περισσότερα από τα γνωμοδοτικά συμβούλια με τριμερή σύνθεση γρήγορα πέφτουν σε αδράνεια και αυτόαχρηστεύονται. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του ’80 κανένα τέτοιο συμβούλιο δεν είχε αποκτήσει το απαιτούμενο κύρος για να μπορεί κανείς να μιλήσει για την ύπαρξη συμμετοχής από ουσιαστική πλευρά. Έτσι η αριθμητική αφθονία που παρατηρείται στις εκδηλώσεις συμμετοχής, είναι αντίστροφα ανάλογη με τη συμβολή της συμμετοχής στον εκδημοκρατισμό του μηχανισμού των αποφάσεων. Η βιομηχανική δημοκρατία παραμένει και σήμερα ακόμη δημοκρατία χαραγμένη μόνο στα χαρτιά.

Στοιχειώδεις προϋποθέσεις για ανάδειξη της συμμετοχής των εργαζομένων σε αποφασιστικό παράγοντα διαμορφώσεως της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, οπότε και μόνο είναι δυνατόν να γίνεται λόγος περί συμμετοχής, είναι η αντιπροσωπευτικότητα της παρεχόμενης γνώμης απέναντι στη βάση, η παροχή της δυνατότητας για την αντικειμενική συγκέντρωση των στοιχείων που θα αποτελούν τη βάση για την λήψη αποφάσεων, η πολιτική θέληση για την ενσωμάτωση της συμμετοχής στο μηχανισμό αποφάσεων και η θέληση των ενδιαφερομένων για μια «κοινή γλώσσα».

Με την πρώτη προϋπόθεση εξασφαλίζεται και η γνήσια εκπροσώπηση της βάσης και η πειθαρχία στις αποφάσεις που λαμβάνονται. Με τη δεύτερη προϋπόθεση εξασφαλίζεται η γνησιότητα της πρώτης ύλης πάνω στην οποία θα βασισθούν οι κρίσεις και οι αποφάσεις. Χωρίς κοινή αποδοχή του δείκτη οικογενειακού τιμαρίθμου και του δείκτη καταναλωτή, του ποσοστού συμμετοχής των μισθωτών στην αύξηση του εθνικού εισοδήματος και στην αύξηση της παραγωγικότητας, του δείκτη παραγωγικότητας, του τρόπου κατανομής του εισοδήματος στις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων κλπ, είναι βέβαιη η αποτυχία οποιασδήποτε οργανώσεως μηχανισμών κοινών αποφάσεων.

2. Παλαιότερες αποφάσεις

Η υλοποίηση της ιδέας άρχισε από πολύ νωρίς. Έτσι παλαιότερα είχαν συσταθεί:

1) Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (β.δ. 31.3.1911) που απαρτιζόταν από υπαλλήλους του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, βουλευτές, καθηγητές πολιτικών επιστημών, επιστήμονες κοινωνιολόγους και από ίσο αριθμό εργοδοτών και εργατών (11 και 11). Σκοπός του ήταν η υποστήριξη του τμήματος της εργασίας και της κοινωνικής προνοίας (ν.3239/11). Στην εισήγησή του κατά την έναρξη των εργασιών, ο τότε υπουργός της εθνικής οικονομίας αναφέρθηκε στο παράδειγμα της Γερμανίας, που με την εργατική νομοθεσία πέτυχε την πρόοδο της βιομηχανίας.

2) Το Συμβούλιο Εργασίας (π.δ. 9.11.1931) που απαρτιζόταν από α. Δύο δημόσιους υπαλλήλους, από τους οποίους ο ένας κατείχε τη θέση του προέδρου, β. δύο καθηγητές πανεπιστημίου, γ. τέσσερις αντιπροσώπους εργοδοτών, δ. τέσσερις αντιπροσώπους

εργαζομένων. Ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου εθνικής οικονομίας είχε δικαίωμα να παρίσταται στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου με δικαίωμα ψήφου.

Το έργο του ήταν γνωμοδοτικό, συμβουλευτικό και ερευνητικό. Ειδικότερα είχε την αρμοδιότητα:
α. να γνωμοδοτεί για κάθε σχέδιο νόμου και διαταγμάτων που αφορούσαν θέματα διακανονισμού της εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας του τόπου εργασίας, βελτίωσης των όρων εργασίας και διαβιώσεως, β. να γνωμοδοτεί προς την διοίκηση για κάθε ζήτημα για το οποίο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαιτείται η γνώμη του, γ. να μελετά μετά από αίτηση του υπουργού, κάθε θέμα που αφορά στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων ή σχετίζεται με θέματα εργασίας, δ. να εξετάζει κάθε χρόνο τις ετήσιες εκθέσεις των επιθεωρητών εργασίας σχετικά με την εφαρμογή των εργατικών νόμων και να υποδεικνύει τη λήψη μέτρων για τη βελτίωσή τους.

Το συμβούλιο αυτό καταργήθηκε το 1957 (άρθρο 3 ν.δ. 3755/1957) και οι αρμοδιότητές του περιήλθαν στο Εθνικό Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Κοινωνικής Πολιτικής.
3) Το Συμβούλιο Ρύθμισης Συλλογικών Σχέσεων και Διαφορών. Αυτό συστήθηκε με το ν. 2053/52 ως συμβουλευτικό όργανο εφαρμογής της πολιτικής για τη σταθεροποίηση των τιμών των αγαθών και των υπηρεσιών (άρθρο 1). Είχε δεκαέξι μέλη, από τα οποία έναν καθηγητή πανεπιστημίου, πέντε κρατικούς λειτουργούς, πέντε αντιπροσώπους εργοδοτών και πέντε αντιπροσώπους μισθωτών. Οι αρμοδιότητές του ήταν οι ακόλουθες:
α) Ο έλεγχος και η έγκριση ή η απόρριψη ή η τροποποίηση ή η λήψη οποιουδήποτε διοικητικού μέτρου σε ζητήματα σ.σ. εργ. β) ο έλεγχος και η έγκριση ή η τροποποίηση ή η απόρριψη των πρακτικών συμβιβασμού που συντάσσονταν σύμφωνα με το άρθρο 2 ν. 16.20/11/35 και ο έλεγχος των αποφάσεων κάθε διοικητικού οργάνου, γ). η ρύθμιση των μισθών και των ημερομισθίων όταν δεν ήταν δυνατός ο διακανονισμός τους με σ.σ. εργ. ή με δ.α. δ) η καταβολή κάθε προσπάθειας για επέκταση του θεσμού των σ.σ. εργ. ε) η ρύθμιση κάθε διενέξεως οποιασδήποτε φύσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων εξαιτίας δυσμενέστερης μεταβολής των όρων και των συνθηκών παροχής εργασίας. Το συμβούλιο αυτό καταργήθηκε με το ν. 3239/1955.
4) Το Εθνικό Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Κοινωνικής Πολιτικής συστήθηκε με το ν. 3239/1955 (άρθρο 28 επ.) και η σύνθεσή του ήταν η ακόλουθη:
α) ένας επιστήμονας με ειδικότητα σε θέματα κοινωνικής πολιτικής σαν Πρόεδρος, β) πέντε ανώτεροι δημόσιοι υπάλληλοι, γ) πέντε αντιπρόσωποι εργοδοτών και δ) πέντε αντιπρόσωποι μισθωτών.

Έργο του ήταν η έρευνα, μελέτη και η γνωμοδότηση σε κάθε θέμα που αφορούσε τον καθορισμό ή την άσκηση της κοινωνικής ασφαλιστικής και εργατικής πολιτικής.

Το 1969 με το ν.δ. 184/69 μετονομάστηκε σε ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Ανάλογες προσπάθειες καταβλήθηκαν παλαιότερα και με το συμβούλιο παραγωγικών τάξεων (1958) και το συμβούλιο οικονομικής αναπτύξεως (1964) που τελικά ναυάγησαν. Τα συμβούλια αυτά δεν λειτούργησαν ποτέ.

3. Η κατάσταση όπως ήταν διαμορφωμένη στις αρχές της δεκαετίας του ‘80

Στις αρχές της δεκαετίας του ’80 λειτουργούν αρκετά συμβούλια, όργανα επιλύσεως διαφορών και επιτροπές με συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων που έχουν πάντοτε ως αναγκαίο επακόλουθο και τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργοδοτών.

1. συμμετοχή σε συμβούλια γενικότερου ενδιαφέροντος

α) Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Η ολομέλεια του Συμβουλίου απαρτίζεται από:
αα) Τέσσερις δημοσίους υπαλλήλους, ββ) έναν επιστήμονα ειδικό σε θέματα εργατικής πολιτικής, γγ) έναν αντιπρόσωπο των εργοδοτών και δδ) έναν αντιπρόσωπο των μισθωτών. Η θητεία είναι διετής (άρθρο 49 π.δ. 1156/1977). Ο διορισμός γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από υπόδειξη των διαφόρων φορέων.

Το έργο του συμβουλίου είναι γνωμοδοτικό και αναφέρεται στα ακόλουθα:
αα) Σε κάθε θέμα κοινωνικής και εργατικής πολιτικής που παραπέμπεται από οποιονδήποτε Υπουργό, ββ) στην κήρυξη γενικά υποχρεωτικών των σ.σ. εργ. και δ.α., γγ) στην παράταση της ισχύος των σ.σ. εργ. και δ.α. που καταγγέλλονται, δδ) στη διάρκεια των ωρών εργασίας των μισθωτών και των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων κατά τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν.δ. 4020/59, εε) στην επέκταση της εφαρμογής της νομοθεσίας περί φορτοεκφορτώσεων ξηράς σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1254/49.

Στο Α.Σ.Ε. λειτουργούν τρία τμήματα για τον ιδιωτικό τομέα που το καθένα απαρτίζεται από έναν δημόσιο υπάλληλο, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών και έναν εκπρόσωπο των μισθωτών: τα τμήματα αυτά είναι:
αα) Το τμήμα αμοιβής και όρων εργασίας ιδιωτικού τομέα με γνωμοδοτικές αρμοδιότητες σε θέματα τροποποιήσεως ολικής ή μερικής των σ.σ.ε. και δ.α. σύμφωνα με το άρθρο 20 του ν. 3239/1955, ββ) το τμήμα διακανονισμού εργασίας με αρμοδιότητες γνωμοδοτικές σε θέματα επεκτάσεως των διατάξεως του π.δ. 8/14.3.30 «περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί Κυριακής κλπ», σε θέματα καθορισμού ανθυγιεινών ή ιδιαίτερα βαρέων και κοπιαστικών για τους μισθωτούς απασχολήσεων, σε θέματα προϋποθέσεων χορηγήσεων αδειών στους μισθωτούς των επιχειρήσεων που λειτουργούν εποχιακά και σε θέματα συστάσεως κεφαλαίου υπέρ των αδειούχων μισθωτών κατά τις διατάξεις του α.ν. 539/45 γγ) το τμήμα κανονισμών εργασίας με έργο από τη μία τη γνωμοδότηση για την έγκριση και το περιεχόμενο των Κανονισμών Εργασίας κατά τις διατάξεις του ν.δ. 3789/57 και από την άλλη την εκδίκαση των εφέσεων κατά των πειθαρχικών ποινών που επιβάλλονται στους μισθωτούς κατά το ν.δ. 3789/57.

β) Το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο εργατικής και κοινωνικής πολιτικής που συστήθηκε το 1976 με την υπ’ αριθμόν 01374/1251/1976 απόφαση του Υπουργού Συντονισμού και προγραμματισμού. Η εκπροσώπηση και σε αυτό είναι τριμερής: από κυβερνητική πλευρά μετέχουν τέσσερις δημόσιοι υπάλληλοι, από εργοδοτική τέσσερις

εκπρόσωποι της εργοδοσίας και από πλευράς μισθωτών τέσσερις εκπρόσωποι που ορίζονται από τη ΓΣΕΕ.

Έχει έργο τη γνωμοδότηση άνω στα ακόλουθα θέματα: αα) σε κάθε θέμα που εισάγεται σε αυτό γραπτώς από τους εκπροσώπους των εργοδοτών η και των μισθωτών και αφορά στις εργασιακές σχέσεις ή άλλα αντικείμενα κοινού ενδιαφέροντος που η ρύθμισή τους είναι δυνατή μόνο με νόμο ή διάταγμα, ββ) σε κάθε θέμα που παραπέμπεται από τον αρμόδιο Υπουργό και σχετίζεται με τον καθορισμό ή την άσκηση κοινωνικής ασφαλίσεως και εργατικής πολιτικής, γγ) σε κάθε σχέδιο νόμου, διατάγματος ή άλλης κανονιστικής πράξης που αναφέρονται στα πιο πάνω θέματα.

γ) Το Συμβούλιο Κοινωνικής και Οικονομικής Πολιτικής που είχε συσταθεί με την υπ' αριθμ. 1096/1978 απόφαση του πρωθυπουργού ως συμβουλευτικό όργανο της Κυβερνήσεως σε θέματα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Αποτελείται από πενήντα μέλη που διορίζονται με θητεία δύο χρόνων. Από αυτά τα σαράντα πέντε εκπροσωπούν τους εργαζομένους (μισθωτούς ή όχι), τους αγρότες και τους εργοδότες και τα πέντε είναι άτομα με ειδικές γνώσεις και πείρα.

Έργο του συμβουλίου είναι η επεξεργασία των θεμάτων που παραπέμπονται σε αυτό από τον Πρωθυπουργό ή τον Υπουργό Συντονισμού και αφορούν μέτρα ή προγράμματα που σχετίζονται με την οικονομική ή την κοινωνική πολιτική της χώρας.

2. Συμμετοχή σε γνωμοδοτικά συμβούλια της διοικήσεως για ειδικά θέματα.

Παράλληλα στο Υπουργείο Εργασίας ή στο Υπουργείο Κοινωνικών υπηρεσιών λειτουργούν με τη συμμετοχή των εργαζομένων και άλλα συμβούλια μικρότερης σημασίας από άποψη αρμοδιοτήτων και επηρεασμού της γενικής εργατικής και κοινωνικής πολιτικής, δεδομένου ότι το έργο τους αφορά ειδικά θέματα. Τέτοια συμβούλια είναι:

α) Το Συμβούλιο Τεχνικής Εκπαιδεύσεως, το οποίο αποτελείται από τρεις δημόσιους υπαλλήλους, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών και έναν εκπρόσωπο των μισθωτών. Είναι γνωμοδοτικό όργανο και αποφαίνεται για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής τεχνικής εκπαιδεύσεως (β.δ. 459/65 αρθ. 4).

β) Το Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφαλίσεως: το οποίο απαρτίζεται από πέντε δημόσιους υπαλλήλους, δύο επιστήμονες ειδικευμένους σε θέματα κοινωνικής και ασφαλιστικής πολιτικής, δύο αντιπροσώπους των εργοδοτών και δύο αντιπροσώπους των μισθωτών. Το έργο του είναι βασικά γνωμοδοτικό σε θέματα κοινωνικών ασφαλίσεων και η λήψη αποφάσεων για τις απολύσεις μισθωτών ασφαλισμένων σε οργανισμούς κοινωνικής ασφαλίσεως και υπαγομένων στις προστατευτικές διατάξεις του α.ν. 694/37 (β.δ. 459/65 άρθρο 5).

γ) Το Κεντρικό Εποπτικό συμβούλιο το οποίο απαρτίζεται από τέσσερις δημόσιους υπαλλήλους, έναν καθηγητή της ΑΣΟΕΕ, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών και έναν εκπρόσωπο των μισθωτών (β.δ. 459/65 άρθρο 7).

Έργο του συμβουλίου αυτού είναι η άσκηση ελέγχου, επανελέγχου, έρευνας ή ανακρίσεως των εκθέσεων των εξελεγκτικών επιτροπών των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφαλίσεως και η έκδοση αποφάσεων καταλογισμού, η προέγκριση των

προϋπολογισμών και ο έλεγχος των ισολογισμών των ίδιων οργανισμών, ο διορισμός των οργάνων ασκήσεως του προληπτικού ελέγχου των οργανισμών κλπ.

3. Συμμετοχή σε συμβούλια αυτόνομων οργανισμών

Οι μισθωτοί συμμετέχουν ακόμη στα διοικητικά συμβούλια των διαφόρων οργανισμών κοινωνικής πολιτικής όπως είναι τα συμβούλια:
α) του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Το διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από το διοικητή του, ένα δημόσιο υπάλληλο, τρεις εκπροσώπους των εργοδοτών και τρεις εκπροσώπους των μισθωτών (π.δ. 388/77 άρθρο 1),
β) του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας. Σε αυτό συμμετέχουν δύο δημόσιοι υπάλληλοι, ένας ειδικός σε θέματα κοινωνικής πολιτικής, τρεις εκπρόσωποι των εργαζομένων και τρεις εκπρόσωποι των εργοδοτών (π.δ. 388/1977 άρθρο 1),
γ) του Οργανισμού Εργατικής Εστίας (Ε.Ε.): Το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από ένα δημόσιο υπάλληλο, δύο ειδικούς σε θέματα κοινωνικής πολιτικής, τρεις εκπροσώπους των εργοδοτών, τρεις εκπροσώπους των μισθωτών (π.δ. 388/77 άρθρο 1).
δ) του ΟΔΕΠΕΣ: οι εκπρόσωποι των μισθωτών, αποτελούν αποκλειστικά τη διοικούσα επιτροπή του ΟΔΕΠΕΣ (ν.δ. 891/71 άρθρο 1 § 2). Αυτή απαρτίζεται από τον πρόεδρο ή τον γενικό γραμματέα της αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας οργανώσεως μισθωτών και από έξι μέλη τα οποία εκλέγονται από τη συνέλευση των προέδρων (ή των γενικών γραμματέων) όλων των ενώσεων αντίστοιχων εργασιακών σωματείων.

Οι εκπρόσωποι των μισθωτών σε όλα σχεδόν τα παραπάνω συμβούλια του λειτουργούν σήμερα, επιλέγονται από πίνακες υποψηφίων που συντάσσονται από τη ΓΣΕΕ, τα εργατικά κέντρα ή άλλες οργανώσεις μισθωτών αντιπροσωπευτικές κατά κλάδους. Η επιλογή των οργανώσεων που θα υποδείξουν τους μισθωτούς και η επιλογή των μισθωτών γίνεται από τον Υπουργό Εργασίας κατά την κρίση του (β.δ. 459/65, Αρθρο 8, π.δ. 388/77 άρθρο 2, ν 4346/64 άρθρο 8).

4. συμμετοχή σε επιτροπές ή όργανα που έχουν αρμοδιότητα για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας ή νομικών διαφορών εργασίας ή διαφορών ασφαλιστικού περιεχομένου

Οι μισθωτοί συμμετέχουν:
α)Στη σύνθεση των πρωτοβάθμιων διοικητικών και διαιτητικών δικαστηρίων και των αντίστοιχων δευτεροβάθμιων
β)Στη σύνθεση της επιτροπής συνεργασίας του άρθρου 9 β.δ. 186/69. Η παραπάνω επιτροπή μεσολαβεί για τη λύση διαφορών που ανακύπτουν ανάμεσα σ' ένα εργοδότη και τους μισθωτούς του και που δεν φέρουν τα χαρακτηριστικά της συλλογικής διαφοράς, όπως αυτή προσδιορίζεται από το άρθρο. 1 § 2 ν 3239/1955.
γ)Στη σύνθεση της επιτροπής του άρθρου 3 α.ν. 1803/51 που αποφαίνεται για την ύπαρξη σπουδαίου λόγου προκειμένου να απολυθεί κάποιο συνδικαλιστικό στέλεχος.
δ)Στη σύνθεση οργάνων του ΙΚΑ και ειδικότερα, αα) στο διοικητικό συμβούλιο του ΙΚΑ (άρθρο 12 α.ν. 1846/51, όπως τροποποιήθηκε, ββ) στις τοπικές διοικητικές επιτροπές, οι

οποίες απαρτίζονται από ένα δικαστή, ένα δημόσιο υπάλληλο του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών, έναν εκπρόσωπο των ασφαλισμένων που ορίζεται από το εργατικό κέντρο και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών (ν. 825/78). Οι επιτροπές αυτές προβλέπονται από το άρθρο 7 § ν.δ. 3710/57 και έχουν γνωμοδοτική και αποφασιστική αρμοδιότητα σε θέματα εσωτερικά του οργανισμού και σχέσεών τους με τους ασφαλισμένους, γγ) στο Συμβούλιο Κρίσεως Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων που αποτελείται από τέσσερις καθηγητές Πανεπιστημίου, έναν επιστήμονα με ειδικές γνώσεις οικονομίας, έναν εκπρόσωπο των μισθωτών που υποδεικνύεται από τη ΓΣΕΕ και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών (ν. 237/75), και έχει γνωμοδοτική αρμοδιότητα για την υπαγωγή ή μη εργασιών ή ειδικοτήτων στη νομοθεσία του ΙΚΑ που καθορίζει τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

5.4.2 Η συμμετοχή στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως

Η συμμετοχή των εργαζομένων στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως και της επιχειρήσεως είναι ως γενικός θεσμός άγνωστος στην ελληνική νομοθεσία.

Ι. Η συμμετοχή συνδικαλιστικής φύσης

Στην πράξη κατά διαστήματα εμφανίζονται εργοστασιακές επιτροπές που εκλέγονται από το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως και που αναλαμβάνουν να διαβιβάσουν αιτήματα του προσωπικού στους εργοδότες. Τα αιτήματα αυτά άλλοτε αναφέρονται σε μισθολογικά θέματα, άλλοτε σε όρους εργασίας και άλλοτε σε θέματα διευθυντικού δικαιώματος. Τέτοιες επιτροπές υπήρξαν πάντοτε βραχύβιες και δεν μπόρεσαν να επιβιώσουν ως de facto θεσμοί. Από νομική άποψη η ύπαρξή τους και η δράση τους συνδέθηκε με τρία βασικά προβλήματα που είναι:
α)Η εξασφάλιση σε αυτές του καθεστώτος της συνδικαλιστικής οργανώσεως
β)Η τυχόν αναγνώριση της δράσης τους ως νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης,
γ)Η νομιμοποίηση ειδικότερα της δράσης τους, όταν αυτή αναφερόταν σε θέματα ελέγχου του διευθυντικού δικαιώματος.

Η ιδιότητα της συνδικαλιστικής οργανώσεως αναγνωρίζεται παραδοσιακά σ' εμάς μόνο στα αναγνωρισμένα σωματεία με αποτέλεσμα οποιαδήποτε άλλη ένωση βραχύβια ή διαρκής, που δεν έχει περιβληθεί τη νομική προσωπικότητα, να μην εμπίπτει στην προστασία του νόμου. Ο κανόνας αυτός ισχύει ανεξάρτητα αν πρόκειται για ένωση μισθωτών μέσα στην επιχείρηση ή έξω από αυτή. Θα πρέπει ακόμα να παρατηρήσουμε ότι σε αντίθεση με την κρατούσα άποψη στη Γερμανία, δεν θεωρήθηκε σε 'μας συστατικό στοιχείο της συνδικαλιστικής οργανώσεως ο «εξωεπιχειρησιακός χαρακτήρας» της.

Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις η παρουσία των μισθωτών ως συλλογικής οντότητας μέσα στην επιχείρηση άρχισε να εκδηλώνεται με τη μορφή συστάσεως από το προσωπικό των επιχειρήσεων εργοστασιακών σωματείων. Ο αριθμός των σωματείων αυτών έχει ιδιαίτερα αυξηθεί μετά τη μεταπολίτευση. Η δράση τους είναι διφυής. Από τη μία μεριά περιλαμβάνει θέματα που

ανάγονται στο παραδοσιακό επαγγελματικό πεδίο και από την άλλη θέματα που ενδιαφέρουν την οργάνωση της εκμεταλλεύσεως, την τάξη και την πειθαρχία σε αυτή. Με τη δεύτερη αυτή κατηγορία θεμάτων ουσιαστικά προσεγγίζει το θεσμό της συμμετοχής με την τεχνική του όρου έννοια.

Με τα δεδομένα αυτά, τα θέματα της νομιμότητας στην άσκηση συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων μέσα στην επιχείρηση και της δυνατότητας ασκήσεως ελέγχου στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη παίρνουν νέα μορφή. Για το πρώτο θέμα, μπορούμε να πούμε ότι η άσκηση συνδικαλιστικής δραστηριότητας μέσα στην επιχείρηση δεν πρέπει καταρχήν να θεωρείται απαγορευμένη. Η έλλειψη όμως ειδικής νομοθεσίας είναι αισθητή, έτσι που ουσιαστικά η συνδικαλιστική παρουσία στην επιχείρηση να παρουσιάζεται ακόμα ως πράξη καλής θελήσεως της εργοδοσίας. Για το δεύτερο θέμα θα πρέπει να παρατηρήσουμε, ότι η γενικότητα του συνδικαλιστικού δικαιώματος, όπως αυτό κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα, δεν αφήνει αρκετά ερείσματα για την απαγόρευση στην άσκηση ελέγχου του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ενώ από τη νομοθεσία δεν αναγνωρίζεται στο προσωπικό της επιχειρήσεως κανένα δικαίωμα ακροάσεως, γνώμης, ενημερώσεως και συναποφάσεως ή δικαίωμα γενικότερης συμμετοχής σε όργανα αποφάσεων, δεν φαίνεται να αποκλείεται το δικαίωμα ελέγχου με τη μορφή και τη λογική της συνδικαλιστικής δράσης.

Τέλος από το νόμο αναγνωρίζεται η ύπαρξη συλλογικών διαφορών σ' επίπεδο επιχειρήσεως που δεν μπορούν να λυθούν με συλλογικές συμβάσεις ή με διαιτητικές αποφάσεις (άρθρο 9 ν.δ. 186/69). Ουσιαστικά πρόκειται για διαφορές ανάμεσα στο προσωπικό μιας επιχειρήσεως και τον εργοδότη για θέματα που αναφέρονται στην εσωτερική τάξη της εκμεταλλεύσεως. Για την επίλυση αυτών των διαφορών προβλέπεται η διαμεσολάβηση, η οποία πραγματοποιείται από τις επιτροπές συνεργασίας. Αυτές είναι τριμερούς συνθέσεως, με δικαίωμα συμμετοχής από την πλευρά των εργαζομένων εκπροσώπων της συνδικαλιστικής οργανώσεως που καλύπτει το προσωπικό.

ΙΙ. Ο θεσμός των πειθαρχικών και υπηρεσιακών συμβουλίων

Σημαντικό περιορισμό στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αποτελεί ο θεσμός των πειθαρχικών και υπηρεσιακών συμβουλίων που προβλέπονται συνήθως για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή τις τράπεζες από τον κανονισμό εργασίας ή ακόμα και από ειδικές συλλογικές συμβάσεις (βλ π.χ. ειδ. σ.σ. εργ. Γενικής Τραπέζης, ΟΛΠ). Τα συμβούλια ενδιαφέρουν τη συμμετοχή, κυρίως όταν δεν συγκρούονται ως όργανα εκπροσωπήσεως του εργοδότη αλλά ως αυτοτελή και ανεξάρτητα όργανα. Στην τελευταία περίπτωση μετέχουν στη συγκρότηση των συμβουλίων εκπρόσωποι της διοικήσεως, του εργοδότη, του προσωπικού και ενδεχομένως και δικαστής.

Στις λοιπές επιχειρήσεις όργανο ασκήσεως πειθαρχικής εξουσίας παραμένει ο εργοδότης, με αποκλίσεις και πάλι σε ορισμένες επιχειρήσεις για τις οποίες προβλέπονται πειθαρχικά ή υπηρεσιακά συμβούλια με συμμετοχή του προσωπικού. Τα πειθαρχικά συμβούλια (εκδίκαση πειθαρχικών παραβάσεων) και τα υπηρεσιακά συμβούλια (προτάσεις ή λήψη αποφάσεων για προαγωγές – μετατάξεις – αποσπάσεις, κοινωνική επιλογή στις απολύσεις

κτλ), τα οποία σε ορισμένες επιχειρήσεις αποτελούν ένα ειδικό όργανο, θεωρούνται σήμερα για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και τις τράπεζες, όπως σωστά έχει επισημανθεί, το υποκατάστατο των επιχειρησιακών συμβουλίων που προβλέπονται από τις νομοθεσίες άλλων χωρών. Για το λόγο αυτό είναι δυνατόν να επιδιωχθεί η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων τους και να αποτελέσουν την αφετηρία για τη δημιουργία οργάνων λήψης αποφάσεων για τα εσωτερικά θέματα της εκμεταλλεύσεως. Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις θα ήταν ίσως προτιμότερο να ενισχυθεί η σύσταση τέτοιων συμβουλίων με (ειδικές) συλλογικές συβάσεις, με την προϋπόθεση ότι θα ρυθμιστεί το θέμα της γενικής υποχρεωτικότητας.

III. Δυνατότητες συμμετοχής στη σύνταξη του καταστατικού χάρτη της εκμεταλλεύσεως

Με το θέμα της συμμετοχής συνδέεται και η σύνταξη του καταστατικού χάρτη της εκμεταλλεύσεως. Έτσι θίγεται ένα δεύτερο καίριο θέμα που δεσπόζει στις επαγγελματικές σχέσεις μέσα στην επιχείρηση και που είναι η κατάρτιση του κανονισμού εργασίας. Το θέμα αυτό αντιμετωπίζεται σήμερα με διαφορετικό τρόπο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα από τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Και στις δύο όμως περιπτώσεις, κυρίαρχη ιδέα είναι η μονομερής επιβολή του και η μονομερής τροποποίησή του από τον εργοδότη που διατηρεί θέση μονάρχη με ορισμένους περιορισμούς.

Το κοινό δίκαιο για τον κανονισμό αποτελεί το ν.δ. 3789/57 που ισχύει υποχρεωτικά για όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 70 άτομα. Ο κανονισμός εργασίας αποτελεί μονομερή πράξη του εργοδότη που υπόκειται όμως σε έλεγχο νομιμότητας και σε περιορισμένο έλεγχο σκοπιμότητας από τη διοίκηση. Στο τμήμα κανονισμού εργασίας ή στις επιτροπές νομαρχιακού επιπέδου (βλ. π.δ. 1156/77, ν.δ. 532/70) που ασκούν τον παραπάνω έλεγχο μετέχει από ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο τελευταίος όμως προτείνεται και πάλι από το εργατικό κέντρο (επίσημο φορέα) και διορίζεται από το νομάρχη. Ουσιαστικά εκπροσωπεί τον παράγοντα εργασία και όχι το προσωπικό. Η γνώμη της παραπάνω επιτροπής, στην οποία την πλειοψηφία έχει και πάλι η διοίκηση με τον εργοδότη είναι υποχρεωτική σε θέματα νομιμότητας, για την τελική έγκριση από την αρμόδια αρχή του κανονισμού. Σε θέματα σκοπιμότητας η γνώμη είναι συμβουλευτική.

Από τις παραπάνω παρατηρήσεις προκύπτει ότι ο νόμος διασφαλίζει τη νομιμότητα, αγνοεί όμως παντελώς την ανάγκη βελτιώσεως του εσωτερικού καθεστώτος εργασίας. Έτσι δεν θεωρείται αναγκαίο ούτε καν τυπική μνεία να κάνει για την αναθεώρηση του κανονισμού. Επιμένει να αγνοεί την αυτοτέλεια της εκμεταλλεύσεως απέναντι στον εργοδότη. Μια ενδιαφέρουσα στο σημείο αυτό λύση είχε προτείνει η συντακτική επιτροπή του προσχεδίου του Κώδικα Εργασίας, που προβλέπει τη δημιουργία επιτροπής εκμεταλλεύσεως και τη σύμφωνη γνώμη της για τον προτεινόμενο κανονισμό. Σε περίπτωση διαφωνίας θα αποφάσιζε τελικά η αρμόδια επιτροπή διαιτησίας, που η απόφασή της θα ήταν τελεσίδικη. Η πρόταση αυτή δεν περιλήφθηκε τελικά στο προσχέδιο (βλ. ΕΕΔ 24, σ. 65 επ.).

Ως έκφραση της μονομερούς βουλήσεως του εργοδότη είναι επόμενο, το περιεχόμενο του κανονισμού τις περισσότερες φορές να περιορίζεται στη θεμελίωση της εργοδοτικής εξουσίας και να αγνοεί εγγυήσεις για τη θέση και τη σταδιοδρομία των μισθωτών. Σε ορισμένες όμως επιχειρήσεις ο κανονισμός αποτελεί πλήρη καταστατικό χάρτη και καλύπτει το σύνολο των όρων εργασίας.

Ορισμένα βήματα υποτυπώδους συμμετοχής με τη μορφή της συμβουλευτικής γνώμης έχουν πραγματοποιηθεί εδώ και καιρό, αλλά παραμένουν μεμονωμένα και χωρίς ιδιαίτερες εγγυήσεις για την αποτελεσματική τους άσκηση.

Ανάλογα θέματα, κάτω από διαφορετικές νομικές διαδικασίες παρουσιάζονται και στις περισσότερες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και στις τράπεζες.

Παλαιότερα ο ν. 3752/29 «περί κυρώσεως δια διαταγμάτων κανονισμών του προσωπικού νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή φυσικών ή νομικών προσώπων συνδεομένων δια συμβάσεως μετά του κράτους προς άσκησιν λειτουργίας κοινής χρήσεως και ωφελείας της αρμοδιότητος του Υπουργείου Συγκοινωνιών», προέβλεπε ότι για την κύρωση του κανονισμού απαιτείται η γνώμη και της επιχειρήσεως και του προσωπικού. Η γνώμη αυτή πρέπει να διατυπωθεί μέσα σε τρεις μήνες από την κοινοποίηση του κανονισμού. Αν προβληθούν διαφωνίες αποφαίνεται ο Υπουργός των Συγκοινωνιών αιτιολογημένα μετά από γνώμη του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου. Στην αρχή μάλιστα προβλεπόταν και δυνατότητα προσφυγής στο Ανώτατο Συγκοινωνιακό Συμβούλιο το οποίο όμως στη συνέχεια καταργήθηκε (β.δ. 863/60 άρθρο 5ν. 3925/59). Η ίδια διαδικασία προβλεπόταν και για την τροποποίηση του κανονισμού. Η διατήρηση του νόμου αυτού μετά το ν.δ. 3789/57 για ορισμένους είναι αμφίβολη. Οπωσδήποτε όμως η πρακτική σημασία του είναι σήμερα μικρή. Εκείνο που αξίζει να μνημονευθεί είναι ότι την ιδέα του νομοθετήματος αυτού για συμβουλευτική γνώμη του προσωπικού σε θέματα καταρτίσεως κανονισμού, τα νεώτερα νομοθετήματα όχι μόνο δε θέλησαν να βελτιώσουν, αλλά τις περισσότερες φορές την απέρριψαν.

Σήμερα η τεχνική της καταρτίσεως κανονισμών στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και σε ορισμένες τράπεζες βασίζεται στην πρακτική της νομοθετικής εξουσιοδοτήσεως στα όργανα διοικήσεως των επιχειρήσεων αυτών. Οι κανονισμοί καταρτίζονται μονομερώς από αυτά και εγκρίνονται συνήθως από τον Υπουργό Εργασίας και τον αρμόδιο για κάθε επιχείρηση Υπουργό.

Αν μελετήσει κανείς τους διάφορους κυρωτικούς των κανονισμών νόμους αποκομίζει πλούσιες εμπειρίες για την αναρχία και την αυθαιρεσία που ο Έλληνας νομοθέτης επιμένει να διαιωνίζει.

Πραγματικά επιβάλλει τον μονομερή καθορισμό όρων εργασίας, ευνοεί τις μονομερείς τροποποιήσεις κατά την απόλυτη κρίση του εργοδότη ή της κρατικής εξουσίας, επεκτείνει την εξουσία αυτή και σε θέματα που αποτελούν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων και συγχρόνως περιβάλλει τον εργοδότη με το κύρος του νομοθέτη δίνοντας στις παραπάνω πράξεις ισχύ νόμου. Σε αυτή την αυταρχική φυσιογνωμία των επαγγελματικών σχέσεων στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και στις τράπεζες, στην οποία μπορεί κανείς να αναγνωρίσει πολλαπλούς τίτλους παραβιάσεων των συνδικαλιστικών ελευθεριών και μια μόνιμη απαξίωση προς τον εξανθρωπισμό των σχέσεων εργασίας,

παρατηρούνται μερικές ρωγμές που αποδεικνύουν τις παλινδρομήσεις του νομοθέτη και επιτείνουν τη σύγχυση.

Από την επισκόπηση που προηγήθηκε γίνεται αντιληπτό ότι η ελληνική νομοθεσία υπήρξε μέχρι σήμερα ιδιαίτερα διστακτική στην αναγνώριση δικαιώματος γνώμης στο προσωπικό των επιχειρήσεων. Οι σημερινές όμως αντικειμενικές συνθήκες δεν είναι αρνητικές για την προώθηση σταδιακά και σε πρώτη φάση στις μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις ορισμένης μορφής συμμετοχής, και κυρίως για την ενίσχυση της πρωτοβουλίας των ενδιαφερομένων προς την κατεύθυνση αυτή. Μια τέτοια πολιτική χρειάζεται όμως να συνοδευτεί από κάποια εκπαίδευση των συνδικαλιστικών στελεχών, τα οποία στις καλύτερες περιπτώσεις διαθέτουν τεχνικές γνώσεις για τη διοίκηση των επιχειρήσεων, στερούνται όμως τις στοιχειώδεις γνώσεις σε θέματα επαγγελματικών σχέσεων.

Από τη φορά των πραγμάτων φαίνεται ότι για τη συγκεκριμένη συμμετοχή στο επίπεδο των εκμεταλλεύσεων προτεραιότητα θα πρέπει να δοθεί στη μορφή ελάχιστου συνδικαλιστικού τύπου. Ο διάλογος με το προσωπικό δεν μπορεί να παρακάμψει τα εργοστασιακά σωματεία που φαίνεται να καθιερώνονται ως μορφές εκπροσωπήσεως του προσωπικού. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα σωματεία εύκολα μπορεί να αναγνωρισθεί η προτεραιότητα στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις. Τέλος στο θέμα κανονισμού έχουμε να παρατηρήσουμε ότι σήμερα ο κανονισμός ανταγωνίζεται σε πολλές περιπτώσεις τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις. Ο ανταγωνισμός αυτός θα πρέπει να αφεθεί ελεύθερος, γιατί έτσι θα ξεκαθαριστούν μελλοντικά οι μεταξύ τους σχέσεις.

Η μετατροπή του κανονισμού από μονομερή πράξη σε γνήσια διμερή συμφωνία, μπορεί να πραγματοποιηθεί με την καθιέρωση του θεσμού «της πλειοψηφούσας συνδικαλιστικής οργανώσεως» στην επιχείρηση ή της συλλογικής εκπροσωπήσεως.

5.5 Οι συλλογικές διαφορές εργασίας και οι κοινωνικές συγκρούσεις

5.5.1 Η αντίληψη του έλληνα νομοθέτη για τις συλλογικές διαφορές εργασίας

Το περιεχόμενο των συλλογικών διαφορών εργασίας, που αποτελούν αντικείμενο ρυθμίσεως με την παρεμβολή τρίτων, προσδιορίζεται καταρχήν από το περιεχόμενο των συλλογικών διαφορών που αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων για σύναψη συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 1 § 2 ν. 3239/1955). Όταν δεν επιτυγχάνεται η σύναψη συλλογικών συμβάσεων, προβλέπεται η διαιτητική επίλυση μετά από μια προδικασία που καλείται συνδιαλλαγή. Αυτοτελείς πάντως θεσμοί συμφιλιώσεως, διαμεσολαβήσεως και προαιρετικής διαιτησίας για τις διαφορές αυτές δεν προβλέπονται. Οι συλλογικές διαφορές και στις δύο περιπτώσεις αναφέρονται στους όρους, τις συνθήκες και τις αμοιβές εργασίας και παρουσιάζονται ως διαφορές αναθεωρήσεως του δικαίου. Και στις δύο περιπτώσεις δεν κατοχυρώνεται το σύνολο των οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά ένας

συγκεκριμένος κύκλος από αυτά. Ο περιορισμός αυτός, όπως αναφέραμε και πιο πάνω, μετά το Σύνταγμα του 1975 δημιουργεί προβλήματα συνταγματικότητας.

Αλλά και ανάμεσα στη διαιτητική επίλυση και τη συλλογική ρύθμιση υπάρχει ορισμένη διαφοροποίηση (βλ. άρθρο 2 § 1 ν.δ. 186/69, άρθρο 15§ 2 ν. 3239/1955, άρθρο 15 § 3 ν.3239/1955). Από το τελευταίο αυτό άρθρο που αναφέρεται στην ερμηνεία συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, γίνεται ακόμα αντιληπτό ότι το δικό μας δίκαιο εξομοιώνει με τις συλλογικές διαφορές συμφερόντων ή πιο συγκεκριμένα με τις διαφορές που αναφέρονται στην αναθεώρηση του δικαίου ορισμένη κατηγορία διαφορών που αναφέρονται στην εφαρμογή του δικαίου (συλλογικές νομικές διαφορές). Σαν τέτοιες θεωρεί τις διαφορές για την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων.

Από την άλλη μεριά υπάρχουν συλλογικές διαφορές για τις οποίες δεν προβλέπεται συλλογική ρύθμιση ή διαιτητική επίλυση, αλλά μόνο η δυνατότητα να υποβληθούν σε κρατική διαμεσολάβηση (άρθρο 9 ν.δ. 186/69). Πρόκειται για διαφορές που προκύπτουν σ' επίπεδο επιχειρήσεως μεταξύ εργοδότου και εργαζομένων και που δεν υπάγονται στην έννοια των συλλογικών διαφορών όπως τις προσδιορίσαμε πιο πάνω.

Οι ίδιες διαφορές που αποτελούν αντικείμενο συλλογικής ρυθμίσεως και διαιτητικής επιλύσεως αποτελούν και αντικείμενο αγωνιστικών κινητοποιήσεων και απεργιακών εκδηλώσεων. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι οι διαφορές που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο δυναμικής αναμετρήσεως ταυτίζονται με τις διαφορές που αποτελούν αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως.

5.5.2 Οι κοινωνικές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας

Οι απεργιακοί αγώνες στην Ελλάδα φέρουν έντονη τη σφραγίδα των αδυναμιών του συνδικαλιστικού κινήματος, της εκδηλούμενης από την πολιτεία δυσπιστίας για τον κοινωνικοπολιτικό ρόλο των συνδικάτων και της ελλείψεως ισορροπίας ανάμεσα στην εργοδοτική εξουσία και την εξουσία των συνδικάτων. Άκαιροι και ανοργάνωτοι τις περισσότερες φορές, με ασθενή υλική και ηθική υποστήριξη λαμβάνουν δυσανάλογη με τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα έξαρση.

Επίσημες στατιστικές δημοσιευμένες δεν υπάρχουν. Οι στατιστικές που τηρεί το υπουργείο εργασίας από το 1975 δεν δίνονται στη δημοσιότητα. Έτσι λείπουν συστηματικές μελέτες γύρω από τη φυσιογνωμία των απεργιακών αγώνων στην Ελλάδα.

Από συγκλίνουσες πληροφορίες φαίνεται ότι ένα μεγάλο μέρος των απεργιών στην Ελλάδα οφείλεται στην έλλειψη βασικής επικοινωνίας ανάμεσα στους πρωταγωνιστές των επαγγελματικών σχέσεων, που είναι απότοκη των τάσεων για μονομερή επιβολή λύσεων. Ένα άλλο σημαντικό μέρος απεργιών είναι αγώνες άμυνας και κυρίως αγώνες προστασίας των συνδικαλιστικών ελευθεριών, ενώ ακόμα η απεργιακή κινητικοποίηση αποτελεί πολλές φορές τη μόνη λύση για την επιβεβαίωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, πράγμα το οποίο επαληθεύεται από την τάση μυθοποίησης της απεργίας. Οι βασικές αποφάσεις λαμβάνονται άσχετα από τις απεργιακές κινητοποιήσεις, έτσι που το κύριο βάρος τους τελικά

να εξυπηρετεί οποιοδήποτε άλλο σκοπό παρά τις ανάγκες συλλογικών ρυθμίσεων.

Η πραγματοποίηση απεργιών για αποκλίνοντες από την διαπραγμάτευση λόγους, καθώς και η διαφαινόμενη επίσημη αντίληψη για χρησιμοποίησή τους ως μέσο εκτονώσεως, αποστερεί από την απεργία τον κύριο κοινωνικό ρόλο που είναι η εξισορρόπηση των δυνάμεων στον καθορισμό του καθεστώτος εργασίας. Ουσιαστικά απεργία και βασικές αποφάσεις δεν βρίσκονται σε συγχρονισμό μεταξύ τους. Η τάση για αποδυνάμωση της απεργίας όχι μόνο δεν απέτρεψε τελικά τις απεργίες, αλλά οδήγησε στην αύξηση της συχνότητας απεργιών δυσαρέσκειας και στην υπόθαλψη ευκαιριακών αγώνων. Η χρησιμοποίηση για την αποδυνάμωση της απεργίας ανορθόδοξων μέσων χωρίς να επιλύει ουσιαστικά το θέμα της κοινωνικής ειρήνης, μεταθέτει το κλίμα αναταραχής σε άλλο επίπεδο με κύριο άξονα τις σχέσεις εργαζομένων-κράτους, ενώ τελικά δεν αποτρέπει εκείνες τις απεργίες που είναι καθαρώς «εκβιαστικού τύπου» και που κυρίως θα έπρεπε το κράτος να περιστείλει.

Η εύκολη λύση της ποινικοποιήσεως ορισμένων απεργιακών εκδηλώσεων με τις ασάφειες, που από τα πράγματα περιλαμβάνει η νομοτυπική μορφή των αδικημάτων αυτών, μετατρέπει την άσκηση του κοινωνικού δικαιώματος της απεργίας σε μια διαρκή ποινική εκκρεμότητα. Η συχνή, τουλάχιστον παλαιότερα, αναστολή των απεργιών με τη μέθοδο της προσφυγής στην πολιτική επιστράτευση αποτελεί ένα πρόσθετο τρόπο για την εξουδετέρωση των απεργιών, ο οποίος χρησιμοποιείται στις περιπτώσεις που η πραγματοποίησή τους ξεφεύγει από το μηχανισμό της διαιτητικής διαδικασίας. Σε όλα αυτά προστέθηκε τελευταία η χρησιμοποίηση της διαδικασίας των ασφαλιστικών μέτρων η οποία, όπως λειτουργεί, χρησιμεύει για αναστολή όχι μόνο των παράνομων απεργιών, αλλά και των αμφισβητούμενης νομιμότητας απεργιών ή και αυτών των νομίμων.

Με την επιβολή όμως της υποχρεωτικής διαιτησίας η απεργία τις περισσότερες φορές είναι στη χώρα μας αναγκαίως, μικρής διάρκειας. Αν τηρηθούν οι προθεσμίες που προβλέπονται για την διαιτητική επίλυση δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 μέρες. Μέχρι το ν. 330/76, το δίκαιο της απεργίας, όπως και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες υπήρξε κατά βάση νομολογιακό. Αλλά και πριν από το ν. 330/76, όπως και μετά από αυτόν δεν επιτρεπόταν η ρύθμιση απεργιακών θεμάτων από τις συλλογικές συμβάσεις. Έτσι κατά περίεργο τρόπο αποκλείονταν από την ρυθμιστική εξουσία εκείνοι που φυσιολογικά ήταν και οι περισσότερο αρμόδιοι.

Τέλος στο ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων το δικαίωμα απεργίας θεωρείται σχεδόν ισότιμο με το δικαίωμα ανταπεργίας. Με τον τρόπο αυτό υπάρχει για τους εργοδότες συνήθως διπλή διέξοδος σε μια απεργιακή κινητικοποίηση, ή διαιτησία και ανταπεργία. Η προνομιακή αυτή μεταχείριση που συμπληρώνει τον παραπάνω κατασταλτικό μηχανισμό είναι μοναδική στον ευρωπαϊκό χώρο.

5.5.3 Η επίλυση των συλλογικών διαφορών με την παρέμβαση τρίτων

5.5.3.1 Η κυρίαρχη θέση της υποχρεωτικής διαιτησίας

Όταν η διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών αφήνεται στα ενδιαφερόμενα μέρη, αποτελεί εκδήλωση της συλλογικής αυτόνομης δράσης, όπως και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Η προαιρετική όμως διαιτησία δεν είχε εισχωρήσει στο σύστημα του Ν. 3239/1955. Ούτε ο νόμος την προέβλεπε, ούτε επιτρεπόταν από αυτόν η συνομολόγηση ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις για την καθιέρωσή της. Η απαγόρευση ίσχυε για όλες σχεδόν τις μορφές της προαιρετικής διαιτησίας. Έτσι αποκλειόταν η προαιρετική διαιτησία και με την έννοια της προαιρετικής προσφυγής σε αυτή και του ελεύθερου διακανονισμού των όρων διαδικασίας και με την έννοια της προαιρετικής αποδοχής των αποτελεσμάτων, όταν η προσφυγή ήταν υποχρεωτική και οι διαδικασίες οργανώνονταν από το κράτος.

Αντίθετα στο ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων, έτσι όπως είχε μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του ’80, έντονα προέβαλλε τη φυσιογνωμία της η υποχρεωτική διαιτησία. Επιβλήθηκε σε εποχές πολιτικής ανωμαλίας και σε περιόδους που η οικονομία της χώρας μας διέτρεχε τη φάση της υπαναπτύξεως, διατηρήθηκε με την ίδια αυστηρότητα και σε περιόδους πολιτικής ομαλότητας και εξακολουθούσε να δεσπόζει μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του ’80, παρά την οικονομική πρόοδο που είχε σημειωθεί στο μεταξύ.

Την πρωτοβουλία για την παραπομπή μιας συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία είχε οποιοδήποτε από τα δύο μέρη της διαφοράς, τα οποία ήταν τα ίδια με εκείνα που είχαν την ικανότητα για σύναψη συλλογικής συμβάσεως. Αυτό σήμαινε ότι η διαιτησία αποτελούσε το σύστοιχο της συλλογικής συμβάσεως. Δυνατότητα όμως για να κινηθεί η διαδικασία της διαιτησίας είχε και ο Υπουργός Εργασίας, όταν κατά την κρίση του κινδύνευε από τη συλλογική διαφορά η δημόσια τάξη και η εθνική οικονομία. Έτσι ο νόμος δεν αρκέστηκε στη δυνατότητα μονομερούς από οποιοδήποτε από τα μέρη παραπομπής, αλλά θέλησε να επιβάλλει και τη σκιά της παραπομπής με κρατική επιταγή. Η χρησιμοποίηση του δικαιώματος αυτού από τον Υπουργό Εργασίας έγινε με φειδώ[225].

Ο νόμος καθόριζε λεπτομερώς και με κανόνες δημόσιας τάξης τις διαδικασίες της διαιτησίας, η οποία έβριθε από γραφειοκρατικά στοιχεία, αλλεπάλληλες προθεσμίες που δεν τηρούνταν και διατάξεις ανεφάρμοστες ή ατελέσφορες.

Για τεχνικούς λόγους (περιορισμένος αριθμός συνεδριάσεων το μήνα, μεγάλος αριθμός διαφορών, πάρεργη απασχόληση για τους δικαστές) ο χρόνος εκδικάσεως μιας διαφοράς ξεπερνούσε στις μεγάλες πόλεις τους δύο μήνες για την εκδίκαση πρώτου βαθμού

[225] Σύμφωνα με τις απόψεις του Υπουργού Εργασίας από τη μεταπολίτευση και μέχρι τις 21.3.1978 το Υπουργείο Εργασίας άσκησε το δικαίωμα παραπομπών 3 φορές σε σύνολο 410 συλλογικών διαφορών (προφορική ανακοίνωση Υπ. Εργασίας στους εκπροσώπους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στις 21.3.1978).

και τους τέσσερις μήνες για την κατ' έφεση εκδίκαση. Η μόνη προθεσμία που διατηρούταν ήταν συνήθως η προθεσμία παραπομπής της διαφοράς, γιατί από την ημέρα παραπομπής άρχιζε και η αναστολή του δικαιώματος απεργίας.

Ανεφάρμοστες ήταν στην ουσία και η διάταξη του άρθρου 15 § 3 του ν. 3239/1955, που καθόριζε τα στοιχεία που έπρεπε να λαμβάνει υπόψη το Διαιτητικό Δικαστήριο για την έκδοση αποφάσεως, καθώς και η διάταξη του άρθρου 11 § 2 του ίδιου νόμου που οργάνωνε το σύστημα συλλογής των στοιχείων για την απόδειξη των ισχυρισμών. Η εξασφάλιση από το νόμο στο διαιτητικό όργανο της ελευθερίας στη στάθμιση των κοινωνικών αναγκών και του δικαιώματος να ενεργεί κατά το ανακριτικό σύστημα παρέμεναν ουσιαστικά απλές διακηρύξεις.

Προτού γίνει η παραπομπή στη διαιτησία, προβλεπόταν ένα στάδιο συνδιαλλαγής που αποτελούσε από νομική άποψη τη φάση της προδικασίας. Η συνδιαλλαγή επιχειρούταν από υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας που οριζόταν ως εισηγητής. Ο ρόλος του που από το νόμο ήταν η καταβολή προσπάθειας για να επιτευχθεί συμφωνία, χωρίς να αποκλειόταν και η δυνατότητα υποβολής από τη μεριά του εναλλακτικών λύσεων, είχε καταλήξει να είναι μάλλον τυπικός, γιατί ούτε τη δυνατότητα, ούτε τη θέληση να προχωρήσει στην ουσιαστική αναζήτηση λύσεων είχε. Συνεπώς το πρώτο μέρος του μηχανισμού της υποχρεωτικής διαιτησίας που υποτίθεται ότι ήταν και το κύριο είχε αχρηστευθεί. Μετά την αποτυχία της συνδιαλλαγής, που ήταν και το πιθανότερο, και με την επιφύλαξη ότι για τις συλλογικές διαφορές που εγείρονταν στην Αθήνα και τον Πειραιά προβλεπόταν και δεύτερη φάση συνδιαλλαγής, πιο εμπεριστατωμένη, η οποία είχε επίσης αποτύχει στην πράξη, διαβιβαζόταν ο φάκελος στον αρμόδιο υπάλληλο για την παραπομπή στη διαιτησία. Από το σημείο αυτό άρχιζε η κύρια διαδικασία.

5.5.3.2 Η νόθευση του θεσμού της υποχρεωτικής διαιτησίας

Ανεξάρτητα από τις επιφυλάξεις συνταγματικής φύσης που μπορεί να έχει κανείς για την υποχρεωτική διαιτησία, η τελευταία, όπως είχε οργανωθεί και λειτουργούσε στην Ελλάδα αποτελούσε το *κύριο μέσο* για την επίλυση των συλλογικών διαφορών, με κύριο στόχο τον αποκλεισμό του δικαιώματος των εργαζομένων για άσκηση πιέσεως με αγωνιστικά μέσα και τη νομιμοποίηση de facto της κρατικής εξουσίας ως κύριου ρυθμιστή των εργασιακών σχέσεων.

Συνεπώς στην έντονη κριτική που κατά καιρούς διατυπωνόταν κατά της υποχρεωτικής διαιτησίας θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι πέρα από τον ίδιο το θεσμό, εκείνο που θα έπρεπε κυρίως να αποτελεί αντικείμενο κριτικής είναι ο τρόπος συλλήψεως και λειτουργίας του θεσμού. Κάτω από αυτό το πρίσμα οι θιασώτες της υποχρεωτικής διαιτησίας θα έπρεπε τουλάχιστον να επανεξετάσουν τις θέσεις τους για να παρουσιάζονται πιο συνεπείς με τις επιδιώξεις τους.

Η Ελλάδα ήταν μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του ’80 η μόνη χώρα στη Δυτική Ευρώπη που διατηρούσε την υποχρεωτική διαιτησία[226].

Οι υπέρμαχοι του θεσμού αυτού επικαλούνταν συνήθως την ανάγκη ενός διεξόδου στις κοινωνικές συγκρούσεις για την αποκατάσταση της κοινωνικής ειρήνης. Ως μόνη θεραπεία για κάτι τέτοιο έβρισκαν την απαγόρευση των κοινωνικών αγώνων.

Αλλά και αν ακόμα δεχόμασταν ότι η υποχρεωτική διαιτησία ήταν απαραίτητος θεσμός για την αποτροπή επικίνδυνων αδιεξόδων, αυτό δε σημαίνει ότι ήταν απαραίτητο να ταυτιστεί με άμεσο υποκατάστατο των ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Στην Ελλάδα για πολλά χρόνια δεν λειτουργούσε η διαιτησία ως η έσχατη λύση για τις ακραίες περιπτώσεις, για τις οποίες χάθηκε κάθε δυνατότητα συμφωνίας, αλλά ως κύριο μέσο επιλύσεως της διαφοράς και ως μέσο εξουδετερώσεως του διαλόγου. Αυτό αποδεικνύεται από τον συγκριτικά πολύ μεγαλύτερο αριθμό συλλογικών διαφορών που επιλύονταν με διαιτητικές αποφάσεις σε σχέση με συλλογικές συμβάσεις[227], από το γεγονός ότι η παραπομπή σε αυτή γινόταν συνήθως μετά από μία σύντομη φάση τυπικής ανταλλαγής αμοιβαίων προτάσεων από τα ενδιαφερόμενα μέρη και από τη συνακόλουθη μικρή διάρκεια των απεργιών που είχαν για αντικείμενο θέματα συλλογικών συμβάσεων. Οι ουσιαστικές διαπραγματεύσεις οι οποίες και μόνο μπορούσαν να δώσουν κάποιες βιώσιμες λύσεις είχαν τις περισσότερες φορές εξοβελιστεί. Η διαιτησία όχι μόνο είχε υποκαταστήσει τις διαπραγματεύσεις, αλλά και σε ‘κείνες τις περιπτώσεις που οι διαπραγματεύσεις επιζούσαν, αυτές αποτύγχαναν να εκπληρώσουν το ρόλο τους ως εξισορροπιστικό στοιχείο. Η ψυχολογία της ετερόνομης λύσης, που χαρακτήριζε την υποχρεωτική διαιτησία, είχε εκμηδενίσει την ψυχολογία του διαλόγου. Αυτό το γεγονός οδήγησε σε βαθύτερη διατάραξη της κοινωνικής ισορροπίας.

Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις εξηγείται, μερικώς τουλάχιστον, το περίεργο από πρώτης άποψης φαινόμενο ότι την πρωτοβουλία για παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία την έπαιρναν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων[228]. Πραγματικά αυτό οφειλόταν κατά ένα μέρος στις γνωστές αδυναμίες του συνδικαλιστικού κινήματος (κρίση στις σχέσεις με τη βάση, έλλειψη δυνάμεως επιβολής, έλλειψη ικανότητας για αντιμετώπιση των προβλημάτων). Κατά ένα όμως άλλο μέρος οφειλόταν στην έλλειψη εμπιστοσύνης στον ουσιαστικό διάλογο. Έγκαιρα είχε δημιουργηθεί ένα κλίμα ματαιοπονίας για ελεύθερες διαπραγματεύσεις, οπότε σε πολλούς κλάδους είχε γίνει αντιληπτό ότι ήταν προτιμότερη η προσφυγή στη διαιτησία και μάλιστα όσο το δυνατόν ταχύτερα, για να μη χαθεί

[226] Από τις αναπτυγμένες δημοκρατικές χώρες οι θεσμοί υποχρεωτικής διαιτησίας είχαν επιβιώσει μόνο στην Αυστραλία και τη Ν. Ζηλανδία.

[227] Κυρίως στον βιομηχανικό τομέα η σχέση συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων ήταν υπερβολικά ευνοϊκή για τις δεύτερες. Υπολογίζεται ότι η σχέση αυτή ήταν ένα προς τέσσερα. Ιδιαίτερα ευνοϊκή για τις συλλογικές συμβάσεις ήταν η κατηγορία των ειδικών συλλογικών συμβάσεων. Αυτό οφειλόταν και στο γεγονός ότι οι εργοδότες δε μπορούσαν να προβούν οι ίδιοι στην παραπομπή της διαφοράς στη διαιτησία και ότι στον συγκεκριμένο χώρο, την επιχείρηση, η συμβατική διευθέτηση ήταν και για τα δύο μέρη πιο συμφέρουσα.

[228] Σύμφωνα με την ανακοίνωση του Υπ. Εργασίας που αναφέρθηκε πιο πάνω (προηγούμενη υποσημείωση) στις 410 συλλογικές διαφορές μόνο επτά φορές είχε την πρωτοβουλία αυτή η εργοδοτική πλευρά. Η επαλήθευση των αριθμών αυτών είναι δυσχερής.

τουλάχιστον πολύτιμος χρόνος στην εφαρμογή των αυξήσεων. Από το νόμο προβλεπόταν η αναδρομική αύξηση μόνο σ' εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο μέχρι το χρονικό σημείο της ημέρας της παραπομπής. Ο πρώτος περιορισμός στην πράξη είχε καταργηθεί. Ο δεύτερος όμως δε μπορούσε να ξεπεραστεί.

Ο δεύτερος κύριος λόγος για τον οποίο βαλλόταν ο θεσμός της υποχρεωτικής διαιτησίας οφειλόταν στο γεγονός ότι όπως λειτουργούσε, περισσότερο αποσκοπούσε στην απαγόρευση του δικαιώματος απεργίας παρά στην ουσιαστική επίλυση της διαφοράς[229]. Με το νόμο 3239/1955 η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας δεν μπορούσε να ξεπεράσει τις έξι μέρες εφόσον βέβαια δεν είχε ολιγωρήσει η υπηρεσία στην τήρηση των προθεσμιών. Η λέξη «αναστέλλεται» που χρησιμοποιούσε ο νόμος ήταν ισοδύναμη με τη λέξη «καταργείται». Η αναστολή διατηρούσε το νόημά της μόνο για την περίπτωση που δεν είχε εκδοθεί απόφαση μέσα στις προθεσμίες που προέβλεπε ο νόμος.

Βέβαια, η υποχρεωτική διαιτησία από τη φύση της αποτελούσε αντίφαση προς το δικαίωμα απεργίας. Αλλά σε ένα καθεστώς που επιδίωκε την ισορροπία του συστήματος των επαγγελματικών σχέσεων και προχωρούσε στη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δε επιτρεπόταν να οργανώνει το θεσμό κατά τέτοιο τρόπο που να αποτρέπει τους κοινωνικούς αγώνες χωρίς προηγούμενα να έχει βρει το ίδιο το μυστικό της απονομής της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Η πίστη στο θεσμό της υποχρεωτικής διαιτησίας θα μπορούσε να δικαιολογηθεί αν τουλάχιστον κατά τα πρότυπα του θεσμού της τακτικής δικαιοσύνης, η οποία είχε υποκαταστήσει την ατομική αυτοδικία, προβλεπόταν ένας αυτόνομος μηχανισμός με όλα τα εχέγγυα για την απονομή κοινωνικής δικαιοσύνης. Στην περίπτωση αυτή η υποχρεωτική διαιτησία θα μπορούσε να είχε παίξει το ρόλο του υποκατάστατου της κοινωνικής αυτοδικίας, η οποία εκδηλώνεται με τις κοινωνικές συγκρούσεις.

Η απονομή όμως κοινωνικής δικαιοσύνης, η οποία δεν είναι νοητή παρά με τη δημιουργία δικαίου, ήταν έργο δυσκολότερο από την απονομή δικαιοσύνης με βάση το προϊσχύσαν δίκαιο. Οι κοινωνίες όμως κατά το παρελθόν δεν ήταν ώριμες για να βρουν αποδεκτά κριτήρια που θα προσδιόριζαν την πρώτη. Έτσι η απεργία εξακολουθούσε να παραμένει αναντικατάστατο μέσο εξισορρόπησης των δυνάμεων. Από τη στιγμή που στις αντιλήψεις όλων των πρωταγωνιστών η υποχρεωτική διαιτησία δεν αποτελούσε παρά το μόνο μέσο για την απαγόρευση για την απαγόρευση του δικαιώματος απεργίας, ο θεσμός ήταν καταδικασμένος σε αποτυχία, όπως καταδικασμένη σε αποτυχία στάθηκε κατά το παρελθόν κάθε απόπειρα απαγόρευσης της απεργίας. Ο τρόπος με τον οποίο εφαρμοζόταν ο θεσμός στην Ελλάδα, έδινε πολλές φορές την εντύπωση ότι η μόνη μέθοδος θεραπείας των ασθενειών ήταν το σπάσιμο του θερμόμετρου.

Είναι αλήθεια ότι ο δείκτης των χαμένων ωρών εργασίας εξαιτίας των απεργιών ήταν αρκετά αυξημένος στην Ελλάδα και πολύ μεγαλύτερος από άλλες χώρες που δεν γνώριζαν την

[229] Η απάντηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη γραπτή ερώτηση αρ. 906/1979 του M. Michel σχετικά με την ελληνική νομοθεσία για το δικαίωμα απεργίας, επεσήμαινε κυρίως το γεγονός ότι η υποχρεωτική διαιτησία, όπως προβλεπόταν 9 ν. 3239/1955, πρόσβαλλε την ουσία του δικαιώματος της απεργίας (a la substance meme du droit de greve).

υποχρεωτική διαιτησία[230]. Ένα σημαντικό μέρος των απεργιών που δεν παρακάμπτονταν από το μηχανισμό διαιτησίας, οφειλόταν κυρίως στα θέματα εκείνα που δεν μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο διαιτητικής επιλύσεως, όπως είναι τα θέματα του κανονισμού, τα ασφαλιστικά θέματα κλπ. Ένα άλλο μέρος των απεργιών οφειλόταν στο γεγονός ότι οι συλλογικές διαφορές στις μεγάλες επιχειρήσεις δημιουργούνταν αποκλειστικά με τους εργοδότες, χωρίς τη μεσολάβηση των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, οπότε δεν ήταν εύκολη η παραπομπή τους στη διαιτησία. Ο αυξημένος όμως αριθμός απεργιών θα πρέπει να αποδοθεί σε μεγάλο βαθμό και στην αποτυχία της διαιτησίας να δώσει λύσεις αποδεκτές που θα εξασφάλιζαν ενσυνείδητα την κοινωνική ειρήνη. Η υποχρεωτική διαιτησία έτσι που λειτουργούσε στη χώρα μας, ενώ δεν απέτρεπε τη μόνιμη αναταραχή, υπόθαλπε εκείνες τις μορφές απεργιακών αγώνων που πολύ λίγο συνέβαλαν στην κοινωνική εξισορρόπηση. Με άλλα λόγια νόθευε την κοινωνική αποστολή της απεργίας.

Ο θεσμός της διαιτησίας βαλλόταν και από τους ίδιους τους εργοδότες, από τη σκοπιά όμως αυτή τη φορά ότι σημαντικός αριθμός διαιτητικών αποφάσεων προέβαινε σε παραχωρήσεις, τις οποίες δεν ήταν διατεθειμένοι να κάνουν. Στην ουσία, τις περισσότερες φορές, επρόκειτο για επιδόματα και για ορισμένες άλλες δευτερεύουσας σημασίας παραχωρήσεις. Φαινομενικά, μπροστά στις αδυναμίες του συνδικαλιστικού κινήματος και την εύλογη ακαμψία των εργοδοτών, τα αποτελέσματα της διαιτησίας κατόρθωναν να παρουσιάζονται πιο ευεργετικά. Αυτό ίσχυε κυρίως για ορισμένους κλάδους.

Επιπλέον η υποχρεωτική διαιτησία συνδυαζόταν άμεσα με μια μορφή κρατικής κηδεμονίας, που με τη σειρά της αποτελούσε μια άλλη αφορμή για έντονη κριτική του θεσμού.

Οι Έλληνες εργοδότες όχι μόνο δεν φαινόταν να έχουν απαλλαγεί από την παραδοσιακή παρόρμηση για μονομερή επιβολή των όρων εργασίας, πράγμα που σήμαινε ότι η εξοικείωσή τους με την ιδέα της διαπραγματεύσεως κινούταν σε οριακά επίπεδα, αλλά και δε μπορούσαν να ξεφύγουν από την ιδέα της στεγάσεώς τους κάτω από την άμεση κρατική προστασία, που από την αντίστροφη πλευρά τους είχε οδηγήσει σ΄ ένα ιδιόρρυθμο πνεύμα κρατικής τους εξαρτήσεως. Είναι χαρακτηριστικό, ότι ενώ στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες είχαν προσπαθήσει να κρατήσουν την εξουσιαστική ανάμιξη του κράτους στο περιθώριο, στην Ελλάδα συνέβαινε το ακριβώς αντίθετο, γεγονός το οποίο θα έπρεπε να συνδυασθεί και με το γενικότερο έντονο κλίμα των κρατικών παρεμβάσεων.

Οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις οδηγούν σε λύσεις που αποτελούν λίγο ή πολύ αυθεντική έκφραση της θελήσεως των ενδιαφερομένων όπως προκύπτει από το συσχετισμό δυνάμεων. Η υποχρεωτική διαιτητική επίλυση θα είχε βρει ενδεχόμενα μια νομιμοποίηση, αν τουλάχιστον, ως η «τρίτη λύση», είχε τη δυνατότητα να παρουσιασθεί ανεξάρτητη από οποιαδήποτε κηδεμονία και αντικειμενική. Η κρατική εξάρτηση με την οποία είχε συνδυασθεί στο παρελθόν πολλές φορές η υποχρεωτική διαιτησία δεν είναι αναπόφευκτα συνδεδεμένη με το θεσμό.

[230] Βλ. στοιχεία για την περίοδο 1975-1977 Ρ. Φακιολά, ο.π.σ. 105.

Η υποχρεωτική διαιτησία μπορούσε να λειτουργήσει χωρίς κρατική παρεμβολή και ακόμα μπορούσε να ενταχθεί ως εξισορροπητικός μηχανισμός, αν ήταν δυνατό να αποτελέσει ένα όργανο απονομής κοινωνικής δικαιοσύνης, βασισμένο πάνω στην αρχή της πλήρους αυτονομίας.

Στην Ελλάδα όπως και στις άλλες χώρες στις οποίες είχε επιβληθεί η υποχρεωτική διαιτησία, η διαιτησία ήταν και υποχρεωτική και συγχρόνως μη αυτόνομη. Από το νόμο εμφανιζόταν ότι την αποφασιστική ψήφο στην έκδοση των διαιτητικών αποφάσεων είχε ο δικαστής, πρόσωπο ανεξάρτητο και κατά τεκμήριο αντικειμενικό. Όμως δεν αρκούσε πολλές φορές η αναφορά στις νομικές διατυπώσεις για να αποκαλυφθεί η αληθινή φυσιογνωμία ενός θεσμού. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι στη σύνθεση των διαιτητικών δικαστηρίων μετείχε και εκπρόσωπος της διοικήσεως, η πολιτεία για χρόνια δεν φρόντισε να περιφρουρήσει το κύρος του θεσμού που η ίδια επινόησε. Χωρίς να χρειαστεί να αποδώσει κανείς έλλειψη καλής θελήσεως στους δικαστές των διαιτητικών δικαστηρίων, και μόνη η αναφορά στον τρόπο λειτουργίας του θεσμού στην πράξη είναι αρκετή για να μας δείξει την αδυναμία να αποδώσουν κοινωνική δικαιοσύνη.

Βέβαια δεν μπορούσε η διαιτητική επίλυση των διαφορών να είναι απαλλαγμένη από το γενικότερο οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο εκινείτο. Η επιβολή όμως των λύσεων θα έπρεπε να είναι αυτόνομη, γιατί διαφορετικά επαναφέρεται με διαφορετικό ένδυμα η ιδέα της μονομερούς επιβολής κρατικών λύσεων με όλες τις προεκτάσεις που μπορεί να έχει η κατάσταση αυτή. Το διαιτητικό δικαστήριο ως όργανο υλοποιήσεως της κρατικής πολιτικής ήταν βέβαια πρακτικώς χρήσιμο για την κυβέρνηση, αντίφασκε όμως πλήρως στο νόημα της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Οι βασικές κριτικές κατά της διαιτησίας, όπως η υπαγόρευση των αποφάσεων από τις κυβερνήσεις, η αφαίρεση υπευθυνότητας από τους ενδιαφερομένους, η αποθάρρυνση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαμόρφωση μακροχρόνιων προγραμμάτων, οφείλονταν σε ορισμένο βαθμό στον παραπάνω τρόπο με τον οποίο λειτουργούσε η υποχρεωτική διαιτησία.

Με άλλα λόγια η αυτονομία της διαιτησίας δεν εξασφαλίζεται μόνο με την τυπική ανεξαρτησία της από την κρατική εξουσία. Η ευθυγράμμιση των διαιτητικών δικαστηρίων στις αυξήσεις των βασικών μισθών με την κυβερνητική πολιτική έδωσε στη διαιτησία ένα διαφορετικό ρόλο από εκείνο που υποτίθεται ότι εξυπηρετούσε ο θεσμός από το γράμμα του νόμου. Η συχνή απόρριψη θεσμικών αιτημάτων με την αιτιολογία ότι αυτά αποτελούσαν αντικείμενο νομοθετικής ρυθμίσεως, αποτελούσε σαφή υπόδειξη για την κατεύθυνση την οποία έπρεπε να πάρουν οι διεκδικήσεις και που δεν ήταν άλλη παρά ο δρόμος των αγωνιστικών κινητοποιήσεων. Ο ισχυρισμός ότι η διαιτησία είχε μεταθέσει την ευθύνη επιλύσεως των συλλογικών διαφορών στο κράτος, που μετατρέπεται έτσι σε κύριο υπεύθυνο των αποτυχιών των ενδιαφερομένων επαληθεύτηκε πλήρως.

Το διαιτητικό δικαστήριο για να ενταχθεί μέσα στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας έπρεπε να αποτελεί αυτοτελή μονάδα έρευνας των θεμάτων που προκαλούν τις κοινωνικές συγκρούσεις και ανεξάρτητη μονάδα επιλύσεως τους, ένα όργανο με δική του πολιτική και δική του στρατηγική. Η ανεξαρτησία δεν ήταν μόνο θέμα διακηρύξεων, αλλά και συγκεκριμένων εγγυήσεων που επέτρεπαν την ουσιαστική επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Ο βαθμός ανεξαρτησίας πέρα από την κατοχύρωση του τρόπου επιλογής των εμπειρογνωμόνων και της τυπικής τους ανεξαρτησίας, αποτελεί συνάρτηση του τρόπου οργανώσεως του σώματος, των δυνατοτήτων έρευνας που παρέχονται σε αυτό, των διευκολύνσεων για τη διασύνδεσή τους με τα κέντρα έρευνας. Συνεπώς το θέμα δε θα μπορούσε να λυθεί με την στελέχωση με ειδικευμένα στελέχη, αλλά με τη σωστή διάρθρωση του της υποδομής του συστήματος. Κατά το παρελθόν, μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του '80, βρισκόταν κανείς μπροστά στην οδυνηρή πραγματικότητα ότι και αυτές ακόμα οι διαιτητικές αποφάσεις κορυφής, από τις οποίες εξαρτιόταν η τύχη χιλιάδων οικογενειών, λαμβάνονταν κατά τον πιο εμπειρικό και πρόχειρο τρόπο. Ενώ για μια δικαστική απόφαση ιδιωτικού δικαίου είχε προβλεφθεί αλυσίδα εγγυήσεων, για την επίλυση των συλλογικών διαφορών δεν είχαν επινοηθεί και καταχωρηθεί οι κατάλληλες εγγυήσεις. Ενδεικτικό στοιχείο για την εσφαλμένη αντίληψη που υπήρχε για τις συλλογικές διαφορές ήταν και η αντιμετώπισή τους απ' όλους τους παράγοντες σαν νομικές διαφορές. Αν παρατηρούσε κανείς τους φακέλους των συλλογικών διαφορών, στις οποίες πρωταγωνιστούσαν οι συνδικαλιστικές ενώσεις κορυφής, θα έβλεπε με έκπληξη ότι κυριαρχούνται από τις προτάσεις δικηγόρων που θυμίζουν την επίλυση νομικών διαφορών. Οι δικαστές μη έχοντας τίποτε καλύτερο και ασφαλέστερο να κάνουν ευθυγραμμίζονταν πολλές φορές με την κυβερνητική γραμμή.

Παράλληλα ο ν. 3239/1955 φαινόταν να αντιλαμβάνεται τον Υπουργό Εργασίας ως κατά τεκμήριο αμερόληπτο κριτή. Στο άρθρο 18 § 1 προβλεπόταν η κατ' έγκληση του Υπουργού Εργασίας τιμωρία των εκπροσώπων των οργανώσεων που δεν προσέρχονταν σε συνεδριάσεις. Άφηνε όμως ακάλυπτο το ενεχόμενο των μεθοδεύσεων αναβολής στις συνεδριάσεις από την πλευρά της διοικήσεως που ήταν και το πιο σίγουρο.

Στη συνέχεια, το ν.δ. 73/1974, μετά την κατάργηση του δικαιώματος παρέμβασης του Υπουργού, παραχώρησε σε αυτόν το δικαίωμα αναπομπής για λόγους νομιμότητας, στους οποίους περιλαμβανόταν και η ανεπαρκής αιτιολογία (άρθρο 2). Η παραπάνω διάταξη στην πράξη μπορούσε να αποτελέσει και αποτέλεσε ισχυρό μέσο ελέγχου για λόγους σκοπιμότητας.

Εξάλλου αν εφαρμοζόταν σωστά η διάταξη, το μεγαλύτερο μέρος των αποφάσεων θα έπρεπε να αναπέμπεται, γιατί οι δικαστές δεν είχαν την ευχέρεια για πλήρη αιτιολογία των αποφάσεων. Με αυτά τα δεδομένα η επιλογή των αναπεμπομένων αποφάσεων ανήκε στην ελεύθερη κρίση του Υπουργού Εργασίας, η οποία ήταν επόμενο να γίνεται για εκείνες τις παραχωρήσεις που δεν ήταν επιθυμητές στη διοίκηση ή για εκείνα τα σωματεία για τα οποία θα έπρεπε η επιτυχία μιας κατακτήσεως να μειωθεί.

5.6 Σύντομη επισκόπηση του συστήματος διαπραγμάτευσης, σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας υπό το πρίσμα του Ν. 3239/1955.

Στο καθεστώς οργάνωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων του ν.3239/1955 και το ν.δ. 186/1969 είχε αποδοθεί ο

χαρακτήρας ενός συστήματος με υψηλό βαθμό *κρατικού παρεμβατισμού*, στα πλαίσια του οποίου η αυτονομία των κοινωνικών συνομιλητών ήταν ασφυκτικά περιορισμένη[231]. Ο νόμος αυτός γενικότερα περιέγραφε με αυστηρότητα τόσο τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγματεύσεως, όσο και τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που διέθεταν την ικανότητα να συνάπτουν τις αντίστοιχες των επιπέδων αυτών συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα επιτρεπόμενα αυτά είδη συμβάσεων ήταν τέσσερα και αυστηρά επίσης ιεραρχημένα μέσα από μια ιδιαίτερα συγκεντρωτική αντίληψη, όπου οι ανώτερες βαθμίδες συλλογικών συμβάσεων και κυρίως η εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εξουσίαζαν με ασφυκτικό τρόπο τις κατώτερες βαθμίδες[232].

Θυμίζουμε ότι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του νομοθετικού αυτού καθεστώτος ήταν η αναγνώριση της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων όλων των κατηγοριών μόνο στις οργανώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών. Συγκεκριμένα η διάταξη του άρθρου 2 § 1 του ν.3239/1955 όριζε ότι η «συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται μεταξύ μίας ή πλειόνων εργοδοτικών οργανώσεων αφενός και μίας ή πλειόνων επαγγελματικών οργανώσεων μισθωτών αφετέρου». Με τη διάταξη αυτή, η οποία καθόριζε την ικανότητα σύναψης κατ' αφηρημένο τρόπο για όλες τις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων, συλλογική διαπραγματευτική ικανότητα είχαν μόνο οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και συνεπώς αποκλειόταν κατ' αρχήν η δυνατότητα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας όχι μόνο, από την πλευρά των εργαζομένων, οι ομάδες ανοργάνωτων μισθωτών, αλλά και από την πλευρά της εργοδοσίας οι μεμονωμένοι εργοδότες[233]. Μοναδική εξαίρεση αποτελούσε η περίπτωση των ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αφορούσαν στο προσωπικό των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων κοινής ωφέλειας (ΟΤΕ, ΔΕΗ, κλπ), των τραπεζικών επιχειρήσεων και τραπεζικών ιδρυμάτων, όπου δινόταν η δυνατότητα να συμβάλλεται και ο μεμονωμένος εργοδότης (άρθρο 7 § 5 ν. 3239/1955)[234]. Πρέπει να σημειώσουμε ότι η αποστέρηση από το μεμονωμένο εργοδότη της διαπραγματευτικής ικανότητας συνιστούσε μια ιδιομορφία του προϋσχίσαντος δικαίου, που δύσκολα βρίσκει αντιστοιχία σε ξένα δίκαια.

Αν η νομοθεσία εκείνη αποστερούσε το μεμονωμένο εργοδότη απ' τη διαπραγματευτική ικανότητα, ακόμα και όταν επρόκειτο για συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορούσε το προσωπικό της επιχείρησής του, αντίθετα, εξασφάλιζε στη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της επιχείρησης την ικανότητα να

---

[231] Βλ. Κουκιάδης Γ., Εργατικό Δίκαιο. *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, 165, T. Mitsou, De L'Etat corporatif a la liberte syndicale: experience grecque, R.D.I.C.L., vol. XXII –n 1-2, 1982, 102 επ.

[232] Τα είδη των συμβάσεων ήταν: εθνική γενική, γενική ομοιοεπαγγελματική, τοπική ομοιοεπαγγελματική και ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Την ιεραρχική δομή οργάνωναν με αυστηρότητα οι διατάξεις των άρθρων 7 § 1 και 21 του ν.3239/1955.

[233] Στην αδυναμία του μεμονωμένου εργοδότη να διαπραγματεύεται αποδιδόταν σε σημαντικό βαθμό η υποβάθμιση του ρόλου των «ειδικών» συλλογικών συμβάσεων που επιδρούσε με τη σειρά της στην μη αποκέντρωση και έλλειψη δημοκρατίας στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας (βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Η δύστοκη μεταρρύθμιση, ΤΑ ΝΕΑ, 11.12.1987 και αναδημοσίευσή του σε Συνδ. Επιθ. τ. 36, 1987, 34 επ.).

[234] Επίσης ως μεμονωμένος εργοδότης μπορούσε να συμβάλλεται το Δημόσιο, οι ΟΤΑ, ή άλλα ΝΠΔΔ στις ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για το κάθε φύσης προσωπικό τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 2 § 1 ΝΔ 1198/1972.

συμβάλλεται άμεσα στις «ειδικές» συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με αντισυμβαλλόμενο όμως την εργοδοτική οργάνωση στην οποία ανήκε ο εργοδότης (εκτός αν επρόκειτο για τις περιπτώσεις του προαναφερθέντος άρθρου 7 § 5 ν.3239/1955)[235]. Μάλιστα, για να συναφθούν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (αυτές δηλαδή από τις ειδικές που, σύμφωνα με το προϊσχύσαν δίκαιο, αφορούσαν το προσωπικό μίας και μόνο επιχείρησης), δεν λαμβανόταν υπόψη το εργασιακό δυναμικό ούτε άλλο κριτήριο μεγέθους της επιχείρησης. Υπό την έννοια αυτή, το δίκαιο στα πλαίσια του ν. 3239/1955 επέτρεπε την σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας σε κάθε είδους και μεγέθους επιχείρηση, αρκεί να βρισκόταν εργοδοτική οργάνωση που θα δεχόταν να συμβληθεί.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό αυτού του νομοθετικού καθεστώτος αποτελούσε η απόδοση της διαπραγματευτικής ικανότητας για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας όχι σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αλλά σε δύο μόνο από αυτές σε κάθε διαπραγματευτική ενότητα (άρθρο 1 ν.δ. 186/1969), και έτσι ίσχυε ένα ιδιόμορφο σύστημα *numerus clausus*, με εξαίρεση τη συμβατική ικανότητα στο εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, όπου ο νόμος, με ακόμα πιο περιοριστική αντίληψη, επεφύλασσε στην Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) την *αποκλειστική ικανότητα* να συνάπτει εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων, ενώ από την πλευρά των εργοδοτών την ικανότητα αυτή απένειμε από κοινού στο Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών, στους εμπορικούς Συλλόγους Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης (με κοινό αντιπρόσωπο) και στη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (άρθρο 7§2 ν.3239/1955)[236].

Ειδικότερα, πάντοτε σύμφωνα με το ν. 3239/1955, οι δύο οργανώσεις που μπορούσαν να συμβάλλονται συλλογικώς σε κάθε διαπραγματευτικό επίπεδο ήταν αυτές που αναγνωρίζονταν στο αντίστοιχο επίπεδο ως *αντιπροσωπευτικού* χαρακτήρα (άρθρο 1 §§ 1 και 2 ν.δ. 186/1969), η μια δε απ' αυτές μπορούσε να αποκτά το χαρακτήρα της *πλέον αντιπροσωπευτικής* (άρθρο 2 § 2 του ίδιου ν.δ.)[237].

Σύμφωνα ε το καθεστώς αυτό δικαίωμα έγερσης συλλογικής διαφοράς είχε τόσο η πλέον όσο και η *απλώς αντιπροσωπευτική* οργάνωση της επαγγελματικής κατηγορίας που αφορούσε η διένεξη[238]. Το μόνο σημείο υπεροχής της «πλέον» έναντι της «απλώς» αντιπροσωπευτικής οργάνωσης συνίστατο στην υπό ορισμένες προϋποθέσεις δέσμευση των μελών της απλώς αντιπροσωπευτικής από τη συλλογική σύμβαση την οποία συνήπτε η πλέον αντιπροσωπευτική (άρθρο 4 § 1 ν.δ. 186/1969)[239]. Κατά τα άλλα, η απλώς αντιπροσωπευτική οργάνωση είχε αυτοτελές δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων, όπως ακριβώς και η πλέον αντιπροσωπευτική.

---

[235] Καποδίστριας Ι., *Η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας*, ΕΕργΔ 36, 1επ.

[236] Βλ. και Σ.τ.Ε. 2467/1980 ΕΕργΔ 40, 513, Σ.τ.Ε. 2341/1980 ΕΕργΔ 40, 501, Σ.τ.Ε. 4526/1988 ΕΕργΔ 48, 26.

[237] Βλ. Καρακατσάνης Α., *Ικανότητα προς σύναψιν συλλογικής συμβάσεως μετά το ν.δ. 186/1969*, ΕΕργΔ 30. 81 επ.

[238] Βλ. και ΣτΕ 1071/1985 ΕΕργΔ 45, 961.

[239] Βλ. και ΣτΕ 1909/1979 ΔΕΝ 36, 65, ΣτΕ 1071/1985 ΕΕργΔ 45, 961.

Κριτήρια για τον προσδιορισμό των κατ' αρχήν δύο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων σε σχέση με τις τυχόν υπάρχουσες μη αντιπροσωπευτικές δεν προέβλεπε το καθεστώς του ν. 3239/1955. Ωστόσο για τον προσδιορισμό της «πλέον» αντιπροσωπευτικής έναντι της «απλώς» αντιπροσωπευτικής οργάνωσης, το άρθρο 2 § 2 ν.δ. 186/1969, όπως είχε αντικατασταθεί με το άρθρο 3 ν.δ. 73/1974, προέβλεπε ως μοναδικό κριτήριο την *αριθμητική υπεροχή* της οργάνωσης σε μέλη. Συνεπώς, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, μπορεί να πει κανείς ότι το καθεστώς του ν. 3239/1955 χρησιμοποιούσε το *αριθμητικό κριτήριο* ως γενικότερο κριτήριο απόδοσης του χαρακτήρα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι παραπάνω σχετικές με την απόδοση της συλλογικής δικαιοπρακτικής ικανότητας και το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας διατάξεις, αφορούσαν όλα τα διαπραγματευτικά επίπεδα, εκτός από το εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, όπου όπως ήδη αναφέραμε, η νομοθεσία υιοθετούσε το σύστημα της *ονομαστικής αποκλειστικής αντιπροσωπευτικότητας*.

Πρέπει ακόμα να προσθέσουμε ότι το νομικό καθεστώς του ν.3239/1955 δεν προέβλεπε καμία ειδική διαδικασία για την εκ των προτέρων πιστοποίηση ή έλεγχο της αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων. Στην πράξη, μια οργάνωση εθεωρείτο ως αντιπροσωπευτική εφόσον σε κανένα στάδιο των διαπραγματεύσεων ή κατά την ενδεχόμενη παραπομπή της διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία δεν αμφισβητείτο από κάποια άλλη οργάνωση η αντιπροσωπευτικότητά της. Μόνο εάν ετίθετο τέτοιο ζήτημα η σχετική αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας εφέρετο προς λύση ενώπιον του Προέδρου του Πρωτοβάθμιου Διαιτητικού Δικαστηρίου της έδρας της οργάνωσης ή, εάν η αμφισβήτηση εμφανιζόταν ενώ η συλλογική διαφορά εργασίας είχε ήδη αχθεί ενώπιον Διαιτητικού Δικαστηρίου, λυνόταν από τον πρόεδρο του αντίστοιχου (πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου) Διαιτητικού Δικαστηρίου ενώπιον του οποίου βρισκόταν η διαφορά (άρθρα 2 §§ 1 και 3 ν.δ. 186/1969).

Κλείνοντας τη σύντομη αυτή παρουσίαση του νομικού καθεστώτος 3239/1955, ιδίως σε σχέση με το ζήτημα της διαπραγματευτικής ικανότητας και τις σχετικές με την αντιπροσωπευτικότητα ρυθμίσεις του, θεωρούμε χρήσιμο να επισημάνουμε την αποφασιστική επίδραση που είχε αυτό στη διαμόρφωση του ελληνικού συνδικαλισμού και στον τύπο οργάνωσης των εργαζομένων. Η συγκεντρωτική δομή του συστήματος του ν. 3239/1955 και η αυστηρή ιεράρχηση των επιπέδων της συλλογικής διαπραγμάτευσης, δημιούργησαν ένα αντίστοιχο συγκεντρωτικό οργανωτικό συνδικαλιστικό σχήμα, όπου η Γ.Σ.Ε.Ε. και οι ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις, οι οποίες και μόνο «διαπραγματεύονται», στην ουσία «κυβερνούν» το συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ οι κατώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις και ιδίως τα πρωτοβάθμια σωματεία έχουν έναν εντελώς υποβαθμισμένο ρόλο, τουλάχιστον μέσα στα πλαίσια του «επίσημου» αυτού συστήματος ρύθμισης της αμοιβής και των όρων εργασίας[240].

[240] Βλ. Ιωάννου Χ., Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα, 1989, 70 επ., Κουκουλές Γ., Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, Συνδ. Επιθ. τ. 3, 1985, 25 επ.

6. Εργασιακές σχέσεις: (Επανα-) Συγκεντρωτισμός ή αποκέντρωση;

6.1 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω των συστάσεων και των περιορισμών που θέτει η Ε.Ε., όσο και στο πλαίσιο ενός λιγότερο συγκρουσιακού (και περισσότερο συναινετικού) κλίματος που τείνει να επικρατήσει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, λαμβάνουν χώρα διάφορες μορφές "κοινωνικής συνεργασίας", με κύρια έκφανση τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (Social Pacts). Η ανάπτυξη αυτών των πρακτικών "κοινωνικής συνεργασίας" ώθησε πολλούς μελετητές στο να μιλούν για γενικότερη τάση (επανα-) συγκεντρωτισμού στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, με τον ίδιο τρόπο που μέχρι πρόσφατα γινόταν ακόμα λόγος για τάση αποκέντρωσης ή/ και απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Σε αυτό το σημείο, θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε την περίπτωση της Ελλάδας, προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν μπορούμε να μιλήσουμε με όρους (επανα-) συγκεντρωτισμού ή όχι, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ή, υπό μια ευρεία έννοια, της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαδικασίες χάραξης της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής. Προς αυτόν τον σκοπό, θα επιχειρήσουμε, αρχικά, να σκιαγραφήσουμε και να ορίσουμε την τάση (επανα-) συγκεντρωτισμού (σε αντιπαράθεση με την έννοια της αποκέντρωσης) και, εν συνεχεία, να εξετάσουμε τις εξελίξεις στα προαναφερθέντα πεδία. Τέλος, για την ερμηνεία των εξελίξεων στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, θα αναφερθούμε –μεταξύ άλλων– στον θεωρητικό διάλογο περί απόκλισης ή σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι μελετητές του πεδίου συνέκλιναν προς την άποψη μιας σταδιακής απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μονάχα στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και σε μια αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης των όρων εργασίας, προκειμένου αυτές να είναι πιο προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, στόχος ήταν η ενίσχυση των λεγόμενων "ρυθμίσεων εγγύτητας" (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή λιγότερο θεσμοθετημένες συμφωνίες, μονομερείς αποφάσεις από πλευράς εργοδοτών κ.λπ.), ενώ υπό αμφισβήτηση τέθηκαν οι πιο συγκεντρωτικοί θεσμοί ρύθμισης, όπως λ.χ. οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι νομοθετικές ρυθμίσεις. Αυτή η διαδικασία "αποκέντρωσης" νοήθηκε ως δείγμα μιας γενικότερης απορύθμισης, ειδικά στις περιπτώσεις στις οποίες αυτή έλαβε πιο άναρχη μορφή, και αυτό γιατί συνεπαγόταν ανατροπή της παραδοσιακής ιεραρχίας των κανόνων (Leonard, 2001, Supiot, 1999, Traxler, 2003, Katz, 1993, Καρακιουλάφη, 2002 και 2003).

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του '90, και κυρίως λόγω των "πιέσεων" που ασκούνταν από την Ε.Ε. στα κράτη μέλη της προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ), πολλές κυβερνήσεις, στα πλαίσια των οικονομικά "συντηρητικών" πολιτικών που έπρεπε να προωθήσουν, προσανατολίστηκαν προς νέους τρόπους ρύθμισης, οι οποίοι θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή (και συναίνεση) των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία χάραξης των εν λόγω πολιτικών. Σε αυτές τις εξωγενείς "πιέσεις" ήρθαν να προστεθούν και ενδογενείς παράγοντες, που επέβαλαν τέτοιες συμμετοχικές-συναινετικές διαδικασίες. Έτσι, λοιπόν, ενώ ορισμένες κυβερνήσεις εισήγαγαν μονομερώς τις όποιες μεταρρυθμίσεις" …άλλες αναζήτησαν τη συμφωνία προκειμένου να συντονίσουν την προσαρμογή και να επιτύχουν μια ευρύτερη κοινωνική συναίνεση προς την κατεύθυνση της αλλαγής" (Ebbinghaus and Hassel, 2000: 44).

Ορισμένοι μελετητές, όπως οι Ebbinghaus και Hassel[241] (2000), ερμηνεύουν αυτή την εξέλιξη με όρους "πολιτικής ανταλλαγής" μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών τους συνομιλητών, στην οποία οι πρώτες εξασφαλίζουν από τους συνομιλητές τους (ειδικά τα συνδικάτα) την κοινωνική αποδοχή των μεταρρυθμίσεών τους, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο και έναν ορισμένο βαθμό "κοινωνικής ειρήνευσης", ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές, από την πλευρά τους, εξασφαλίζουν μεγαλύτερη συμμετοχή στα δρώμενα, καθώς και πολιτική υποστήριξη. Οι νέες πρακτικές χάραξης και άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής βασίζονται στην "κοινωνική συνεργασία", και περιλαμβάνουν, αφ' ενός, τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη κ.λπ.), εθνικού χαρακτήρα, μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών συνομιλητών, με απώτερο στόχο μια πιο συναινετική ρύθμιση των θεμάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, και, αφ' ετέρου, αλλά σε μικρότερο βαθμό, τη δημιουργία νέων ή την ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των υπαρχουσών πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαβούλευσης (Meriaux, 2004)[242].

Αναφορικά με αυτές τις πρακτικές "κοινωνικής συνεργασίας", το ενδιαφέρον των ερευνητών συγκεντρώνουν τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα, των οποίων η βαρύτητα και ο ρόλος αξιολογούνται και αποτιμώνται με πολύ διαφορετικό τρόπο.

Το πλέον αποδεκτό, όμως, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι αν και στην αρχική τους φάση τα Σύμφωνα αυτά συνιστούν ειδικές πρωτοβουλίες, με συγκεκριμένο σκοπό και χρονική διάρκεια, εν συνεχεία αποκτούν ορισμένο βαθμό θεσμοποίησης, διαμορφώνοντας με αυτόν τον τρόπο ένα νέο επίπεδο εργασιακών σχέσεων (Rhodes, 2003)[243] –σε αναλογία με το κλαδικό, το επιχειρησιακό κ.λπ.

---

[241] Ebbinghaus B. and Hassel A., (2000), *'Striking deals: Concertation in the reform of continental European welfare states'*, Journal of European Public Policy 7 (1): 44-62.

[242] Meriaux O., (2004), *«Το γαλλικό μοντέλο ανασυγκρότησης της κοινωνικής συνεργασίας»*, στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο, σ.σ. 195-216, Αθήνα: Gutenberg.

[243] Rhodes M., (2003), *«Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον ανταγωνιστικού κορπορατισμού»*, στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ. και Ιωαννίδης Σ., (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές όψεις*, σ.σ. 281-317, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

Επιπλέον, η ανάπτυξή τους στον ευρωπαϊκό χώρο ευνοήθηκε από την επικρατούσα σε αυτόν οικονομική συγκυρία: «Κατ' αρχάς, η ανάπτυξη της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ), σε συνδυασμό με τους οικονομικούς και κοινωνικούς περιορισμούς που αυτή επιβάλλει, έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση σε πολλές χώρες μέλη ενός συναινετικού κλίματος, με κατάληξη τον περιορισμό των απεργιών και τη σύναψη συμφωνιών ανάμεσα στους "κοινωνικούς εταίρους"» (Μοσχονάς και Κονιόρδος, 2004: 19)[244].

Όπως προαναφέρθηκε, η βαρύτητα αυτών των Συμφώνων αποτιμάται με πολύ διαφορετικό τρόπο. Ορισμένοι βλέπουν τα εν λόγω Σύμφωνα ως ένδειξη αναβίωσης του παλαιότερου, κορπορατιστικού μοντέλου διαχείρισης και άσκησης πολιτικής, υποστηρίζοντας ότι αυτά, σε συνδυασμό άλλες πρακτικές/ θεσμούς τριμερούς διαβούλευσης, που εγκαθιδρύθηκαν τα τελευταία χρόνια, αποτελούν την καλύτερη απάντηση σε αυτούς που βιάστηκαν να "αναγγείλουν τον θάνατο" του κορπορατισμού στα τέλη της δεκαετίας του '70 (Grote and Schmitter, 1999, Royo, 2002)[245]. Από την άλλη πλευρά, άλλοι μελετητές θεωρούν ότι αυτός ο νέος τύπος συγκεντρωτισμού δεν διαθέτει και πολλά κοινά με τον "παλαιού τύπου" κορπορατισμό, ο οποίος διακρινόταν από τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων, την αυστηρή ρύθμιση της αγοράς εργασίας, την επέκταση των κοινωνικοασφαλιστικών προνομίων κ.λπ. (Ζαμπαρλούκου, 1997, Reutter, 1991, Royo, 2002, Triantafillou, 2003, Zambarloukou, 2004).

Σύμφωνα με τον M. Regini (2000: 16)[246], κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νέου συγκεντρωτισμού είναι "…η αναζήτηση ενός μεγαλύτερου μισθολογικού συντονισμού για την εξισορρόπηση των συνεπειών της αποκέντρωσης, ο πιο στενός έλεγχος επί του επιλεκτικού και πειραματικού χαρακτήρα των διαδικασιών ελαστικοποίησης και η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην αναμόρφωση του κοινωνικού κράτους, προκειμένου να καταστεί συμβατή με την ανταγωνιστικότητα, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η συναίνεση".

Επιπλέον, δεν πρέπει να αγνοηθεί ότι, πέραν των τυπικών χαρακτηριστικών, οι κύριες διαφορές με τον παλαιότερου τύπου κορπορατισμό αφορούν τόσο στο κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο άσκησης του συγκεντρωτισμού της δεκαετίας του '90 (λ.χ. οικονομική διεθνοποίηση, περιορισμοί και κριτήρια που τέθηκαν στα πλαίσια της ΟΝΕ), όσο και στις σχέσεις ισχύος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (λ.χ. αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων).

Εν τούτοις, όπως και να αξιολογείται ο ρόλος αυτών των Συμφώνων αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν πρέπει να αγνοηθούν τα ακόλουθα: Πρώτον, πολλές φορές αυτά τα Σύμφωνα δεν είναι παρά μονάχα το αποτέλεσμα

---

[244] Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., *«Εισαγωγή: Η προβληματική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη»*, στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: Προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, σ.σ. 17-28, Αθήνα: Gutenberg.

[245] Grote J. and Schmitter P., (1999), *'The renaissance of national corporatism: Unintended side effects of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?'*, Transfer 1-2.

[246] Regini M., (2000), *'Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to Globalization'*, Politics & Society 28 (1): 5-33.

ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών ή συστάσεων/ υποδείξεων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, κάτι το οποίο δεν εξασφαλίζει αυτομάτως και την επιτυχία τους. Δεύτερον, πολύ συχνά είναι το αποτέλεσμα κρατικής πρωτοβουλίας (Rhodes, 2003)[247], γεγονός το οποίο σχετικοποιεί τη διάσταση της διαβούλευσης και της ισομερούς συμμετοχής στη χάραξη διαφόρων πολιτικών. Τέλος, ένα ακόμα θέμα που πιθανά θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη κατά την εξέταση αυτών των Συμφώνων είναι ότι αυτά μάλλον λειτουργούν γιατί οι εμπλεκόμενοι στις σχετικές διαδικασίες αναζητούν σε δύσκολες περιόδους τις λιγότερο κακές λύσεις (Rhodes, 2003).

Αυτές, λοιπόν, οι παρατηρήσεις δεν αποσκοπούν στο να αμφισβητήσουν τη σημασία αυτών των νέων μορφών κοινωνικής συνεργασίας, αλλά απλώς στο να τη σχετικοποιήσουν. Αν και ορισμένοι μελετητές τείνουν να υπερτονίσουν αυτήν τη διαδικασία (επανα-) συγκεντρωτισμού (στον ίδιο βαθμό που παλαιότερα ορισμένοι υπερτόνιζαν τις επιπτώσεις της αποκέντρωσης-απορύθμισης), στην πράξη συνήθως τείνουν να συνυπάρχουν και οι δύο στο εσωτερικό του εκάστοτε εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενώ πολλές φορές υιοθετούνται και αντιφατικές λύσεις από το ένα πεδίο πολιτικής στο άλλο (Regini, 2000)[248].

6.2 Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, θα επιχειρήσουμε να ερμηνεύσουμε τις αλλαγές στο ελληνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων, εξετάζοντας ειδικότερα τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Μέχρι τη δεκαετία του '80, και κατά κύριο λόγο τις αρχές της δεκαετίας του '90 –σε αναλογία με συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας– το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις εν λόγω χώρες (Ζαμπαρλούκου, 1997, Zambarloukou, 2004)[249], [250].

Ο ελληνικός αυτός κρατικός κορπορατισμός διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Ενώ όμως στις περισσότερες χώρες η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του

[247] Rhodes M., (2003), *«Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον ανταγωνιστικού κορπορατισμού»*, στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ. και Ιωαννίδης Σ., (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές όψεις*, σ.σ. 281-317, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

[248] Regini M., (2000), '*Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to Globalization'*, Politics & Society 28 (1): 5-33.

[249] Ζαμπαρλούκου Σ., (1997), *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. 1936-90*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.

[250] Zambarloukou S., (2004), '*Collective bargaining and social pacts in Greece: Social actors'responses to change*', Εισήγηση στο συνέδριο 'Economic Sociology: Problems and prospects', Ρέθυμνο.

κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης. Σύμφωνα με τη Σ. Ζαμπαρλούκου (1997), την περίοδο αυτή διαμορφώνεται ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός περιορισμένης εμβέλειας, με χαρακτηριστικά διαφορετικά από εκείνα του "ιδεατού τύπου" του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα εκπροσώπησης των συμφερόντων.

Μια από τις βασικές εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα υπήρξε ο Νόμος 3239/1955 "Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.", ο οποίος ρύθμιζε και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νόμου όπως είδαμε ήταν ο κρατισμός, καθώς και η νομιμοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ντότσικα, 1998). Ουσιαστικά, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν νοούνταν ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ), ενώ ακόμα και η ΣΣΕ δεν γινόταν αντιληπτή παρά μονάχα ως μια απλή διαδικασία διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, διαδραματίζοντας ως εκ τούτου ρόλο ανάλογο με εκείνο της διαιτησίας (Σπυρόπουλος, 1998). Η παράλληλη θέσπιση ενός συστήματος υποχρεωτικής (κρατικής) διαιτησίας, η οποία και έθετε περιορισμούς στη διαδικασία και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, "…αιτιολογήθηκε με αναφορά στην ανάγκη ελέγχου της αύξησης των εργατικών αμοιβών, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της οικονομίας, για την προώθηση της ανάπτυξης και τη συγκράτηση του πληθωρισμού" (Μοσχονάς, 2003: 121)[251].

Ο εκτεταμένος αυτός κρατικός παρεμβατισμός δεν περιορίστηκε μονάχα στο πεδίο των διαπραγματεύσεων, αλλά εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης, δεδομένου ότι συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ κ.λπ.) κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους. Τέλος, ο παρεμβατισμός αυτός νομιμοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω της απουσίας οικονομικής αυτοδυναμίας και της συνακόλουθης οικονομικής εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από το κράτος, σε συνδυασμό με την πολυδιάσπασή του, βάσει κομματικών κριτηρίων, παράγοντας που εν μέρει ευνόησε και τις παρεμβάσεις στο εσωτερικό του.

Η δεκαετία του '90 σηματοδοτεί, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο και τυπικά, το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού της μεταπολιτευτικής Ελλάδας, τόσο λόγω του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και λόγω της ανάπτυξης πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο Νόμος 1876/1990 αναμορφώνει ριζικά το προϋπάρχον πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με κύρια χαρακτηριστικά την αποκέντρωση και την εθελοντικότητα (Ντότσικα, 1998)[252]. Οι βασικές αλλαγές αφορούν στη διεύρυνση του περιεχομένου των

[251] Μοσχονάς Α., (2003), *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
[252] Ντότσικα Μ., (1998), *«Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992-1998)»*, EIRO News.

συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προς πιο ποιοτικά θέματα, στην εγκαθίδρυση των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, στην κατάργηση της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας και στη σύσταση ενός αυτόνομου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ), στη θέσπιση δικαιώματος και υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, στην κατοχύρωση του καλόπιστου διαλόγου προκειμένου να ενθαρρύνονται οι συμφωνίες και η προσφυγή στη διαιτησία να είναι μονάχα επικουρική κ.λπ.

Με το νέο νομοθετικό πλαίσιο, παρατηρείται εκ των πραγμάτων μια διαφοροποίηση όσον αφορά στο είδος των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων, αν και ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν παρουσιάζει αύξηση σε σχέση με την προηγούμενη χρονική περίοδο.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο των συμβάσεων, από ό,τι φαίνεται, δίνεται ακόμα έμφαση σε παραδοσιακού και αμυντικού χαρακτήρα αιτήματα, με κυρίαρχα τα οικονομικά και μισθολογικά θέματα έναντι πιο θεσμικών ή/ και ποιοτικών θεμάτων (Μουρίκη, 2001)[253].

Παράλληλα με την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του ’90, εγκαινιάστηκε μια σειρά από νέες πρακτικές και θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης. Εδώ μπορούμε να διακρίνουμε, αφ’ ενός, τον λιγότερο ή περισσότερο θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο, επαναλαμβανόμενο ή μη, ο οποίος καταλήγει ή όχι στην υπογραφή κάποιου Συμφώνου και, αφ’ ετέρου, τους διαρκείς θεσμούς τριμερούς διαβούλευσης.

Αναφορικά με την πρώτη μορφή κοινωνικής συνεργασίας, η οποία δεν είχε πάντα ως επακόλουθο την υπογραφή κάποιου κοινωνικού συμφώνου, παρατηρείται ότι: “Με σημαντική καθυστέρηση και διστακτικότητα και με την καθοριστική προτροπή της Ε.Ε., επιχειρήθηκε και στη χώρα μας η θεσμοθετημένη εμπλοκή των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής” (Μουρίκη, 2002:148). Στις σχετικές πρωτοβουλίες συγκαταλέγονται: Η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου του 1997 για την “ανάπτυξη – ανταγωνιστικότητα - απασχόληση”, ο διάλογος σχετικά με την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος την άνοιξη του 2001 ή για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας το 2000 κ.λπ. Σε αυτές τις πρωτοβουλίες μπορούν να προστεθούν και οι πιο “θεσμοθετημένες” και τακτικές διαδικασίες διαβούλευσης, όπως τα Ετήσια Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης κ.λπ.

Πέρα από αυτές τις διαδικασίες και πρακτικές διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου –οι οποίες έλαβαν συχνά χώρα κατόπιν συστάσεων της Ε.Ε. ή μιμούμενες ανάλογες πρακτικές σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες– δημιουργήθηκε και μια σειρά από φορείς (διμερούς ή τριμερούς συμμετοχής), στο πλαίσιο μιας προσπάθειας περιορισμού του κρατικού παρεμβατισμού και ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου. Μεταξύ αυτών αξίζει να γίνει μνεία στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), έναν

[253] Μουρίκη Α., (2002), *«Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση»*, στο: Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, σ.σ. 145-152, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

γνωμοδοτικό φορέα που ιδρύθηκε το 1994 και στον οποίο εκπροσωπούνται οι σημαντικότερες επαγγελματικές και κοινωνικές κατηγορίες, καθώς και στις Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (ΝΟΚΕ), οι οποίες επίσης λειτουργούν από 1994 σε νομαρχιακό επίπεδο.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι την πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων από τις αρχές του '90 χαρακτήριζε η συνύπαρξη δύο αντιφατικών τάσεων: Αφ' ενός, μια προσπάθεια "εκσυγχρονισμού" και απαλλαγής από την κρατική κηδεμονία, βάσει των υποδείξεων και των συστάσεων της Ε.Ε. ή σε εναρμόνιση με τις πρακτικές άλλων χωρών της Ε.Ε., και αφ' ετέρου, τα "κατάλοιπα του παλαιότερου συστήματος". Οι όποιες, λοιπόν, εκσυγχρονιστικές προσπάθειες συγκρούονται με τις δυνάμεις διατήρησης του παλαιότερου συστήματος.

Η συνύπαρξη αυτών των συχνά αντιφατικών τάσεων εξηγεί και εν μέρει τη δυσκολία ένταξης της ελληνικής περίπτωσης στις τυπολογίες που έχουν προταθεί αναφορικά με τις κυρίαρχες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Με άλλα λόγια, είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποτιμηθεί η πρόσφατη πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, είτε με όρους αποκέντρωσης ή συγκεντρωτισμού, είτε ακόμα και με όρους συνύπαρξης αυτών των δύο τάσεων, ανάλογα με τις επιμέρους πολιτικές και τα θέματα.

Στην περίπτωση που κάποιος θα επιχειρούσε να αποτιμήσει την ελληνική περίπτωση, μιλώντας με όρους "αποκέντρωσης", θα έπρεπε να λάβει υπόψη του ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αυτή εκφράστηκε κυρίως μέσα από ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου και της εγκυρότητας των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, καθώς και μέσα από την αριθμητική αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων και των συμφωνιών (εις βάρος των κλαδικών) (Καρακιουλάφη, 2002)[254].

Πρακτικά, όμως, στην Ελλάδα, δεν υπάρχει καμία τέτοια ένδειξη αποκέντρωσης, τουλάχιστον στον βαθμό που αυτή εκφράστηκε σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η διατήρηση ενός πιο συγκεντρωτικού τύπου διαπραγμάτευσης αιτιολογείται τόσο μέσα από υποκειμενικούς, όσο και μέσα από αντικειμενικούς παράγοντες.

Στην κατηγορία των αντικειμενικών παραγόντων, μπορούν να συγκαταλεχθούν: Η καθυστερημένη νομιμοποίηση αυτού του επιπέδου διαπραγμάτευσης (συγκριτικά με άλλες χώρες), η ελλειμματική παρουσία των θεσμών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις κ.λπ.

Στους υποκειμενικούς παράγοντες συγκαταλέγεται η βούληση των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών, οι οποίοι συχνά για στρατηγικούς λόγους δεν θέλησαν να προωθήσουν, από κοινού, αποκεντρωμένες διαδικασίες ρύθμισης των όρων εργασίας. Από πλευράς συνδικάτων, η προτίμηση για πιο συγκεντρωτικό (και παραδοσιακό) τρόπο ρύθμισης εξηγείται μέσα από παράγοντες όπως οι δυσκολίες παρέμβασής τους σε μια οικονομία όπου οι μικρές επιχειρήσεις κατέχουν τη σημαντική θέση. Σε αυτό μπορεί να προστεθεί πιθανά και η πεποίθησή τους ότι η σύνδεσή τους με το κομματικό σύστημα τους παρέχει εξουσία, κάτι το οποίο τους απέτρεψε από το να επιδιώξουν μείωση της κρατικής παρέμβασης

[254] Καρακιουλάφη Χ., (2002), «Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 27: 65-75.

και αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης (Zambarloukou, 2004)[255]. Αναφορικά με τους εργοδότες, η προσήλωση σε πιο συγκεντρωτικό τρόπο ρύθμισης εξηγείται πιθανά από το γεγονός ότι αυτός τους εξασφάλιζε τη συμμετοχή στη χάραξη της οικονομικής πολιτικής, ενώ παράλληλα διασφάλιζε και ορισμένο βαθμό κοινωνικής ειρήνευσης στο εργασιακό τοπίο (Zambarloukou, 2004).

Τέλος, εάν λάβουμε υπόψη ότι ως βασικό επιχείρημα υπέρ της αποκέντρωσης των διαδικασιών ρύθμισης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προβλήθηκε ο θεωρούμενος ως δεσμευτικός και περιοριστικός χαρακτήρας των συγκεντρωτικών διαδικασιών ρύθμισης (κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, νομοθετικών ρυθμίσεων κ.λπ.), σε μια χώρα όπου λόγω του μικρού αριθμού επιχειρήσεων και κάποιων άλλων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας, της θέσης που κατέχει η μαύρη εργασία κ.λπ.), ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού βρίσκεται εκτός του πεδίου κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τότε το επιχείρημα αυτό φαίνεται μάλλον άτοπο.

Αναφορικά τώρα με τις εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο, αξίζει να επισημανθεί ότι παρά τις σημαντικές προόδους (ποσοτικές και ποιοτικές) που έχουν σημειωθεί σε αυτό το πεδίο, συχνά η Ελλάδα κατατάσσεται μεταξύ των χωρών εκείνων όπου οι σχετικές πρωτοβουλίες απέτυχαν. Αυτό είτε γιατί θεωρείται ότι ο βαθμός συναίνεσης δεν ήταν παρά μερικός, είτε διότι ο ρόλος των διαφόρων φορέων τριμερούς διαβούλευσης και συμμετοχής παραμένει περιθωριακός και αυτοί δεν αξιοποιούνται επαρκώς (Γιαννακούρου, 2003, Zambarloukou, 2004, Μουρίκη, 2002, Ebbinghaus and Hassel, 2000, Leonard, 2001, Hassel, 2003, ΟΚΕ, 2002).

Μια πρόσφατη Γνώμη της ΟΚΕ σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα μάς δίνει μια σαφή εικόνα όσον αφορά τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο (ΟΚΕ, 2002). Αν και διαπιστώνεται ο περιορισμός του έντονου κρατικού παρεμβατισμού, επισημαίνεται ότι η κρατική νομοθεσία παραμένει η βασική πηγή ρύθμισης και ότι το κράτος εξακολουθεί να διαδραματίζει τον πρωταρχικό ρόλο. Αναφορικά με τον ρόλο της ίδιας της ΟΚΕ, φαίνεται ότι, παρά την προσπάθεια εναρμόνισης και σύμπλευσης με το κοινοτικό κεκτημένο και τις ευρωπαϊκές συστάσεις και παροτρύνσεις, ο διάλογος δεν είναι πάντα ουσιαστικός. Και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Αφ' ενός, η ΟΚΕ δεν αξιοποιείται όσο θα έπρεπε, δεδομένου ότι κατά την περίοδο 1995-2001 λιγότερα από τα μισά νομοσχέδια οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της εστάλησαν για γνωμοδότηση. Αφ' ετέρου, θεωρείται ότι οι προτάσεις της δεν εισακούονται στον επιθυμητό βαθμό, κάτι που έχει συχνά ως συνέπεια οι όποιες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες να οδηγούνται σε αδιέξοδο και να καταλήγουν σε ελλιπείς ή ανεφάρμοστους νόμους (ΟΚΕ, 2002, Γιαννακούρου, 2003). Επιπλέον, η μέχρι τώρα λειτουργία των ΝΟΚΕ δεν έχει επιδείξει ουσιαστικά αποτελέσματα, οι γνώμες που εκφέρουν δεν φαίνεται να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, ενώ η απουσία νομιμοποίησης από τις

[255] Zambarloukou S., (2004), '*Collective bargaining and social pacts in Greece: Social actors' responses to change*', Εισήγηση στο συνέδριο 'Economic Sociology: Problems and prospects', Ρέθυμνο.

τοπικές κοινωνίες και η ελλιπής χρηματοδότηση φαίνεται να δρουν ανασταλτικά για τη λειτουργία τους (ΟΚΕ, 2002).

Τα παραπάνω αναδεικνύουν τη δυσκολία ερμηνείας των εξελίξεων στο πεδίο με όρους αποκέντρωσης ή (επανα-) συγκεντρωτισμού, παρά την ύπαρξη του σχετικού θεσμικού πλαισίου, καθώς και πρακτικών που γνώρισαν επιτυχία σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά πλαίσια. Προκύπτει, λοιπόν, ότι η παρουσία των τυπικών προϋποθέσεων δεν επαρκεί από μόνη της για τη διασφάλιση της επιτυχημένης λειτουργίας ορισμένων θεσμών ή πρακτικών. Δεν αρκεί λοιπόν να περιορίζεται κανείς σε μια θεσμικού τύπου ανάλυση, αλλά σκόπιμο θα ήταν να λαμβάνει υπόψη του και τις ειδικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συγκυρίες, τις οποίες δεν μπορεί να συλλάβει μια θεσμικού χαρακτήρα ανάλυση.

7. Η μετάβαση στις νέες ρυθμίσεις

7.1 Ο ρόλος της εισοδηματικής πολιτικής

Ορόσημο σε σχέση με τι εξελίξεις που επέφερε στα μακροοικονομικά δεδομένα και τις εργασιακές σχέσεις αποτέλεσε η πετρελαϊκή κρίση κατά τη δεκαετία του 1970, η οποία πέραν της αύξησης της τιμής του πετρελαίου χαρακτηρίστηκε από την ύφεση και την ανεργία, την πτώση των ρυθμών ανάπτυξης, τις δυσχέρειες στο ισοζύγιο πληρωμών, την κάμψη της παραδοσιακής βιομηχανίας στην οποία υπήρχε διαρθρωμένος και ισχυρός συνδικαλισμός, και την αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού που εντάθηκε λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών μεταβολών που υπήρξαν κατά την περίοδο αυτή[256]. Στις συνθήκες μιας τόσο έντονης κρίσης το πρόβλημα του πληθωρισμού έγινε οξύτερο. Η δε θεραπεία του αναζητήθηκε στις πολιτικές περιορισμού της συνολικής ζήτησης και μείωσης των πραγματικών αμοιβών[257]. Μετά από μια ελαφρά ύφεση των μακροοικονομικών προβλημάτων, τα φαινόμενα αυτά επανεμφανίσθηκαν εντονότερα στις αρχές της δεκαετίας του 1980 με την δεύτερη πετρελαϊκή κρίση[258]. Τα περισσότερα κράτη για την αντιμετώπιση της μεγάλης οικονομικής κρίσης έλαβαν μέτρα σταθεροποίησης των οικονομικών τους[259]. Εντατικοποιήθηκαν οι οικονομικές πολιτικές λιτότητας που στόχευσαν κατά βάση στην καταπολέμηση της ανεργίας, στη συγκράτηση του πληθωρισμού και στην επίτευξη ανταγωνιστικότητας για την εθνική οικονομία κάθε χώρας[260]. Οι πολιτικές αυτές, ειδικότερα, στόχευσαν στην αξιοποίηση χρηματοοικονομικών και νομισματικών μέτρων, στη χρήση κινήτρων για παραγωγικότητα, στην ενθάρρυνση των επενδύσεων και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, στον περιορισμό των δημοσίων δαπανών, των δημοσίων επενδύσεων και των κοινωνικών προγραμμάτων και γενικότερα στην οργανωτική αναδιάρθρωση του εκσυγχρονισμού της οικονομίας με τη χρήση νέων τεχνικών διαχείρισης των αγορών και ιδίως της αγοράς εργασίας[261]. Οι πολιτικές αυτές περιέλαβαν τις περισσότερες φορές έλεγχο των τιμών, των μισθών και των εισοδημάτων, που εκδηλώθηκε και με την διαφορά βαθμών –ανά χώρα και χρονική περίοδο– κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που εκ των πραγμάτων περιόρισε και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων[262].

Για πρώτη φορά σε καιρό ειρήνης τα ευρωπαϊκά κράτη, διαδραμάτισαν τόσο ενεργό ρόλο στις συλλογικές

---

[256] J. P. Windmuller et al., *Collective Bargainning in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*, οπ.π., 140.
[257] Ξ. Πετρινιώτη, *Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις*, οπ.π., σελ.3.
[258] Γ. Σπυρόπουλου, *Εργασιακές σχέσεις και Οικονομική κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ.3.
[259] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, ΕΕργΔ., οπ.π., σελ.536.
[260] Γ. Σπυρόπουλου, *Εργασιακές Σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης*, Ε.Εργ. Δ., οπ.π., σελ. 3-4.
[261] J. P. Windmuller et al., *Collective bargainning in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*, οπ.π., σελ. 141.
[262] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, Ε.Εργ.Δ, οπ.π., σελ. 536.

διαπραγματεύσεις. Βεβαίως υπάρχουν διαφορές μεταξύ των κρατών. Όμως, το κοινό χαρακτηριστικό στις χώρες της δυτικής Ευρώπης κατά την τελευταία εικοσαετία είναι ο αυξημένος ρόλος του κράτους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ιδίως στη διαμόρφωση των αμοιβών, που εκδηλώθηκε με περιστολή των αμοιβών στο δημόσιο τομέα, με τους ποικίλους νομοθετικούς περιορισμούς των αυξήσεων και τα «παγώματα των μισθών» και τέλος με την ουσιαστική κατάργηση των μηχανισμών αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής[263].

Το βασικό συμπέρασμα, συνεπώς, από την ευρωπαϊκή εμπειρία των τελευταίων δεκαετιών είναι ότι λόγω, του φόβου των επιπτώσεων των μισθολογικών αυξήσεων στο κοινωνικό σύνολο, η αμοιβή της εργασίας, ο καθορισμός της οποίας αναμφισβήτητα ανήκει στη ρυθμιστική εξουσία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, έγινε αιτία και αντικείμενο εκτεταμένης κρατικής παρέμβασης[264], γεγονός που ανέσυρε στην επιφάνεια την παλαιά συζήτηση και τον προβληματισμό για τη σχέση κράτους και συλλογικής αυτονομίας και διαπραγμάτευσης[265]. Η εμπειρία αυτή υπαγορεύει ότι η κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό τον επηρεασμό του ύψους των μισθολογικών αυξήσεων ασκήθηκε στις ευρωπαϊκές χώρες μέσα από την πρακτική: α) της πειθούς, β) της άμεσης ή έμμεσης συμμετοχής και γ)των ελέγχων και περιορισμών.

Δεδομένης της παραδοχής ότι τα αντιπληθωριστικά μέτρα έχουν μεγαλύτερη επιτυχία όταν προκύπτουν μέσα από τη στενή συνεργασία κράτους, εργαζομένων και επιχειρήσεων[266], οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις προέκριναν συχνά συναινετικές διαδικασίες και λύσεις σε σχέση με τον προσδιορισμό του ύψους των αμοιβών[267]. Συνήθη κυβερνητική πρακτική αποτέλεσε η διατύπωση εκτιμήσεων και προτροπών προς τους κοινωνικούς συνομιλητές σε μια προσπάθεια αυτοί να πεισθούν, κατά τις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις, να λάβουν υπόψη την κυβερνητική οικονομική πολιτική και ιδίως τους μακροοικονομικούς στόχους. Συχνά, δε, υποστήριξαν οι κυβερνήσεις ποικιλότροπα τις κορυφαίες εργατικές οργανώσεις ώστε η κατεύθυνση των κεντρικών φορέων στις εθνικού επιπέδου διαπραγματεύσεις να αποτελέσει πιλότο και για τις διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο[268]. Μια πιο άμεση μορφή παρέμβασης αποτέλεσε η συμμετοχή του κράτους σε τριμερείς εθνικού επιπέδου διαπραγματεύσεις, οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις κατέληξαν σε τριμερή σύμφωνα ή κοινωνικά συμβόλαια, όπως παλιότερα στο Βέλγιο και την Ολλανδία και αργότερα στην Ιταλία και την Ισπανία. Το βασικό συμπέρασμα από αυτή την εμπειρία ήταν ότι η ad hoc και μη θεσμοθετημένη συνεύρεση και συνεργασία κράτους, εργαζομένων και εργοδοτών ορισμένες φορές ήταν μεν αποτελεσματικές αλλά δεν είχαν διάρκεια και συνέχεια

---

[263] O. Clarke: *Collective Bargainning and the Economic Recovery*, in OECD Observer, (Paris, Organisationfor Economic Cooperation and Development), July 1984, σελ. 19.
[264] Γ. Λεβέντη, *Συλλογική αυτονομία και κρατικός Παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο*, οπ.π., σελ. 283.
[265] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 536.
[266] Ξ. Ζολώτα, *Πληθωρισμός και Νομισματικός Στόχος*, Τράπεζα της Ελλάδος, Αρχείο μελετών και ομιλιών (38), 1978, σελ. 21 επ.
[267] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 537.
[268] J.P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*, οπ.π., σελ. 141.

μέσα στο χρόνο οι οποίες θα τους εξασφάλιζαν μεγαλύτερη λειτουργικότητα. Η διαπίστωση αυτή οδήγησε πολλά ευρωπαϊκά κράτη στην υιοθέτηση σταθερών και μόνιμων δομών τριμερούς συνεργασίας.

Ο βαθμό συνεννόησης κράτους, εργαζομένων και εργοδοτών είτε με τη μορφή των διμερών ή τριμερών εθνικών διαπραγματεύσεων (θεσμοθετημένων ή μη), είτε με τη μορφή της διαπραγματευμένης νομοθεσίας, είτε των τριμερών συμφώνων και κοινωνικών συμβολαίων που προκύπτουν στα πλαίσια εθνικών οργάνων οικονομικής και κοινωνικής συνεργασίας, ποικίλει μεταξύ των διαφόρων χωρών και χρονικών περιόδων[269]. Όπου επετεύχθη ουσιαστική συμμετοχή των εκπροσώπων των κοινωνικών συμφερόντων και συναίνεση στην οικονομική και κοινωνική πολιτική τα αποτελέσματα ήταν ικανοποιητικά. Οι περιορισμοί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη συγκράτηση του πληθωρισμού και τη σταθεροποίηση, γίνονται ευκολότερα αποδεκτοί από την κοινωνία εφόσον η θεσμική δόμηση του επίσημου συστήματος εργασιακών σχέσεων σέβεται τη συλλογική αυτονομία και παρέχει προτεραιότητα στις συναινετικές λύσεις έναντι των μονομερών αποφάσεων[270].

Οι ειδικοί θεσμοί οικονομικής και κοινωνικής εργασίας, του κράτους και των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών φαίνεται ότι προέκυψαν με σκοπό κατ' αρχήν την καταπολέμηση του πληθωρισμού[271]. Στην πορεία όμως, πέραν του ρόλου που διαδραμάτισαν για την επίτευξη συναίνεσης και την αποδοχή των περιοριστικών εισοδηματικών πολιτικών, ασχολήθηκαν με την αντιμετώπιση και άλλων, μείζονος σημασίας οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων. Τέτοια όργανα δημιουργήθηκαν σε πολλές χώρες μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο.

Η κοινωνική όμως συνεργασία είναι δυνατόν να διεξάγεται και σε λιγότερο θεσμοθετημένη ή και σε μη θεσμοθετημένη βάση. Σε αυτή την κατηγορία θα μπορούσαν να υπαχθούν οι εθνικές γενικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας που έχουν διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της Ιταλίας, της Ισπανίας, και της Γαλλίας[272]. Αντίθετα σε άλλες περιπτώσεις η τριμερής συνεργασίας είναι πλέον εμφανής και σαφής με την ευθείας συμμετοχή του κράτους ως συμβαλλόμενου μέρους στη διαμόρφωση της συμφωνίας. Τέτοιες περιπτώσεις αποτέλεσαν στην Ιταλία[273] οι τριμερείς συλλογικές συμβάσεις εργασίας του 1983 και του 1984, οι οποίες σηματοδότησαν μια ποιοτική αλλαγή της κρατικής παρέμβασης στις εργασιακές σχέσεις και εγκαινίασαν για τα ιταλικά δεδομένα μια πρακτική που συνεχίσθηκε και αργότερα. Με αυτές τις δύο συμφωνίες, οι οποίες είχαν ευρύτερο περιεχόμενο, το οποίο περιέλαβε θέματα φορολογικά, οικονομικά, επιδομάτων, μέτρα για την απασχόληση, για την αγορά εργασίας και για την εργασιακή

[269] Γ. Σπυρόπουλου, *Εργασιακές Σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις Χώρες της Νότιας Ευρώπης*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 6.
[270] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 537.
[271] Γ. Λεβέντη, *Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 290.
[272] Γ. Σπυρόπουλου, *Εργασιακές Σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης*, Ε.Εργ. Δ., οπ.π., σελ. 6.
[273] G. Guigni, *Recent Trends in Collective BArgainning in Italy*, στο J.P. Windmuller et al., Collective Bargainning in Industraialised Market Economies: A Reappraisal, οπ.π., σελ. 231-232.

ευελιξία, το κράτος επεδίωξε και πέτυχε σαν συμβαλλόμενο μέρος να διαμορφωθούν τριμερείς συμφωνίες οι οποίες συνέδεσαν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τις δυνατότητες της οικονομίας και οδήγησαν στον περιορισμό των αυξήσεων των αμοιβών στα όρια που είχαν προσδιορισθεί από το στόχο της μείωσης του πληθωρισμού.

Εκδηλώσεις κοινωνικής συνεργασίας και συναινετικής προσέγγισης έχουν αποτελέσει επίσης, στην Ισπανία, η «Συμφωνία Πακέτο» για τη συσχετισμένη αντιμετώπιση των στόχων της οικονομικής πολιτικής και των επιθυμιών των κοινωνικών συνομιλητών. Στη Μεγάλη Βρετανία παλαιότερα, το «Νέο Κοινωνικό Συμβόλαιο» με την ομοσπονδία των εργατικών συνδικάτων (TUC) καταρτίστηκε στα πλαίσια της πολιτικής της βρετανικής κυβέρνησης κατά την περίοδο 1974-1977 για παροχή φορολογικών ελαφρύνσεων προς τους εργαζομένους, με παράλληλη ρητή δέσμευση των συνδικάτων να περιορίσουν τις απαιτήσεις τους σε σχέση με το ύψος των μισθολογικών αυξήσεων[274]. Περίπτωση κοινωνικού συμβολαίου αποτελεί στην Ολλανδία η κοινωνική συμφωνία (Social Contact) του 1972 και κάποιες επόμενες προσπάθειες των τελευταίων ετών προς αυτήν την κατεύθυνση[275].

Από την άλλη πλευρά η αποτυχία πολλές φορές των εκούσιων λύσεων και η εμμονή του πληθωρισμού σε υψηλά επίπεδα οδήγησαν τα τελευταία χρόνια πολλά δυτικά ευρωπαϊκά κράτη στο να λάβουν μέτρα αμεσότερα για τον έλεγχο και τον περιορισμό της αύξησης των μισθών και ημερομισθίων[276]. Οι πολιτικές αυτές επιδιώκουν τους στόχους τους με την επιβολή νομοθετικών ή διοικητικών απαγορεύσεων, περιορισμών ή ελέγχων στην οικονομική δράση των ατόμων, αλλά και στη συνδικαλιστική δραστηριότητα των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ιδίως στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε σχέση με τα επίπεδα αυξήσεων των αμοιβών[277]. Τέτοια μέτρα έχουν πολλές φορές επιβληθεί μετά από αποτυχία των διμερών ή τριμερών εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως έχει συμβεί στο Βέλγιο και στη Γαλλία, και αφού οι κυβερνήσεις εξήντλησαν κάθε περιθώριο[278]. Όταν αποτύχουν οι εκούσιες λύσεις, είτε στα πλαίσια της πειθούς που επιδιώκει το κράτος να ασκήσει στους κοινωνικούς συνομιλητές είτε στα πλαίσια τριμερών θεσμών και διαδικασιών διαβούλευσης και συνεργασίας με τη συμμετοχή του κράτους, τότε η επέμβαση της πολιτείας γίνεται ευθεία με σκοπό τον έλεγχο των αμοιβών. Τέτοια φαινόμενα έχουν εμφανισθεί στο Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ολλανδία, παλαιότερα στη Μεγάλη Βρετανία και επί σειρά ετών στην Ελλάδα.

Η άμεση κρατική παρέμβαση, που αποτελεί ανάμειξη του κράτους στις σχέσεις διανομής κεφαλαίου και εργασίας[279] και ειδικότερα επέμβαση στην αγορά εργασίας για τον προσδιορισμό

---

[274] Χρ. Τζεκίνη, *Εργασιακές σχέσεις και Ανάπτυξη*, Αθήνα 1984, σελ. 75.
[275] Chris de Neubourg, *Unemployment and Labour Market Flexibility: The Netherlands*, World Employment Programme, I.L.O., Geneve, 1990 σελ. 133-137.
[276] Γ. Λεβέντη, *Συλλογική αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 292.
[277] Γ. Λεβέντη, *Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 292.
[278] Γ. Σπυρόπουλου, *Νέες τάσεις των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες*, Εισήγηση στο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο του ΟΜΕΔ, οπ.π., σελ. 10.
[279] Ξ. Πετρινιώτη, *Κράτος και Εργασιακές σχέσεις*, οπ.π., σελ. 136.

των ονομαστικών μισθών, με τον μονομερή καθορισμό του ύψους των μισθών και ημερομισθίων, μπορεί να ασκείται[280] με τρεις τρόπους: α) με παραπομπή στη διαιτησία, εφόσον υφίσταται στη συγκεκριμένη χώρα θεσμός υποχρεωτικής και κρατικά ελεγχόμενης διαιτησίας[281], β) με διοικητική επέμβαση[282], η οποία μπορεί με την επίκληση του γενικού συμφέροντος να τροποποιήσει ή να αρνηθεί την έγκριση ορισμένης συλλογικής σύμβασης εργασίας και γ) με την έκδοση νόμων ή διαταγμάτων που απαγορεύουν ή θέτουν υπό έλεγχο για ορισμένο διάστημα τις αυξήσεις των μισθών και ημερομισθίων.

Στην Ολλανδία[283], βασικός νόμος υπήρξε σχετικά ο νόμος για τον «Καθορισμό των Μισθών» του 1970, με τον οποίο παρασχέθηκε στην Κυβέρνηση η δυνατότητα χάριν του γενικού συμφέροντος να παρεμβαίνει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε περίπτωση εθνικής ανάγκης να επιβάλλει «πάγωμα» των αμοιβών. Αντίστοιχοι νόμοι υπήρξαν και τα επόμενα χρόνια. Ο νόμος «για την Εισοδηματική πολιτική και την προστασία των ευκαιριών απασχόλησης» του 1974 υπήρξε αποτέλεσμα της πετρελαϊκής κρίσης και επέβαλε πάγωμα των μισθών και ημερομισθίων.

Στη Γαλλία[284], μετά από μια περίοδο αναθέρμανσης της οικονομίας, ακολούθησε πολιτική λιτότητας η οποία μεταξύ των άλλων μέτρων εκδηλώθηκε και με την επιβολή «παγώματος» των τιμών και των μισθών για την περίοδο Ιουλίου-Νοεμβρίου 1982 ενώ για το επόμενο έτος η κρατική παρέμβαση υπήρξε ηπιότερης μορφής και εκδηλώθηκε με συστάσεις εκ μέρους κυβερνητικών αξιωματούχων. Και στο Βέλγιο υπήρξαν νομοθετικές παρεμβάσεις που επέβαλαν περιορισμούς στις αυξήσεις των μισθών.

Και στην Ελλάδα όμως, πολλές φορές κατά το παρελθόν επεβλήθησαν νομοθετικοί περιορισμοί στις αυξήσεις των μισθών. Τέτοιες ρυθμίσεις προβλέφθηκαν από το άρθρο 27 του Ν. 1320/1983[285] και από το άρθρο 49 του Ν. 1947/1991. Υπήρξαν όμως και άλλες περιπτώσεις ρυθμίσεων οι οποίες διακρίθηκαν εφόσον γι' αυτές διατυπώθηκαν ποικίλες κρίσεις και σχόλια.

Η πράξη νομοθετικού περιεχομένου[286] (ΠΝΠ)της 18-10-1985 που εξεδόθη βάσει της έκτακτης νομοθετικής διαδικασίας του άρθρου 44 § 1 του Συντάγματος 1975/86, επέβαλε μέχρι 31-12-1987 απαγόρευση συνομολόγησης, χορήγησης ή καταβολής αυξήσεων στις κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, εφόσον αυτές δεν βρίσκονταν εντός των πλαισίων της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής,

---

[280] Γ. Λεβέντη, *Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 293.

[281] Στην Ελλάδα, πέραν του συστήματος της κρατικής υποχρεωτικής διαιτησίας του ν. 3239/1955, το άρθρο 17 § 1 αυτού παρείχε, σε εξαιρετικές περιπτώσεις που υπήρχε απειλή για την εθνική οικονομία, δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να παραπέμπει τις συλλογικές διαφορές εργασίας στα Π.Δ.Δ.Δ. και στα Δ.Δ.Δ.Δ.

[282] Παλαιότερα στην Ελλάδα βάσει του άρθρου 20 § 2 του Ν. 3239/1955 οι Υπουργοί Εργασίας και Συντονισμού μπορούσαν να τροποποιούν ή να μην εγκρίνουν ΣΣΕ ή διαιτητικές αποφάσεις. Επίσης στο Βέλγιο το Βασιλικό Διάταγμα No. 179 της 30ης Δεκεμβρίου 1982 προέβλεψε ότι υπό ορισμένες προϋποθέσεις οι ΣΣΕ θα πρέπει να εγκρίνονται και να συνυπογράφονται από τον Υπουργό Εργασίας.

[283] W. Albeda, *Recent Trends in Collective Bargainning in Netherlands*, στο J.P. Windmuller et al., *Collective bargainning in Industrialised Market Economies: A reappraisal*, οπ.π., σελ. 256.

[284] Y. Delamotte, *Η εξέλιξη του δικαίου και των Συλλογικών Εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία από το 1981 μέχρι το 1986 (Μετάφραση Σοφίας Μήτσου)*, Ε.Εργ.Δ., τ. 46, 1987, τεύχος 13, σελ. 549.

[285] ΦΕΚ 6/Α΄ /11-1-1983.

[286] ΦΕΚ 179/Α΄/ 18-10-1985.

ενώ παράλληλα προέβλεψε την επιβολή κυρώσεων και προστίμων σε επιχειρήσεις και εργοδότες για τυχόν παράβαση των απαγορευτικών διατάξεων. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτέλεσε επίσης ο νόμος 2025/1992 με τον οποίο επεβλήθη απαγόρευση χορήγησης κάθε είδους αυξήσεων στους εργαζομένους με οποιαδήποτε σχέση στο δημόσιο τομέα. Και αυτή η εισοδηματική πολιτική δέχτηκε έντονη κριτική. Για την εφαρμογή της δε επιστρατεύθηκε ένα πλέγμα κυρώσεων για τα όργανα διοίκησης και τους προϊσταμένους των νομικών προσώπων και των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα στην περίπτωση παράβασης των απαγορευτικών διατάξεων, το οποίο περιελάμβανε άμεση λύση της θητείας, της σύμβασης εργασίας, ή της σχέσης απασχόλησης και καταβολή προστίμου ύψους δώδεκα μηνιαίων αποδοχών στον παραβάτη. Παράλληλα, ο νόμος περιέλαβε εξουσιοδότηση βάσει της οποίας με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας ήταν δυνατό να καθορίζεται τα ανώτατο όριο του κάθε είδους δαπανών για το προσωπικό κάθε οργανισμού ή επιχείρησης του δημοσίου τομέα, γεγονός που είχε ως συνέπεια την επιβολή συγκεκριμένων περιορισμών στο ύψος των αμοιβών των εργαζομένων. Η ισχύς δε αυτής της εξουσιοδότησης με το άρθρο 38 § 10 του νόμου 2065/1992[287] παρατάθηκε και για τα έτη 1993-1994.

Συμπερασματικά, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η κοινωνική συνεργασία και η επίτευξη συναινέσεων στον τομέα της εισοδηματικής πολιτικής αποτελεί τον μόνο κοινωνικά αποδεκτό τρόπο οικονομικής ανάκαμψης στις σύγχρονες δημοκρατικές πλουραλιστικές κοινωνίες[288]. Όποιο όμως τελικά μοντέλο και αν επιλεγεί για την εφαρμογή μιας εισοδηματικής πολιτικής τα ερωτήματα τα οποία δημιουργούνται σε κάθε περίπτωση περιστρέφονται γύρω από δύο άξονες. Πως είναι δυνατόν να επιτυγχάνεται η καθήλωση των τιμών και των αμοιβών χωρίς να θίγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η αυτονομία των μερών; Σε ποιο βαθμό μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία μια εισοδηματική πολιτική χωρίς την αποδοχή της από τους φορείς εκπροσώπησης των βασικών κοινωνικών συμφερόντων; Και το κυριότερο, κατά πόσο αυξάνεται στην πράξη η δυνατότητα εργαζομένων και εργοδοτών να συμμετάσχουν στη χάραξη της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους.

7.2 Το προϊσχύσαν δίκαιο και μετάβαση στις νέες ρυθμίσεις

7.2.1 Το προϊσχύσαν δίκαιο

Ο νόμος 1876/1990 με τον οποίο ανατράπηκε γενικότερα το προηγούμενο σύστημα διαπραγμάτευσης, σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας του νόμου 3239/1955 (και γι' αυτό, κατά μια προσφιλή συνήθεια του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, χαρακτηρίστηκε ως νόμος «αντι-3239»)[289], ρυθμίζει με ριζικά

[287] ΦΕΚ 113/Α΄/30-6-1992.
[288] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής εμπειρία*, Ε.Εργ.Δ., οπ.π., σελ. 537.
[289] Με το ίδιο πνεύμα ο νόμος 1264/1982 είχε χαρακτηριστεί ως νόμος «αντι-330».

διαφορετικό τρόπο και το ζήτημα της ικανότητας διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στο προηγούμενο καθεστώς οργάνωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (ν. 3239/1955, ν.δ. 186/1969), είχε αποδοθεί ο χαρακτήρας ενός συστήματος με υψηλό βαθμό κρατικού παρεμβατισμού, στα πλαίσια του οποίου η αυτονομία των κοινωνικών συνομιλητών ήταν ασφυκτικά περιορισμένη[290]. Ο νόμος εκείνος, γενικότερα, περιέγραφε με αυστηρότητα, τόσο τα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, όσο και τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που διέθεταν την ικανότητα να συνάπτουν τις αντίστοιχες των επιπέδων αυτών συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα επιτρεπόμενα αυτά είδη συμβάσεων ήταν τέσσερα και αυστηρά επίσης ιεραρχημένα μέσα από μια ιδιαίτερα συγκεντρωτική αντίληψη, όπου οι ανώτερες βαθμίδες συλλογικών συμβάσεων και κυρίως η εθνική γενική και η εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εξουσιαζόταν με ασφυκτικό τρόπο στις κατώτερες βαθμίδες[291].

Ειδικότερα υπενθυμίζουμε ότι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του προϊσχύσαντος νομοθετικού καθεστώτος ήταν η αναγνώριση της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων όλων των κατηγοριών μόνο στις οργανώσεις των μισθωτών και εργοδοτών. Συγκεκριμένα η διάταξη του άρθρου 2 § 1 του ν. 3239/1955 όριζε ότι «η συλλογική σύμβασις εργασίας καταρτίζεται μεταξύ μιας ή πλειόνων εργοδοτικών οργανώσεων αφ' ενός και μιας ή πλειόνων επαγγελματικών οργανώσεων μισθωτών αφετέρου». Με τη διάταξη αυτή, η οποία καθόριζε την ικανότητα σύναψης κατ' αφηρημένο τρόπο για όλες τις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων, συλλογική διαπραγματευτική ικανότητα είχαν μόνο οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και συνεπώς αποκλειόταν καταρχήν η δυνατότητα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές εργασίας όχι μόνο, από την πλευρά των εργαζομένων, οι ομάδες ανοργάνωτων μισθωτών, αλλά και από την πλευρά της εργοδοσίας οι μεμονωμένοι εργοδότες[292]. Μοναδική εξαίρεση αποτελούσε η περίπτωση των ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αφορούσαν στο προσωπικό των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων κοινής ωφέλειας (ΟΤΕ, ΔΕΗ, κλπ.), των τραπεζικών επιχειρήσεων και τραπεζικών ιδρυμάτων, όπου δινόταν η δυνατότητα να συμβάλλεται και ο μεμονωμένος εργοδότης (άρθρο 7 § 5 ν. 3239/1955). Πρέπει να σημειώσουμε ότι η αποστέρηση απ' τον μεμονωμένο εργοδότη της διαπραγματευτικής ικανότητας συνιστούσε μια ιδιομορφία του προϊσχύσαντος δικαίου, που δύσκολα βρίσκει αντιστοιχία σε ξένα δίκαια[293].

---

[290] Βλ. Κουκιάδης Γ. Εργατικό Δίκαιο, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, 165.

[291] Τα είδη των συμβάσεων ήταν: εθνική γενική, γενική ομοιοεπαγγελματική, τοπική ομοιοεπαγγελματική, και ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Την ιεραρχική δομή οργάνωναν με αυστηρότητα οι διατάξεις των άρθρων 7§1 και 21 του ν. 3239/1955.

[292] Στην αδυναμία του μεμονωμένου εργοδότη να διαπραγματεύεται αποδιδόταν σε σημαντικό βαθμό η υποβάθμιση του ρόλου των «ειδικών» συλλογικών συμβάσεων που επιδρούσε με τη σειρά της στην μη αποκέντρωση και έλλειψη δημοκρατίας στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας (βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Η δύστοκη μεταρρύθμιση, ΤΑ ΝΕΑ, 11.12.1987 και αναδημοσίευσή του σε Συνδ. Επιθ. τ. 36, 1987, 34 επ.).

[293] Για την ικανότητα προς το συλλογικώς συμβάλλεσθαι κατά το προϊσχύσαν δίκαιο, βλ. ΚαποδίστριαςΙ., ΕρμΑΚ άρθρ. 680, αρ. 16 επ., Καρακατσάνης Α., *Η συλλογική σύμβασις εργασίας*, 1974, 53 επ., του ίδιου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 1988, 128 επ.

Αν η νομοθεσία εκείνη αποστερούσε το μεμονωμένο εργοδότη απ' τη διαπραγματευτική ικανότητα ακόμα και όταν επρόκειτο για συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορούσε το προσωπικό της επιχείρησής του, αντίθετα, εξασφάλιζε στη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της επιχείρησης την ικανότητα να συμβάλλεται άμεσα στις «ειδικές» συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με αντισυμβαλλόμενο όμως την εργοδοτική οργάνωση στην οποία ανήκε ο εργοδότης. Μάλιστα για να συναφθούν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν λαμβανόταν υπόψη το εργασιακό δυναμικό ούτε άλλο κριτήριο μεγέθους της επιχείρησης. Υπό την έννοια αυτή, το προϊσχύσαν δίκαιο επέτρεπε τη σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας σε κάθε είδους και μεγέθους επιχείρηση, αρκεί να βρισκόταν εργοδοτική οργάνωση που θα δεχόταν να συμβληθεί.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό του προηγούμενου νομοθετικού καθεστώτος αποτελούσε η απόδοση της διαπραγματευτικής ικανότητας για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας όχι σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αλλά σε δύο μόνο από αυτές σε κάθε διαπραγματευτική ενότητα (άρθρο 1 ν.δ. 186/1969), και έτσι ίσχυε ένα ιδιόμορφο σύστημα numerus clausus, με εξαίρεση τη συμβατική ικανότητα στο εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, όπου ο νόμος, με ακόμα πιο περιοριστική αντίληψη επεφύλασσε στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) την αποκλειστική ικανότητα να συνάπτει εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων, ενώ από την πλευρά των εργοδοτών την ικανότητα αυτά απένειμε από κοινού στο Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών, στους εμπορικούς συλλόγους Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης (με κοινό αντιπρόσωπο) και στη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (άρθρο 7 § 2 ν. 3239/1955).

Ειδικότερα, πάντοτε κατά το προϊσχύσαν δίκαιο, οι δύο οργανώσεις που μπορούσαν να συμβάλλονται συλλογικώς σε κάθε διαπραγματευτικό επίπεδο ήταν αυτές που αναγνωρίζονταν στο αντίστοιχο επίπεδο ως αντιπροσωπευτικού χαρακτήρα (άρθρο 1 §§ 1 και 2 ν.δ. 186/1969), η μία δε από αυτές μπορούσε να αποκτά το χαρακτήρα της πλέον αντιπροσωπευτικής (άρθρο 2 § 2 του ιδίου ν.δ.)[294].

Σύμφωνα με το καθεστώς αυτό δικαίωμα έγερσης συλλογικής διαφοράς είχε τόσο η πλέον όσο και η απλώς αντιπροσωπευτική οργάνωση της επαγγελματικής κατηγορίας που αφορούσε η διένεξη[295]. Το μόνο σημείο υπεροχής της «πλέον» έναντι της «απλώς» αντιπροσωπευτικής οργάνωσης συνίστατο στην υπό ορισμένες προϋποθέσεις δέσμευση των μελών της απλώς αντιπροσωπευτικής από τη συλλογική σύμβαση την οποία συνήπτε η πλέον αντιπροσωπευτική (άρθρο 4 § 1 ν.δ. 186/1969). Κατά τα άλλα, η απλώς αντιπροσωπευτική οργάνωση είχε αυτοτελές δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων, όπως ακριβώς και η πλέον αντιπροσωπευτική.

Κριτήρια για τον προσδιορισμό των κατ' αρχήν δύο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων σε σχέση με τις τυχόν υπάρχουσες μη αντιπροσωπευτικές δεν προέβλεπε η προϊσχύουσα νομοθεσία.

---

[294] Βλ. Καρακατσάνης Α., *Ικανότητα προς σύναψη συλλογικής συμβάσεως μετά το ν.δ. 186/1969*, ΕΕργΔ 30.81 επ.

[295] Βλ. και Σ.τ.Ε. 1071/1985 ΕΕργΔ 45, 961.

Ωστόσο, για τον προσδιορισμό της «πλέον» αντιπροσωπευτικής έναντι της «απλώς» αντιπροσωπευτικής οργάνωσης, το άρθρο 2 § 2 ν.δ. 186/1969, όπως είχε αντικατασταθεί με το άρθρο 3 ν.δ. 73/1974, προέβλεπε ως μοναδικό κριτήριο την αριθμητική υπεροχή της οργάνωσης σε μέλη. Συνεπώς, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, μπορεί να πει κανείς ότι το προϊσχύσαν δίκαιο χρησιμοποιούσε το αριθμητικό κριτήριο ως γενικότερο κριτήριο απόδοσης του αντιπροσωπευτικού χαρακτήρα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι πάρα πάνω σχετικές με την απόδοση της συλλογικής δικαιοπρακτικής ικανότητας και το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας διατάξεις, αφορούσαν όλα τα διαπραγματευτικά επίπεδα, εκτός από το εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, όπου όπως ήδη αναφέραμε, η νομοθεσία υιοθετούσε το σύστημα της ονομαστικής αποκλειστικής αντιπροσωπευτικότητας.

Ρέπει ακόμα να προσθέσουμε ότι η προϊσχύουσα νομοθεσία δεν προέβλεπε καμία ειδική διαδικασία για την εκ των προτέρων πιστοποίηση ή έλεγχο της αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων. Στην πράξη μια οργάνωση εθεωρείτο ως αντιπροσωπευτική εφόσον σε κανένα στάδιο των διαπραγματεύσεων ή κατά την ενδεχόμενη παραπομπή της διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία δεν αμφισβητείτο από κάποια άλλη οργάνωση η αντιπροσωπευτικότητά της. Μόνο εάν ετίθετο τέτοιο ζήτημα η σχετική αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας εφέρετο προς λύση ενώπιον του Προέδρου του Πρωτοβάθμιου Διαιτητικού Δικαστηρίου της έδρας της οργάνωσης ή, εάν, η αμφισβήτηση εμφανιζόταν ενώ η συλλογική διαφορά εργασίας είχε ήδη αχθεί ενώπιον Διαιτητικού Δικαστηρίου, λυνόταν από τον Πρόεδρο του αντίστοιχου (πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου) Διαιτητικού Δικαστηρίου ενώπιον του οποίου βρισκόταν η διαφορά (άρθρο 2 §§ 1 και 3 ν.δ. 186/1969).

Κλείνοντας τη σύντομη αυτή παρουσίαση του προϊσχύσαντος νομοθετικού καθεστώτος, ιδίως σε σχέση με το ζήτημα της διαπραγματευτικής ικανότητας και τις σχετικές με την αντιπροσωπευτικότητα ρυθμίσεις του, θεωρούμε χρήσιμο να επισημάνουμε την αποφασιστική επίδραση που είχε αυτό στη διαμόρφωση του ελληνικού συνδικαλισμού και στον τύπο οργάνωσης των εργαζομένων. Η συγκεντρωτική δομή του συστήματος του ν. 3239/1955 και η αυστηρή ιεράρχηση των επιπέδων της συλλογικής διαπραγμάτευσης, δημιούργησαν ένα αντίστοιχα συγκεντρωτικό οργανωτικό συνδικαλιστικό σχήμα, όπου η Γ.Σ.Ε.Ε. και οι ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις, οι οποίες και μόνο «διαπραγματεύονται», στην ουσία «κυβερνούν» το συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ οι κατώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις και ιδίως τα πρωτοβάθμια σωματεία έχουν ένα εντελώς υποβαθμισμένο ρόλο, τουλάχιστον μέσα στα πλαίσια του «επίσημου» αυτού συστήματος ρύθμισης της αμοιβής κα των όρων εργασίας[296].

[296] Βλ. Ιωάννου Χ., *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών μελετών, Αθήνα, 1989, 70 επ., Κουκουλές Γ., *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα*, Συνδ. Επιθ. τ.3, 1985, 25 επ.

7.2.2 Απόπειρες νομοθετικής αλλαγής

Το «Προσχέδιον κώδικος Εργασίας» που εμφανίστηκε το 1965, με το οποίο έγινε μια πρώτη σοβαρή προσπάθεια όχι μόνο συστηματικής κωδικοποιημένης παρουσίασης της ισχύουσας τότε εργατικής νομοθεσίας, αλλά και προσαρμογής αυτής στις νεώτερες νομολογιακές κατευθύνσεις και θεωρητικές διδασκαλίες, περιείχε και διάταξη σχετική με την ικανότητα κατάρτισης συλλογικής σύμβασης εργασίας[297]. Συγκεκριμένα το άρθρο 321 αυτού ανέφερε ότι η «συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ μίας ή πλειόνων οργανώσεων ή ενώσεων τούτων των μισθωτών αφ' ενός και μίας ή πλειόνων οργανώσεων ή ενώσεων τούτων των εργοδοτών αφετέρου. Προκειμένου περί Τραπεζιτικών Επιχειρήσεων και ιδρυμάτων, ως και επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, η συλλογική σύμβαση εργασίας δύναται να συνάπτεται μεταξύ του εργοδότου και μίας ή πλειόνων οργανώσεων των μισθωτών αυτών». Ωστόσο είναι προφανές ότι η ρύθμιση αυτή δεν έκανε τίποτ' άλλο παρά να επαναλαμβάνει τη διάταξη του άρθρου 2 § 1 του ν.3239/1955.

Κατά τη δικτατορική περίοδο 1967-1974 ασφαλώς πάγωσε οποιαδήποτε συζήτηση για ουσιαστική μεταβολή του νομοθετικού καθεστώτος, η θέσπιση δε κατά την περίοδο αυτή του ν.δ.186/1969 δεν έκανε τίποτε άλλο παρά να ενισχύσει τα βασικά χαρακτηριστικά του νόμου 3239/1955. Τρία χρόνια μετά τη μεταπολίτευση, με την υπ' αριθ. 25695/5449/10.6.1977 απόφαση Υπ. Συντονισμού, Οικονομικών και Εργασίας συγκροτήθηκε μια ομάδα εργασίας «προς διαπίστωσιν και εισήγησιν των εν τη αλλοδαπή ισχυουσών διαδικασιών επιλύσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας», της οποίας η έκθεση, αν και επεσήμαινε ότι «το εν Ελλάδι ισχύον σύστημα επιλύσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας είναι το περισσότερο αυστηρό από τα εφαρμοζόμενα τοιαύτα εις όλες τις ηπειρωτικές χώρες της Δυτ. Ευρώπης», μπήκε τελικώς στο συρτάρι[298].

Πέρασε μια γεμάτη δεκαετία για να τεθεί πάλι, εκτός απ' τις ρηματικές πολιτικές εξαγγελίες, το ζήτημα της ριζικής αναθεώρησης ή της κατάργησης του καθεστώτος του ν.3239/1955, αν και δεν θα ήταν άχρηστο να υπενθυμίσουμε κάποιες διστακτικές και περιορισμένου εύρους τροποποιήσεις και καταργήσεις διατάξεων αυτού, οι οποίες όμως δεν είχαν να κάνουν με την απόδοση της διαπραγματευτικής αρμοδιότητας ή ικανότητας[299]. Η πρώτη πρόταση νομοσχεδίου του Υπουργείου Εργασίας που αποσκοπούσε στην αναδιάρθρωση του νομοθετικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πήρε τη μορφή «σκέψεων» που απεστάλησαν στις κεντρικές οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών και στα κόμματα το Νοέμβριο του 1987[300]. Στο κείμενο αυτό προβλεπόταν ότι «ικανές να εγείρουν συλλογικές διαφορές εργασίας και να συνάπτουν συλλογικές

[297] Βλ. έκδοση Υπ. Εργασίας «Προσχέδιον Κώδικος Εργασίας», 1965, 173.
[298] Βλ. το κείμενο της έκθεσης σε Συνδ. Επιθ. τ. 36, 1987, 21 επ. Βλ. σχετικά και *Κουκουλές* Γ., ό.π., 33.
[299] Π.χ. με το άρθρο 21 ν.1483/1984 καταργήθηκαν διατάξεις του νόμου 3239/1955 που ποινικοποιούσαν την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος μετά την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία (βλ. Ληξουριώτης Γ., Αποποινικοποίηση μιας «παράνομης» απεργίας, ΕΕργΔ 43, 709 επ.).
[300] Βλ. σχετικό κείμενο σε ΕΕργΔ 47, 313 επ. και Συνδ. Επιθ. τ. 35, 1987, 36 επ.

συμβάσεις εργασίας ή να είναι διάδικοι στις επιτροπές διαιτησίας είναι οι αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών». Ειδικότερα σε σχέση με τη διαπραγματευτική ικανότητα για τη σύναψη εθνικής γενικής, εθνικής ομοιοεπαγγελματικής και τοπικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης η πρόταση αυτή επαναλάμβανε με ουσιώδεις αλλαγές τις ρυθμίσεις του μέχρι τότε ισχύοντος δικαίου, ενώ η μόνη ουσιαστική αλλαγή αναφερόταν στην απόδοση διαπραγματευτικής ικανότητας στον μεμονωμένο εργοδότη προκειμένου για τη σύναψη ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τις οποίες όμως μεταβαπτίζει σε καθαρώς επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

Στη συνέχεια, με την υπ' αριθ. 92126/18.3.1988 απόφαση του Υπ. Εργασίας συγκροτήθηκε Ομάδα Εργασίας από ειδικούς επιστήμονες και στελέχη του Υπουργείου, η οποία, μετά από εργασία εννέα μηνών κατάρτισε και δημοσιοποίησε την 4.1.1989 ένα κείμενο που αντικαθιστούσε το ν. 3239/1955. Το κείμενο αυτό δόθηκε απ΄ το Υπ. Εργασίας για τελικές παρατηρήσεις στους φορείς και στις 15.3.1989 ο Υπουργός παρουσίασε το τελικό σχέδιο νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις[301]. Το τελικό αυτό κείμενο είχε μικρές διαφορές απ' το προηγούμενο, στα θέματα δε που μας απασχολούν περιείχε κάποιες διαφοροποιήσεις σχετικά με τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και τις συλλογικές συμβάσεις ομίλου ή συγκροτήματος επιχειρήσεων στις οποίες θα αναφερθούμε παρακάτω με την ευκαιρία της λεπτομερειακής εξέτασης του ν.1876/1990.

Μετά από δέκα περίπου μήνες απραξίας απ' τη δημοσιοποίηση του προσχεδίου αυτού, και αφού παρεμβλήθηκαν δύο εκλογικές περίοδοι, το ζήτημα ανακινήθηκε πάλι στα τέλη του 1989 από την οικουμενική κυβέρνηση και εμφανίστηκε νέο σχέδιο του Υπουργείου.

7.3 Οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών και των πολιτικών φορέων

Σε αυτό το σημείο αξίζει να εξετάσουμε τη στάση που κράτησαν οι κοινωνικοί συνομιλητές κατά τη διαδικασία επεξεργασίας του νέου νομοθετικού πλαισίου και τις προτάσεις που προέβαλαν απέναντι στα ζητήματα που ακριβώς αφορούσαν την ίδια τους τη θέση στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επί πλέον, επειδή η όλη διαδικασία κυοφορίας του νέου θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έλαβε μια γενικότερη κοινωνική και πολιτική διάσταση, η οποία μάλιστα κατέληξε στην οικουμενική υιοθέτηση του αιτήματος για τροποποίηση του προϊσχύσαντος καθεστώτος και στην γνωστή βεβαίως ομόφωνη ψήφιση του εγκατεστημένου πλέον σήμερα νόμου 1876/1990 απ' όλα τα κόμματα της Βουλής θεωρείται αναγκαία και μια σύντομη αναφορά στις θέσεις που κατά την κρίσιμη περίοδο της επεξεργασίας των σχεδίων και προτάσεων νόμου, πήραν οι κομματικοί οργανισμοί.

[301] Βλ. το κείμενο αυτό με την παράθεση των τροποποιηθέντων σημείων σε Συνδ. Επιθ. τ. 49-50, 1989, 29 επ.

Η θέση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων εκφράστηκε κυρίως με τις προτάσεις της κορυφαίας οργάνωσής τους, της Γ.Σ.Ε.Ε. αλλά και άλλων μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως το Εργατικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Κ.Α.)[302]. Στις πρώτες προτάσεις σχετικά με την τροποποίηση του ν.3239/1955 που εξέφρασε η ΓΣΕΕ με έγγραφο της 18.7.1984[303], η κορυφαία οργάνωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος ασχολείται κυρίως με το ζήτημα της διαιτησίας είναι δε χαρακτηριστικό ότι αδιαφορεί πλήρως για τα ζητήματα της διαπραγματευτικής αρμοδιότητας και της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προφανώς θεωρώντας ότι καλύπτεται από τις προβλέψεις του τότε ισχύοντος νομοθετικού καθεστώτος. Απ΄ την πλευρά του το ΕΚΑ, σε απόφαση της διοίκησή του της 19.11.1987[304] με την οποία προβάλλει τις κύριες θέσεις απέναντι στην ανάγκη τροποποίησης του μέχρι τότε ισχύοντος νομικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, βρίσκει μεν να πει κάτι λίγες λέξεις για το ζήτημα της αρμοδιότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων, με άστοχο όμως τρόπο, αφού προβάλλει ως αίτημα, να έχουν δυνατότητα υπογραφής σ.σ.ε. και οι πρωτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κάτι όμως που ίσχυε έτσι κι αλλιώς και που οι προτάσεις του Υπουργείου δεν αμφισβητούσαν.

Οι θέσεις της εργοδοσίας, απ' ότι τουλάχιστον γνωρίζουμε εκφράστηκαν κατ' αρχήν σ' ένα σημείωμα που κοινοποίηση ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) προς το Υπουργείο Εργασίας την 21.10.1987[305], στο οποίο όμως περιέχονται προτάσεις αποκλειστικά για το θέμα της διαιτησίας χωρίς να γίνεται καμία αναφορά στα ζητήματα της διαπραγματευτικής αρμοδιότητας και ικανότητας σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σ' ένα δεύτερο έγγραφο που έκανε την εμφάνισή του λίγο αργότερα[306], ο ΣΕΒ παρουσιάζει τις θέσεις του στα ζητήματα διαπραγματευτικής ικανότητας που συνοπτικά στα βασικά του σημεία έχουν: α) αποδοχή της σύνδεσης της απόδοσης της ικανότητας με την ύπαρξη αντιπροσωπευτικότητας, β) αποδοχή της έννοιας της αντιπροσωπευτικότητας τόσο σε σχέση με την εργατική όσο και σε σχέση με την εργοδοτική πλευρά, γ) έκφραση προτίμησης στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δ) εμμονή στην ονομαστική απόδοση αντιπροσωπευτικότητας στο επίπεδο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κατά τα πρότυπα του ν. 3239/1955, ε) εμμονή επίσης στην απαγόρευση σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης από τον μεμονωμένο εργοδότη και στην υποκατάστασή του από την εργοδοτική οργάνωση στην οποία

[302] Περί τα τέλη του 1981 είχε αρχίσει ένας διάλογος μεταξύ ΓΣΕΕ και ΣΕΒ με αντικείμενο την τροποποίηση του νόμου 3239/1955, διάλογος όμως που διακόπηκε μετά το δικαστικό διορισμό νέας προσωρινής διοίκησης στη ΓΣΕΕ (βλ. Κουκουλές Γ., Οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, Συνδ. Επιθ., τ. 3, 1985, 33).

[303] Βλ. σχετικό κείμενο σε ΕΕργΔ 47, 320 επ. Πρέπει επίσης να παρατηρήσουμε ότι τόσο η ΓΣΕΕ όσο και οι άλλες μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, απ' ότι τουλάχιστον γνωρίζουμε, ποτέ δεν πέρασαν σε μια επιθετική πολιτική υποβάλλοντας ένα πλήρες σχέδιο για το περιεχόμενό του νόμου που το συνδικαλιστικό κίνημα ευαγγελιζόταν να αντικαταστήσει το ν.3239/1955.

[304] Βλ. σχετικό κείμενο σε Συνδ. Επιθ. τ. 35, 1987, 38 επ.

[305] Βλ. Σχετικό κείμενο σε ΕΕργΔ 47, 317 επ.

[306] Βλ. κείμενο αυτό σε Συνδ. Επιθ. τ. 39, 1988, 23 επ.

ανήκει[307]. Στα θέματα αυτά επανέρχεται αργότερα ο Σ.Ε.Β. σ' ένα προσχέδιο νόμου που υπέβαλε την 7.2.1989 ως απάντηση στο προσχέδιο που συνέταξε η συσταθείσα με την υπ' αριθ.92126/18.3.1988 απόφαση του Υπ. Εργασίας Ομάδα Εργασίας. Με το κείμενό του αυτό, ο Σ.Ε.Β. προτείνει οι συλλογικές συμβάσεις να υπογράφονται κατ' αρχήν «από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων» και μάλιστα απ' όλες και όχι μόνο από τις πιο αντιπροσωπευτικές απ' αυτές. Στην κατ' αρχήν αυτή επιλογή ο Σ.Ε.Β. δέχεται δύο εξαιρέσεις: Πρώτα, εφόσον πρόκειται για σύναψη εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, δέχεται το μέχρι τότε ισχύον καθεστώς ονομαστικής αποκλειστικής αντιπροσωπευτικότητας των κεντρικών εργοδοτικών επαγγελματικών οργανώσεων (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε., Εμπορικοί Σύλλογοι Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης) από τη μία πλευρά και της Γ.Σ.Ε.Ε. από την άλλη, με το αιτιολογικό ότι μέχρι τότε «δεν είχε παρουσιαστεί κανένα πρόβλημα σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητά τους και έτσι δεν υπάρχει λόγος να γίνει καμία καινοτομία, που ενδεχομένως, αν όχι ασφαλώς, θα δημιουργήσει διάφορα ζητήματα». Δεύτερον, προκειμένου για σύναψη συλλογικής σύμβασης που αναφέρεται στο προσωπικό μιας επιχείρησης (επιχειρησιακή σύμβαση), το Σχέδιο του Σ.Ε.Β. δέχεται ότι αυτή «υπογράφεται από την μία πλευρά από μία ή περισσότερες οργανώσεις εργαζομένων των οποίων τα ψηφίσαντα στις τελευταίες αρχαιρεσίες μέλη φθάνουν το 60% του μέσου όρου του προσωπικού του προηγούμενου δωδεκάμηνου και από την άλλη πλευρά από τον εργοδότη ή από οργάνωση εργοδοτών, αν το ζητήσει ο εργοδότης, που ανήκει σ' αυτήν».

Η κεντρική οργάνωση των εργοδοτών επανήλθε με νέες θέσεις σε υπόμνημα που υπέβαλε στο Υπουργείο Εργασίας την 2.1.1990[308]. στο υπόμνημα αυτό επαναλαμβάνεται η εμμονή στην αναγκαιότητα να τηρηθεί το μέχρι τότε ισχύον καθεστώς υπογραφής της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Επίσης εκφράζεται η αντίρρηση στην επιλογή του σχεδίου του Υπουργείου να συμβάλλονται στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις οι δευτεροβάθμιες[309], ενώ θεωρείται τελείως ακατανόητο να υπογράφονται οι τελευταίες από κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επαναλαμβάνονται άλλωστε οι θέσεις που είχαν υποστηριχθεί στο προηγούμενο σχέδιο του Σ.Ε.Β. σχετικά με τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων από μεν την εργατική πλευρά από περισσότερες της μίας συνδικαλιστικής οργάνωσης και από πλευράς της εργοδοτικής πλευράς κι απ' την οργάνωση που ανήκει ο συγκεκριμένος εργοδότης. Αντίθετα ο Σ.Ε.Β. σχετικά με το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας ρίχνει νερό στο κρασί του και αντιπροτείνει τρόπους απόδοσης του αντιπροσωπευτικού χαρακτήρα στις επιχειρησιακές

[307] Σε έγγραφο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών-Βιοτεχνών Ελλάδος (ΓΕΣΕΒΕ) με παρατηρήσεις στις σκοπούμενες νομοθετικές μεταβολές που έκανε την ίδια εποχή την εμφάνισή του δεν γίνεται η παραμικρή αναφορά σε θέματα σχετικά με τη διαπραγματευτική ικανότητα (βλ. Συνδ. Επιθ. τ. 39, 1988, 26).

[308] Βλ. Συνδ. Επιθ. τ. 57-58, 1989, 34 επ.

[309] Κατ' εξαίρεση, θεωρείται εύλογο να υπογράφεται η επιχειρησιακή από ομοσπονδία σωμάτων μιας και της αυτής επιχείρησης (π.χ. ΔΕΗ).

συνδικαλιστικές οργανώσεις και πως θα πρέπει να κρίνεται η αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων[310].

Εκτός από το κεντρικό όργανο της βιομηχανικής εργοδοσίας, τις θέσεις του απέναντι στο κυοφορούμενο νέο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξέφρασε και το εμπόριο με υπόμνημα υποδείξεων που υπέβαλε η Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος την 3.1.1990[311]. Με κριτική διάθεση που εμπνέεται απ' το γενικό πνεύμα ότι το σχέδιο νόμου χαρακτηρίζεται από μονομερή υπέρ των εργαζομένων κρατικό παρεμβατισμό που στρεβλώνει την έννοια των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, η μόνη παρατήρηση που η Ε.Ε.Σ.Ε. επιφυλάσσει στα θέματα που σχετίζονται με τη διαπραγματευτική ικανότητα αναφέρεται στην απαίτηση η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να μην υπογράφεται απ' τους τρεις μεγάλους εμπορικούς συλλόγους (Αθήνας, Πειραιά, Θεσσαλονίκης), αλλά απ' την ίδια (την Ε.Ε.Σ.Ε.) της οποίας άλλωστε οι σύλλογοι αυτοί είναι μέλη.

Απ' την πλευρά των πολιτικών φορέων, ασφαλώς το μέχρι τον Ιούνιο του 1989 κυβερνών κόμμα εκφράστηκε δια μέσου της πολιτικής που ακολούθησε το Υπουργείο Εργασίας. Το ίδιο, καθώς και τα υπόλοιπα κόμματα εκφράστηκαν οπωσδήποτε και μέσα από την ομόφωνη ψήφιση στη Βουλή του ν.1876/1990 στα πλαίσια της οικουμενικής διακυβέρνησης. Δεν υπήρξαν πολλές οι ειδικότερες εκδηλώσεις διατύπωσης θέσεων διαφόρων κομμάτων. Ως τέτοια εκδήλωση μπορεί ωστόσο να αναφερθεί η εκ μέρους του Κ.Κ.Ε. κατάθεση στις 9.7.1987 στη Βουλή μιας πρότασης νόμου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαδικασίες επίλυσης των συλλογικών διαφορών[312]. Στο κείμενο αυτό θεωρείται ως συλλογική σύμβαση εργασίας «κάθε σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου που συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσοτέρων εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, οποιασδήποτε βαθμίδας ή χαρακτήρα ή ενός ή περισσοτέρων εργοδοτών ή επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων με την οποία ρυθμίζονται συλλογικές εργατικές διαφορές» (άρθρο 1). Χαρακτηριστικό στην πρόταση αυτή του ΚΚΕ είναι ότι η αντιπροσωπευτικότητα των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν αποτελεί κριτήριο απόδοσης διαπραγματευτικής αρμοδιότητας, παρά μόνο στο επίπεδο της εθνικής διεπαγγελματικής διαπραγμάτευσης, όπου ορίζεται ως αρμόδια η «πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια εργατική συνδικαλιστική οργάνωση» (χωρίς να κατονομάζεται η Γ.Σ.Ε.Ε.), ενώ από πλευράς εργοδοτών θεωρούνται ότι έχουν διαπραγματευτική ικανότητα οι «γενικότερης σημασίας εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις», σαν τέτοιες δε θεωρούνται και κατονομάζονται ο ΣΕΒ για το βιομηχανικό τομέα, ο εμπορικός σύλλογος Αθηνών για τον εμπορικό τομέα και οι Συνομοσπονδίες Επαγγελματιών και Βιοτεχνών για τον επαγγελματικό και βιοτεχνικό τομέα (άρθρο 16). Στα λοιπά διαπραγματευτικά επίπεδα, κατά την πρόταση αυτή, η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν παίζει κανένα ρόλο για την απόδοση της διαπραγματευτικής ικανότητας, τούτο δε συμβαδίζει με την υιοθετούμενη αρχή ότι «οι κανονιστικές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων δεσμεύουν

[310] Με βάση τον αριθμό των απασχολουμένων στις επιχειρήσεις που είναι μέλη τους.
[311] Βλ. Συνδ. Επιθ. τ. 57-58, 1989, 36 επ.
[312] Βλ. «Η πρόταση νόμου του ΚΚΕ», Συνδ. Επιθ. τ. 36, 1987, 26 επ. Βλ. επίσης σχετικές θέσεις του ΚΚΕ στην Συνδ. Επιθ. τ.39, 1988, 27 επ.

τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τους εργοδότες που τις υπέγραψαν.

Οι θέσεις της Ε.Α.Ρ. για το διαμορφωνόμενο νέο νομοθετικό καθεστώς δεν αφίσταντο από αυτές της Γ.Σ.Ε.Ε. Σε επίπεδο σύναψης εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης προτάθηκε να είναι διαπραγματευτικώς αρμόδιες από την πλευρά των εργαζομένων (ονομαστικώς) η Γ.Σ.Ε.Ε. και η Α.Δ.Ε.Δ.Υ., από την πλευρά δε των εργοδοτών οι γενικότερης σημασίας συνδικαλιστικές τους οργανώσεις ή οι αντιπρόσωποι του δημοσίου αντιστοίχως. Σε επίπεδο κλαδικών συμβάσεων η αρμοδιότητα τοποθετούταν αφενός στις εργατικές Ομοσπονδίες και αφετέρου στους μεμονωμένους εργοδότες ή τις οργανώσεις τους, ενώ για τις ομοιοεπαγγελματικές στις πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες εργατικές και εργοδοτικές πανελλήνιας έκτασης ή περιφέρειας οργανώσεις. Στην επιχείρηση, τέλος η διαπραγμάτευση όφειλε, κατά την πρόταση να γίνει μεταξύ πρωτοβάθμιου επιχειρησιακού σωματείου και του μεμονωμένου εργοδότη. Γενικώς προτεινόταν να έχουν αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα και διαπραγματευτική ικανότητα *μέχρι δύο* ομοσπονδίες ή πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ για το επίπεδο της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης, με δικαιολογία την ενθάρρυνση της διαμόρφωσης ενός μόνο σωματείου όλων των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση, προτεινόταν να έχει τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής σύμβασης *ένα μόνο πρωτοβάθμιο σωματείο*. Άλλωστε ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας θεωρείτο ο αριθμός των εγγεγραμμένων και ταμειακώς εντάξει μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης[313].

[313] Βλ. «Οι προτάσεις της Ε.Αρ. για τον αντι-3239», Συν.Επιθ. 42-44, 1988, 53-54.

8. Ο Κοινωνικός Διάλογος. Εξελίξεις στις αρχές της δεκαετίας του ΄90.

8.1 Σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου

Ο κοινωνικός διάλογος σε όλες τις μορφές του –από τη διαβούλευση μέχρι τη διαπραγμάτευση- αποτελεί συστατικό στοιχείο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Προτύπου, το οποίο ενσωματώνει αξίες όπως η ευθύνη, η αλληλεγγύη, η συμμετοχή και η κοινή δράση.

Η διάδοση και κατοχύρωση των θεσμών του κοινωνικού διαλόγου σε μία κοινωνία ενισχύει τις δημοκρατικές διαδικασίες στην άσκηση της εξουσίας και συμβάλλει στην λήψη ορθότερων και αποτελεσματικότερων αποφάσεων, συντείνοντας σε μία καλή «διακυβέρνηση». Για το λόγο αυτό ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να εκτείνεται σε όλο το φάσμα των πολιτικών, διευκολύνοντας ειδικότερα την εφαρμογή τους στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα, και να καλύπτει πολλαπλά θεματικά πεδία και ιδιαίτερα τα πεδία εκείνα όπου οι κοινωνικές αντιθέσεις και συγκρούσεις είναι εντονότερες, κατατείνοντας σε μία εξομάλυνση, καθώς και στην ορθότερη αντιμετώπισή τους.

Με τον όρο **«κοινωνικός διάλογος»**, εξετάζεται ένα ευρύ φάσμα εκδηλώσεων[314]:

α) **Οι διμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις** ανάμεσα στις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες συνιστούν την παραδοσιακή μορφή διαλόγου στην Ελλάδα και πρόσφατα επεκτάθηκαν στη δημόσια διοίκηση,

β) **Η θεσμοθετημένη διαβούλευση**, δηλαδή η θεσμοθετημένη συμμετοχή των εκπροσώπων διαφόρων κοινωνικών και επαγγελματικών τάξεων στην επεξεργασία νομοσχεδίων ή άλλων κυβερνητικών αποφάσεων, η οποία λαμβάνει χώρα μέσα από την Ο.Κ.Ε., και

γ**) οι μη θεσμοθετημένες τριμερείς συνεννοήσεις ή διμερείς επαφές** ανάμεσα στους αντιπροσωπευτικότερους κοινωνικούς εταίρους και το Κράτος.

Στην Ελλάδα, ειδικότερα, ο αυτόνομος κοινωνικός διάλογος και η συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων προϋπήρχαν της θεσμοθέτησης ενός κεντρικού οργάνου κοινωνικού διαλόγου από το Κράτος.

Ήδη από τη μεταπολίτευση και την κατοχύρωση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Σύνταγμα του 1975, ξεκίνησε μία αργή και επίπονη διαδικασία ανάπτυξης ενός ανεξάρτητου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι εξελίξεις στο εσωτερικό πεδίο

[314] Η ευρεία ερμηνεία της έννοιας, η οποία δηλώνει μία εξέλιξη από τις παραδοσιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε νέες μορφές αναζήτησης της κοινωνικής συναίνεσης, γίνεται αποδεκτή και από τους μελετητές του κοινωνικού διαλόγου, βλ. κυρίως Γ. Σπυρόπουλο, Εργασιακές Σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και το διεθνή χώρο, Εκδ. Α. Σάκκουλα 1998, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου, Εκδ. Gutenberg, 2000.

οδήγησαν αφενός σε μία σταδιακή εδραίωση κλίματος εμπιστοσύνης στις διμερείς σχέσεις των κοινωνικών εταίρων και αφετέρου σε μία τάση απεγκλωβισμού τους από το κράτος και τα κόμματα. Η αλλαγή του κλίματος ευνοήθηκε από την ενότητα και τη διεύρυνση της πολιτικής αντιπροσωπευτικότητας της ηγεσίας του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και από την ύπαρξη προσωπικοτήτων όλων των μερών, και αποτυπώθηκε -μεταξύ άλλων- στην υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (στο εξής ΕΓΣΣΕ) χωρίς προσφυγή στα διαιτητικά δικαστήρια. Η πορεία προς την αυτονομία στις σχέσεις των κοινωνικών εταίρων ήταν απόρροια μίας σταδιακής ωρίμανσης των αντιλήψεων όλων των εμπλεκομένων, καθώς και της στάσης απέναντι στην αυστηρή δημοσιονομική πολιτική που ίσχυσε στα μέσα της δεκαετίας του 80.

Η σταδιακή εγκατάλειψη του συγκρουσιακού κλίματος[315], αποτυπώθηκε και στην υιοθέτηση κατά τη δεκαετία του 90 ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου που ευνόησε την εδραίωση και τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας.

Την δεκαετία αυτή δημιουργήθηκαν θεσμοί, όργανα και μηχανισμοί προώθησης του διαλόγου με διάφορες μορφές και σε διάφορα επίπεδα, με την αποκλειστική ή την κυρίαρχη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, όπως η Ο.Κ.Ε., ο Ο.ΜΕ.Δ, το Ε.Ι.Ε και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Σήμερα το τοπίο του κοινωνικού διαλόγου σκιαγραφείται από την τάση περιορισμού του παραδοσιακού παρεμβατικού ρόλου του ελληνικού κράτους και από την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών. Στη διαπίστωση αυτή οδηγεί και η θεσμοθέτηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση όλων των δημόσιων οργανισμών άσκησης κοινωνικής πολιτικής, η οποία έχει καταστεί τριμερής, ενίοτε δε (π.χ. ΟΑΕΔ) και ισομερής. Συντείνει, άλλωστε, και το γεγονός της δημιουργίας μόνιμων δομών διαλόγου σε εθνικό επίπεδο για την επεξεργασία επιμέρους πολιτικών, όπως είναι το Εθνικό Συμβούλιο Χωροταξίας και η Εθνική Επιτροπή Ανταγωνιστικότητας και οι υπό νομοθέτηση Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης και Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας.

Η παραπάνω εξέλιξη, που είναι αποτέλεσμα της εδραίωσης κλίματος εμπιστοσύνης στις διμερείς σχέσεις των κοινωνικών εταίρων, υπό τη θετική επίδραση και των νέων ευρωπαϊκών δεδομένων, εκδηλώνεται μέσα από την ουσιαστική λειτουργία στην πράξη των θεσμοθετημένων διαδικασιών διαλόγου. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι κυρίαρχη πηγή ρύθμισης παραμένει η κρατική νομοθεσία, με αποτέλεσμα το κράτος, παρά μία κάποια υποχώρηση της παρέμβασής του, να εξακολουθεί να διαδραματίζει πρωταρχικό ρόλο, είτε τυπικό είτε άτυπο.

Το δεδομένο αυτό δεν φαίνεται να επηρεάζεται άμεσα ούτε από τις θεσμικές και στην πράξη αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (υποχρέωση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και πρόσκληση για ενεργό συμμετοχή τους

[315] Από 20.494.944 χαμένες ώρες εργασίας και 472 απεργίες το 1980 περάσαμε σε σταδιακή μείωση με κατάληξη στις 1.515.347 χαμένες ώρες εργασίας και στις 38 απεργίες το 1998 και σε 15 απεργίες και 45.642 χαμένες ώρες εργασίας μέχρι το Μάϊο του 1999, οπότε διακόπτεται η συγκέντρωση στοιχείων στο Υπουργείο Εργασίας. Ενδιάμεσα σημειώθηκε έξαρση των απεργιών το 1990, με 200 απεργίες και 20.335.313 χαμένες ώρες εργασίας.

στην υλοποίηση του Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση) και οι οποίες αναβαθμίζουν συνολικά το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών.

Η Ο.Κ.Ε. είχε μέχρι σήμερα ασχοληθεί σε Γνώμες της είτε με την περιφερειακή διάσταση του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα είτε με τις προοπτικές ανάπτυξής του στις χώρες της Νοτιανατολικής Ευρώπης[316]. Οι προσεγγίσεις αυτές δεν είναι βέβαια επαρκείς για να αποτυπώσουν τις αξιοσημείωτες θεσμικές και εμπειρικές εξελίξεις και προόδους που γνώρισε ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα και οι οποίες δεν έχουν μέχρι στιγμής τύχει συνολικής μελέτης και αξιολόγησης.

Η αξιολόγηση αυτή τοποθετείται στο πλαίσιο της δυναμικής των ευρωπαϊκών εξελίξεων και των συζητήσεων για κατοχύρωση του κοινωνικού διαλόγου ως θεσμού και συνόλου διαδικασιών στο νέο Σύνταγμα της Ευρώπης. Το ζήτημα της θέσης των κοινωνικών εταίρων στην ευρωπαϊκή κοινωνία των πολιτών, καθώς και της ιδιαιτερότητας του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου, ως θεσμοθετημένης διαδικασίας, έχει ήδη τεθεί στη συζήτηση που άνοιξε μετά τη Λευκή Βίβλο για τη Διακυβέρνηση (Ιούνιος 2001), ταυτόχρονα με τη νέα κατεύθυνση της Ε.Ε. για την παράλληλη –με τον κοινωνικό διάλογο- προώθηση του διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών [317].

Παρακάτω θα περιγράψουμε καταρχάς τις εξελίξεις στο επίπεδο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, με στόχο να καταδειχθεί η σημασία που έχει αποκτήσει ο διάλογος στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη συνέχεια, η ανάλυση θα επικεντρωθεί στις εξελίξεις στο εθνικό επίπεδο, και στο τέλος θα καταλήξουμε σε συνολικές διαπιστώσεις και προτάσεις.

8.2 Οι εξελίξεις στο επίπεδο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου

8.2.1 Γενικά

Σύμφωνα με την κοινοτική ορολογία[318] ο κοινωνικός διάλογος είναι μία διαδικασία διαβούλευσης που διεξάγεται από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιομηχανικών Συνδέσμων της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιας Επιχείρησης (CEEP) και την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC). Οι τρεις αυτές οργανώσεις έχουν ως μέλη τις οργανώσεις ή συνδέσμους που είναι

[316] Γνώμη υπ' αριθμ. 28/1999 «Η περιφερειακή διάσταση των θεσμών κοινωνικού διαλόγου» και Γνώμη υπ' αριθμ. 29/1999 «Κοινωνικός Διάλογος στη Νοτιανατολική Ευρώπη»βλ . www.oke.gr

[317] Η Ε.Ε. προωθεί με κάθε τρόπο τη δράση των μη κυβερνητικών οργανώσεων, προκειμένου να ενισχυθεί η εξουσία επιρροής τους τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ήδη από το 1997 η Επιτροπή στην ανακοίνωση της με τίτλο «Προώθηση του ρόλου των σωματείων και των ιδρυμάτων στην Ευρώπη», θέτει ως πολιτικό στόχο τη σταδιακή σύσταση ενός πραγματικού διαλόγου με τους πολίτες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο οποίος να διενεργείται παράλληλα με τον κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους

[318] Λήμμα «Κοινωνικός Διάλογος» Γλωσσάριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ht tp://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cig/g4000j.htm

αντιπροσωπευτικές στο εθνικό επίπεδο των κρατών μελών. Οι οργανώσεις μέλη συμμετέχουν ενεργά και πραγματικά σε όλες τις μορφές διαλόγου που διεξάγονται στο κοινοτικό επίπεδο.

Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει: τις επίσημες διαβουλεύσεις στο πλαίσιο του άρθρου 138 της Συνθήκης, τις διμερείς συζητήσεις που διεξάγονται μεταξύ των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων έξω από τις επίσημες διαβουλεύσεις της Επιτροπής, τις κοινές δράσεις, αλλά και τις διαπραγματεύσεις τους (βάσει του άρθρου 139 Συνθ), καθώς και τις τριμερείς συνεννοήσεις ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι από το 1991 ο όρος χρησιμοποιείται ευρύτατα[319] για να υποδηλώσει κάθε μορφή δραστηριότητας που τους εμπλέκει. Επισημαίνουν, όμως, ότι πρέπει να γίνει σαφής διάκριση μεταξύ τριών διαφορετικών ειδών τέτοιων δραστηριοτήτων: πρώτον, την τριμερή συνεννόηση, δεύτερον τη διαβούλευση (άρθρο 137 Συνθήκης) και τρίτον το διμερή κοινωνικό διάλογο – είτε με τη θεσμοθετημένη του μορφή στα άρθρα 137 και 138 Συνθ είτε με άτυπη μορφή– προκειμένου να διευκολυνθούν οι υπό ένταξη χώρες στη διαδικασία ανάπτυξης αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου.

8.2.2 Η ιστορική πορεία και οι βασικοί θεσμοί του κοινωνικού διαλόγου στην Ε.Ε.

Ο κοινωνικός διάλογος ήταν μία προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας να καλύψει το θεσμικό έλλειμμα στον κοινωνικό χώρο. Η προσπάθεια κάλυψης αυτού του ελλείμματος εκφράσθηκε ιστορικά λιγότερο μέσα από θεσμούς και περισσότερο μέσα από ανεπίσημες πρωτοβουλίες της Κοινότητας ή άτυπες διαδικασίες για την προώθηση του διαλόγου σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο[320].

Αρχικά το άρθρο 18 της ΕΚΑΧ ίδρυσε μία Συμβουλευτική Επιτροπή, την οποία έπρεπε να συμβουλεύεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σύμφωνα με τα διάφορα άρθρα της Συνθήκης και κάθε φορά που το θεωρεί σκόπιμο. Η Επιτροπή αυτή ήταν ο πρόδρομος της **Ο.Κ.Ε. των Ε.Κ.**, την οποία ίδρυσε η Συνθήκη της ΕΟΚ ως επίσημο όργανο διαβούλευσης με τους επαγγελματικούς κύκλους κατά την εκπόνηση των κοινοτικών αποφάσεων.

Η ευρωπαϊκή Ο.Κ.Ε.[321] έχει τρεις ουσιαστικές αποστολές: α) να διαδραματίζει συμβουλευτικό ρόλο έναντι του Συμβουλίου, του Κοινοβουλίου και της Επιτροπής, β) να δίνει δυνατότητα για καλύτερη συμμετοχή/ συμβολή των παραγωγικών τάξεων στον ευρωπαϊκό σχεδιασμό, να υλοποιεί και να ενισχύει την προσέγγιση της Ευρώπης με τους πολίτες και γ) να ενισχύει το ρόλο της κοινωνίας των πολιτών στις τρίτες μη κοινοτικές χώρες. Για την εκπλήρωση της αποστολής της, η Ο.Κ.Ε. έχει τη

---

[319] Βλ . Κοινή Δήλωση των κοινωνικών εταίρων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν, 7 Δεκεμβρίου 2001

[320] Η δομή του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου έχει αναδιοργανωθεί μετά από την Ανακοίνωση της Επιτροπής του 1998. Συστάθηκαν επιτροπές διαλόγου σε 26 κλάδους και άλλες δέκα αναπτύσσουν σήμερα κοινές δραστηριότητες.

[321] http://www.ces.eu.int

δυνατότητα να εκδίδει τρεις τύπους γνωμοδοτήσεων: πρώτον, κατόπιν αιτήσεως από μέρους της Επιτροπής, του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου (μετά από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ), δεύτερον γνωμοδοτήσεις πρωτοβουλίας και τρίτον, διερεύνησης για θέμα που μπορεί να αποτελέσει αργότερα αντικείμενο ευρωπαϊκής ρύθμισης.

Σήμερα η Ο.Κ.Ε. των ΕΚ καλείται να διαδραματίσει ευρύτερο ρόλο και να συμβάλει στην ανάπτυξη μίας νέας σχέσης αμοιβαίας ευθύνης μεταξύ των οργάνων και της κοινωνίας των πολιτών, που θα είναι συμβατή με τις τροποποιήσεις του θεσμικού της πλαισίου (άρθρο 257 Συνθ. Ε.Κ.), όπως συμφωνήθηκαν στη Νίκαια.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 δημιουργήθηκε ένα ακόμη όργανο διαλόγου, η **Μόνιμη Επιτροπή Απασχόλησης.** Πρόκειται για ένα όργανο συμβουλευτικό, τριμερούς συνθέσεως, όπου έχουν ενισχυμένη παρουσία οι εκπρόσωποι των κρατών μελών, η δε αρμοδιότητά του ανάγεται στην έκφραση απόψεων για τα θέματα της απασχόλησης και συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης των κρατών – μελών. Αυτό το όργανο συνέρχεται κάθε φορά πριν από τη σύνοδο του Συμβουλίου Υπουργών Κοινωνικών Υποθέσεων. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της Μ.Ε.Α. αναθεωρήθηκε το 1999 στην κατεύθυνση της ευελιξίας στη συγκρότηση των αντιπροσωπειών, ανάλογα με το υπό συζήτηση θέμα, και της θέσπισης πιο σαφών κριτηρίων για τον ορισμό των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, οι οποίες συμμετέχουν στις συναντήσεις της Επιτροπής.

Ο ρόλος του οργάνου αυτού έχει σήμερα ατονήσει, παρά την αναμόρφωσή του κατά το 1999, διότι τα συμπεράσματά του παρουσιάζονταν κάθε φορά ως συμπεράσματα της εκάστοτε προεδρίας. Πέραν δε αυτού, δημιουργήθηκαν και νέες διαδικασίες επικοινωνίας και διαλόγου που ξεπέρασαν το ρόλο του.

Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, οπότε αρχίζει να διαμορφώνεται το πρώτο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης της Επιτροπής, δημιουργούνται, παράλληλα, ως όργανο διαλόγου σε κοινοτικό επίπεδο, οι λεγόμενες **Διεπαγγελματικές Συμβουλευτικές Επιτροπές.** Αποστολή τους είναι να γνωμοδοτούν και να παρέχουν υποστήριξη στην Επιτροπή σχετικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών, όπως επίσης και να μεταφέρουν τις απόψεις αυτών που τους αφορούν άμεσα οι κοινοτικές πολιτικές.

Οι Επιτροπές αυτές είναι επίσης τριμερούς συνθέσεως και αποτελούνται από εκπροσώπους από κάθε κράτος – μέλος, σε τριμερή βάση, δηλαδή, κράτος, εργαζόμενοι, εργοδότες. Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναθέτει στις Επιτροπές αυτές τη διαμόρφωση άποψης για ρυθμίσεις που πρόκειται η ίδια να προωθήσει σχετικά με θέματα κοινωνικής πολιτικής (π.χ. εφαρμογή κανονισμών του Κοινωνικού Ταμείου, σχεδιασμός τεχνικών κανονισμών για την υγεία και ασφάλεια κλπ), χωρίς όμως η ανάθεση αυτή να αποτελεί και θεσμική υποχρέωση της Κοινότητας να λάβει υπόψη της την άποψή τους.

Οι Επιτροπές αυτές λειτουργούν και σήμερα, και είναι η Συμβουλευτική Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, για την Ελεύθερη Διακίνηση των Εργαζομένων, για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, για την Κοινωνική Ασφάλιση των Διακινουμένων στην Κοινότητα Εργαζομένων, για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση και για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων.

Τέλος, στα μέσα της δεκαετίας του 1980, αποκτά υπόσταση ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σε οριζόντιο επίπεδο (διεπαγγελματικό), με αφετηρία τη Συνάντηση στο Val Duchesse που οργανώθηκε με πρωτοβουλία του τότε Προέδρου της Ε.Ε. Ζακ Ντελόρ (βλ. αναλυτικά παρακάτω).

8.2.3 Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος στο πλαίσιο της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική

Οι σημαντικότερες θεσμικές αλλαγές στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο σημειώνονται κατά τη δεκαετία του 90 με την εισαγωγή ενός νέου μηχανισμού διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο του Πρωτοκόλλου για την Κοινωνική Πολιτική. Το Πρωτόκολλο αποτυπώνει τη Συμφωνία των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων της 31/10/91. Αρχικά προσαρτήθηκε ως Παράρτημα στην Συνθήκη του Μάαστριχ, προτού ενταχθεί αυτούσιο, ως κεφάλαιο για την Κοινωνική Πολιτική, στη Συνθήκη του Άμστερνταμ.

Η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική επισημοποίησε την υποχρέωση της Επιτροπής να ζητά τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων πριν την ανάληψη πρωτοβουλιών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και θέσπισε συγκεκριμένη διαδικασία διαβούλευσης. Πιο αναλυτικά, η Επιτροπή οφείλει πλέον να ζητά τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων, για τη σκοπιμότητα της συγκεκριμένης ενέργειας που σκέπτεται να προωθήσει, πριν προβεί σε αυτήν, για τα θέματα της αρμοδιότητάς της.

Σε δεύτερη φάση και εφόσον η Επιτροπή κρίνει σκόπιμο να αναλάβει αυτή τη σχετική ενέργεια και να τη φέρει εις πέρας, τότε ζητά τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων πάλι υποχρεωτικά, αλλά σχετικά με το περιεχόμενο πλέον της συγκεκριμένης ρύθμισης. Στο στάδιο αυτό οι κοινωνικοί εταίροι, μπορούν να υποβάλουν στην Επιτροπή γνώμη, ενδεχομένως και σύσταση.

Επίσης, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να γνωρίσουν στην Επιτροπή, τη βούλησή τους να ξεκινήσουν ανεξάρτητα διαδικασία διαπραγματεύσεων, που μπορεί να καταλήξει σε συμφωνία, η οποία θα συναφθεί μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. **Το καινοτόμο και πολύ πρωτοποριακό στοιχείο αυτής της Συμφωνίας είναι η αναγνώριση της εξουσίας των κοινωνικών εταίρων να θεσμοθετούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο.** Η έναρξη των διαπραγματεύσεων βρίσκεται εξ ολοκλήρου στα χέρια των κοινωνικών εταίρων και η διαδικασία διαπραγματεύσεων βασίζεται στις αρχές της αυτονομίας και της αμοιβαίας αναγνώρισης των διαπραγματευόμενων μερών. Πρόκειται για την καθιέρωση μιας νέας διαδικασίας, με τα χαρακτηριστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης, που προοιωνίζεται ήδη ένα νέο μοντέλο εργασιακών σχέσεων στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η υλοποίηση των ευρωπαϊκών συμφωνιών μπορεί να γίνει είτε μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων στα κράτη μέλη είτε μέσα από την κοινοτική νομοθεσία μετά από αίτηση των κοινωνικών εταίρων[322].

[322] Προτού υποβληθεί μία νομοθετική πρόταση για την εφαρμογή μίας συμφωνίας στο Συμβούλιο, η Επιτροπή εξετάζει την αντιπροσωπευτικότητα των συμβαλλόμενων μερών, την εντολή που έλαβαν, την νομιμότητα των ρητρών σε σχέση με την κοινοτική νομοθεσία και τις διατάξεις που αφορούν στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Μέχρι σήμερα έχουν υπογραφεί τουλάχιστον τέσσερις ευρωπαϊκές συμφωνίες πλαίσιο, το περιεχόμενο τριών εκ των οποίων κατέστη δεσμευτικό με σχετικές οδηγίες. Οι οδηγίες επανέλαβαν αυτούσιο το κείμενο των συμφωνιών, σύμφωνα με τη δέσμευση που έχει αναλάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η οδηγία 96/34/ΕΚ επικύρωσε τη συμφωνία πλαίσιο για την γονική άδεια, η οδηγία 97/81/ΕΚ τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης και η οδηγία 99/70/ΕΚ προσέδωσε νομική ισχύ στη συμφωνία πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στις 16 Ιουλίου 2002, υπεγράφη προαιρετική ευρωπαϊκή συλλογική συμφωνία πλαίσιο για την τηλεεργασία. **Η εφαρμογή της συμφωνίας αυτής ανοίγει νέες προοπτικές για τον κοινωνικό διάλογο, αφού εναπόκειται στις διαδικασίες και πρακτικές των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη, υπό την εποπτεία των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων.**

Διαπραγματεύσεις έγιναν και για τη ρύθμιση με ευρωπαϊκή συμφωνία της προσωρινής εργασίας μέσω πρακτορείων.

8.2.4 Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε οριζόντιο (διεπαγγελματικό) επίπεδο

Σε διεπαγγελματικό επίπεδο σημαντικός είναι ο **κοινωνικός διάλογος που ξεκίνησε στο Val Duchesse** (πόλη του Βελγίου), με πρωτοβουλία του τότε Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ζακ Ντελόρ, και πήρε το όνομά του από το μέρος που πραγματοποιήθηκε η πρώτη συνεδρίαση το 1985. Στον οριζόντιο διάλογο συμμετέχουν οι τρεις ευρωπαϊκές οργανώσεις ETUC, UNICE και CEEP, που εκπροσωπούν τις κύριες εθνικές διεπαγγελματικές ομοσπονδίες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η συμμετοχή των οργανώσεων στον κοινωνικό διάλογο Val Duchesse βασίζεται στην αμοιβαία αναγνώριση των μερών και όχι σε κάποια απόφαση της Επιτροπής.

Από το 1992 ο διμερής αυτός διάλογος διεξάγεται στο πλαίσιο της «Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου», στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων από όλες τις χώρες της Ε.Ε. Στο πλαίσιο της Επιτροπής λειτουργούν τρεις Ομάδες Εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση», «Μακροοικονομία» και «Αγορά Εργασίας».

Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου έχει καταστεί, επίσης, το επιτελικό όργανο για τη συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων στην παρακολούθηση της εφαρμογής της συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση που αποφασίστηκε στο Λουξεμβούργο.

Το έργο της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου είναι οι κοινές γνώμες, γνωστές και ως Joint Opinions. Οι κοινές γνώμες, αποτελούν την τυπική πράξη στην οποία καταλήγει ο κοινωνικός διάλογος. Αν και δεν επιβάλλουν υποχρεώσεις ή εξαναγκασμούς για τα ενδιαφερόμενα μέρη, εν τούτοις εκφράζουν κοινούς προβληματισμούς για ζητήματα ήδη ιδιαίτερα περίπλοκα στο εθνικό επίπεδο. Αποτελούν αναγκαστικά το αποτέλεσμα συμβιβασμών που επιτυγχάνονται μετά από κοπιαστική επεξεργασία μεταξύ των πλευρών και λεπτών διαβουλεύσεων μεταξύ των μελών τους.

Οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν ότι η αξία τους έγκειται στο ότι οι κοινές γνώμες, λόγω της πολιτικής τους σημασίας,

μπορούν να χρησιμεύσουν ως κατευθυντήριες γραμμές για συνεννοήσεις και διαπραγματεύσεις στα εθνικά επίπεδα. Στόχος τους είναι η ισορροπία μεταξύ αναγκών των εργαζομένων και οικονομικών περιορισμών, καθώς και η ισορροπία μεταξύ ρυθμίσεων σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας.

Από το 1986 και εντεύθεν έχουν εγκριθεί περισσότερες από δεκαπέντε κοινές γνώμες[323], σχετικά με θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, νέες τεχνολογίες, οργάνωση και προσαρμογή της εργασίας σε αυτές, ανάπτυξη της απασχόλησης, πληροφόρηση, διαβούλευση, ρατσισμού και της ξενοφοβίας κ.λ.π.

Ο διεπαγγελματικός διάλογος λαμβάνει επίσης τη μορφή των «Διασκέψεων Κορυφής Κοινωνικού Διαλόγου» (Social Dialogue Summits), δηλαδή μη τακτικών συναντήσεων που οργανώνονται με πρωτοβουλία της Επιτροπής, σε επίπεδο Προέδρων και Γενικών Γραμματέων των ETUC, UNICE, CEEP και των οργανώσεων μελών τους.

Μετά το 2001 θεσμοθετείται η Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής πριν από κάθε εαρινό Συμβούλιο.

8.2.5 Η Σύνδεση του κοινωνικού διαλόγου με τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την Απασχόληση

Αποφασιστικής σημασίας πεδίο για την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου προσέφερε το ζήτημα της αντιμετώπισης της ανεργίας και της αύξησης της απασχόλησης, το οποίο απασχολεί σοβαρά την Ευρωπαϊκή Ένωση την τελευταία δεκαετία. Τα θέματα αυτά έχουν γίνει αντικείμενο πολλών μελετών, ανακοινώσεων, υψηλού επιπέδου συναντήσεων στα πλαίσια του Κοινωνικού Διαλόγου, με αποκορύφωμα τη συμπερίληψη στη νέα συνθήκη του Άμστερνταμ ειδικού κεφαλαίου για την «Απασχόληση», όπου τέθηκε η νομική βάση για τον κοινοτικό συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και για τη θέσπιση μίας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Πιο αναλυτικά:

Στη σύνοδο του Λουξεμβούργου του 1997 και πριν την ενεργοποίηση του σχετικού κεφαλαίου της Συνθήκης του Άμστερνταμ, αποφασίζεται η υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση με τη θέσπιση «κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση», οι οποίες καθορίζουν λεπτομερώς τις περιοχές στις οποίες τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν μέτρα προκειμένου να διευκολύνουν την απασχόληση, τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και να μειώσουν την ανεργία. Τα μέτρα αυτά αποτυπώνονται κάθε χρόνο σε **Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση** (Ε.Σ.Δ.Α.), που από το 1998 υποβάλλονται στην Επιτροπή, η οποία τα αξιολογεί και εκδίδει σχετικές εκθέσεις και συστάσεις για περαιτέρω βελτιώσεις. Σε αυτό το πλαίσιο ο ρόλος, που, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις, καλούνται να παίξουν οι Κοινωνικοί Εταίροι σε εθνικό επίπεδο στην διαμόρφωση

[323] Τα κείμενα των Κοινών Γνωμών μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02211.htm

πολιτικών για την αύξηση της απασχόλησης, ενισχύεται αποφασιστικά.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 2001 ενίσχυσαν περαιτέρω την ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων, επιβεβαιώνοντας την ανάγκη συμμετοχής τους στο σχεδιασμό, την εποπτεία, παρακολούθηση και εφαρμογή των Ε.Σ.Δ.Α., σύμφωνα με τις εθνικές διαδικασίες και πρακτικές.

8.2.6. Από τη Λισσαβόνα στο Λάακεν: η μετεξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου

Η αποφασιστική σημασία του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, περιγράφονται αναλυτικά στα Συμπεράσματα των περισσότερων Συνόδων Κορυφής από τη Λισσαβόνα και μετά, αλλά και στην Ατζέντα για την Κοινωνική Πολιτική που εγκρίθηκε στο Συμβούλιο της Νίκαιας (2000).

Κατά τη διάρκεια της πορτογαλικής Προεδρίας το πρώτο εξάμηνο του 2000, πραγματοποιήθηκε το Έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας στις 23-24 Μαρτίου, το οποίο προχώρησε σε μία ενδιάμεση αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και αποφάσισε να υιοθετήσει δεκαετή στρατηγική με ευρύτερους στόχους, προσανατολισμένη σε πιο μακροπρόθεσμες προκλήσεις.

Τρεις τομείς προτεραιότητας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής χαράχθηκαν στη Λισσαβόνα: να καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική περιοχή ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με πλήρη απασχόληση (αύξηση των συνολικών ποσοστών απασχόλησης μέχρι το 2010 και με υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών), με ποιότητα της εργασίας (περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας) και με μία οικονομία βασισμένη στη γνώση (συνεκτικές στρατηγικές για τη δια βίου μάθηση-αύξηση κινητικότητας).

Στη Λισσαβόνα αποφασίστηκε, εξάλλου, η σύγκλιση ειδικών εαρινών Συμβουλίων με αποκλειστικό αντικείμενο κοινωνικά και οικονομικά θέματα, στα οποία να υπάρχει συμβολή των κοινωνικών εταίρων.

Με κοινή τους δήλωση στις 21 Νοεμβρίου 2000 οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν να πραγματοποιείται ετήσια συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, πριν από κάθε Σύνοδό του. Στόχος της συνάντησης είναι η αξιολόγηση της προόδου της εφαρμογής της νέας στρατηγικής της Λισσαβόνας, που αποτελεί το βάθρο όλων των κοινοτικών δράσεων για την απασχόληση, την καινοτομία, τις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις και την κοινωνική συνοχή, και να συμβάλλουν σε αυτήν.

Αποφασίστηκε ότι η εαρινή σύνοδος πρέπει να βασίζεται στην ετήσια συγκεφαλαιωτική έκθεση που θα εκδίδεται από την Επιτροπή, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει επίσης να έχουν τη δυνατότητα να θέσουν τα θέματα αυτά πριν από τη σύνοδο του ευρωπαϊκού Συμβουλίου (Συμπεράσματα του Συμβουλίου της Φέιρα 19 και 20 Ιουνίου 2000).

Η εαρινή Σύνοδος της Στοκχόλμης (23 και 24 Μαρτίου 2001) εξέτασε για πρώτη φορά οικονομικά και κοινωνικά θέματα.

Κρίθηκε ότι η αποφασιστική και ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι ουσιαστικής σημασίας για την αξιολόγηση της προόδου προς το στρατηγικό στόχο της Λισσαβόνας. Προκειμένου να συμβάλει στο σκοπό αυτό, ενέκρινε την ίδρυση Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Βιομηχανικών Αλλαγών ως τμήμα του Ιδρύματος του Δουβλίνου.

Το επόμενο σημαντικό βήμα προήλθε από την βελγική Προεδρία, η οποία μαζί με την τρόικα της ΕΕ, τους κοινωνικούς εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οργάνωσαν στις 13 Δεκεμβρίου 2001 παραμονή του Συμβουλίου του Λάακεν, ***Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής, σχετιζόμενη*** *με την ημερήσια διάταξη της Συνόδου. Συμφωνήθηκε ότι μία τέτοια κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής θα πραγματοποιείται πλέον πριν από κάθε εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.*

Δεκαπέντε χρόνια μετά τη δρομολόγηση του οριζόντιου κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1985 στο Val Duchesse, η Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής αξιολόγησε την πορεία του και προσδιόρισε τρόπους για την ενίσχυσή του, λαμβάνοντας υπόψη την αναγκαιότητα αντιμετώπισης των ραγδαίων οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών.

Ειδικότερα, η Κοινή Δήλωση των κοινωνικών εταίρων για το Λάακεν άνοιξε νέες προοπτικές προόδου. Αποφασίστηκε η επανατοποθέτηση του κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο της συζήτησης για το μέλλον της Ευρώπης και τη διακυβέρνηση, της διεύρυνσης της Ε.Ε., της ολοκλήρωσης της ΟΝΕ και του συντονισμού των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης

Οι κοινωνικοί εταίροι δήλωσαν ότι υποστηρίζουν πλήρως τις πέντε αρχές (διαφάνεια, συμμετοχή, λογοδοσία, αποτελεσματικότητα και συνοχή) που προτάθηκαν στη Λευκή Βίβλο για τη Διακυβέρνηση. Με την ιδιότητά τους των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων και την ιδιαιτερότητα του ρόλου τους, τη νομιμοποίησή τους και την αντιπροσωπευτικότητά τους, ζήτησαν να συμμετέχουν ως Παρατηρητές στη Συντακτική Συνέλευση που θα προετοιμάσει την αναθεώρηση της Συνθήκης.

Επίσης, οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ, με την κοινή τους δήλωση, διακήρυξαν ότι είχαν ως στόχο την ***κατάρτιση πολυετούς προγράμματος δράσης για έναν περισσότερο αυτόνομο κοινωνικό διάλογο που να εμπλέκει ενεργά και τους εθνικούς εταίρους.*** Το πολυετές πρόγραμμα παρουσιάστηκε επίσημα στις 28.11.02 στη Διάσκεψη Κορυφής του Κοινωνικού Διαλόγου στις Βρυξέλλες, με την συμμετοχή για πρώτη φορά και των εταίρων των υπό ένταξη κρατών. Το πρόγραμμα δράσης αφορά στα έτη 2003, 2004 και 2005, περιλαμβάνει μεγάλο φάσμα θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς εταίρους (δια βίου μάθηση, άγχος στην εργασία, ρατσισμός, ισότητα των φύλων, αναδιάρθρωση επιχειρήσεων κλπ), τα οποία διαρθρώνονται γύρω από τρεις μεγάλες περιοχές προτεραιότητας: απασχόληση, κινητικότητα και διεύρυνση. Το νέο ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι το πρόγραμμα προβλέπει την προώθηση και υλοποίηση των παραπάνω θεμάτων μέσα από διευρυμένες μορφές δράσης, όπως διασκέψεις, σεμινάρια, εκθέσεις, κοινές δηλώσεις, μελέτες κλπ.

8.2.7 Συμπεράσματα αναφορικά με τον Διάλογο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Συμπερασματικά, μπορούμε να επικεντρώσουμε σε τρεις διαπιστώσεις αναφορικά με το διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Πρώτον, οι ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες που υπεγράφησαν στο πλαίσιο του άρθρου 138 Συνθ αποτελούν την πρώτη προσπάθεια συμβατικών σχέσεων στο ευρωπαϊκό επίπεδο και συνιστούν απόδειξη ότι από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν -και σε αυτό το επίπεδο- να καταλήγουν σε πρόσφορες λύσεις με τον μεταξύ τους διάλογο

Δεύτερον, ο αυτόνομος διμερής κοινωνικός διάλογος στο πλαίσιο της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου παράγει απτά αποτελέσματα για τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων στο μέλλον. Η δε Κοινωνική Διάσκεψη Κορυφής εξελίσσεται σε νέο νομιμοποιημένο χώρο διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου, στον οποίο προβλέπεται να εμπλέκονται και να συνεργούν οι ευρωπαίοι και οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, με σαφή κατάληξη σε κοινές θέσεις (δηλώσεις) ευρύτερου πολιτικού ενδιαφέροντος. Διαφαίνεται η τάση για περισσότερο αυτόνομο και δομημένο διάλογο.

Τρίτον, τα Συμπεράσματα των εαρινών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων παραπέμπουν ρητά στα αποτελέσματα της Κοινωνικής Διάσκεψης Κορυφής, ενώ καλούνται πλέον επίμονα οι κοινωνικοί εταίροι να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην παρακολούθηση της υλοποίησης και στην ενδιάμεση αναθεώρηση τόσο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Διαδικασία Λουξεμβούργου) όσο και της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Για όλα τα παραπάνω θέματα δίνεται έμφαση στη συνέργια του ευρωπαϊκού και του εθνικού κοινωνικού διαλόγου, γεγονός που σηματοδοτεί την απαρχή μίας ανοιχτής και συνεχούς διαδικασίας διάδρασής τους.

Η ΟΚΕ εκτιμά ότι όλες οι παραπάνω περιγραφόμενες εξελίξεις είναι αποφασιστικής σημασίας για το μέλλον και την ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο και ότι επηρεάζουν άμεσα το περιεχόμενο, τις διαδικασίες και τις μεθόδους του.

8.3 Οι εξελίξεις στο επίπεδο του εθνικού κοινωνικού διαλόγου που οδήγησαν στην ψήφιση του Ν. 1876/1990

Ο κοινωνικός διάλογος, ο διάλογος δηλαδή, μεταξύ των κοινωνικών συντελεστών, ιστορικά απετέλεσε κεντρική ιδέα και επιλογή στα πλαίσια της Ε.Ο.Κ., συνυφασμένη μάλιστα με την πορεία ανάπτυξης της ίδιας της Κοινότητας.

Τις τελευταίες δεκαετίες οι μεταβολές και αναδιατάξεις σ' επίπεδο κοινωνικοοικονομικών, πολιτικών και πολιτιστικών συστημάτων επέβαλαν την υιοθέτηση διαφοροποιημένων προσεγγίσεων. Η πλήρης απόρριψη ή η αποθέωση της αγοράς, είτε ως ιδεολόγημα, είτε ως πολιτική πράξη, αμφισβητούνται πλέον έντονα. Στα πλαίσια κάθε σύγχρονης πλουραλιστικής πολιτικής και κοινωνικής δημοκρατίας, τα δόγματα, η μονολιθικότητα, οι

μονομερείς αποφάσεις, κάθε μορφής συγκεντρωτισμός και επιβολή, είτε του κράτους «λεβιάθαν» είτε του οικονομικά ισχυρότερου ιδιώτη ως απόψεις και πρακτικές, εμφανίζονται πλέον παρωχημένες και απορριπτέες.

Η ύπαρξη συχνά αντιτιθέμενων ή και συγκρουόμενων μεταξύ τους κοινωνικών και οικονομικών αιτημάτων και στόχων, δεν συνεπάγεται ότι η επιζητούμενη ανάπτυξη διέρχεται αποκλειστικά μέσα από την αυταρχική επιβολή ενός μονομερώς αποφασισμένου εκσυγχρονισμού που μοιραία θα συνοδεύεται από την ένταση των συγκρούσεων και την διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής. Επίσης τα νέα διεθνή δεδομένα, η ευρωπαϊκή πραγματικότητα και προοπτική, το «δημοκρατικό έλλειμμα» στα πλαίσια της κοινότητας, η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, η όξυνση της οικονομικής κρίσης, η ένταση του ανταγωνισμού, η αποσταθεροποίηση των κοινωνικών κεκτημένων και η έκρηξη των κοινωνικών προβλημάτων, επιβάλλουν περισσότερο από οποτεδήποτε άλλοτε την σύγκλιση μέσα από την αξιοποίηση του διαλόγου ουσίας, και την υπεύθυνη στάση και συμμετοχή όλων των παραγωγικών και κοινωνικών συντελεστών στον καθορισμό των κρίσιμων προτεραιοτήτων. Καθιστούν αναγκαία, ουσιαστικά, την διάπλαση νέων μορφών κοινωνικής οργάνωσης, την διαφοροποίηση του τρόπου άσκησης της πολιτικής εξουσίας και τη μεταβολή των μηχανισμών και διαδικασιών διαμόρφωσης των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών επιλογών.

Ο Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί την βασική επιλογή-κλειδί που πρέπει να ενθαρρυνθεί, να αναπτυχθεί και να αξιοποιηθεί σε κάθε επίπεδο[324]. Σε αυτό το πλαίσιο οι κοινωνικοί συντελεστές παύουν να διαδραματίζουν ρόλους συρρικνωμένους ή συντεχνιακούς. Αναβαθμισμένοι μέσα από την ανάληψη νέων υπεύθυνων δραστηριοτήτων, συνδιαμορφώνουν τις κρίσιμες επιλογές και αναδεικνύονται σε βασικούς συντελεστές του σύγχρονου κοινωνικοπολιτικού γίγνεσθαι. Το Κράτος[325] περιορίζει τον παρεμβατικό του ρόλο στη θεσμοποίηση των «κανόνων του παιχνιδιού», στην άρση των κατάφορων κοινωνικών ανισοτήτων, στη θεσμική αποκατάσταση και την ουσιαστική προστασία των minimum κοινωνικών δικαιωμάτων, στη θεσμική –δηλαδή– διαμόρφωση των ορίων ενός σύγχρονου «κράτους –πρόνοιας», πέραν των οποίων μπορεί να λειτουργεί η διαπραγμάτευση και η αγορά.

Μέσα από τον κοινωνικό διάλογο είναι δυνατή η διαρκής κοινωνική διαπραγμάτευση των κρίσιμων επιλογών και η χάραξη κατάλληλων εναλλακτικών πολιτικών που δεν θα αναδεικνύουν τις συγκρούσεις αλλά θα εναρμονίζουν τα κοινωνικά και οικονομικά συμφέροντα και αιτήματα, θα δίνουν τον τόνο του «προς τα πού θα κλίνει κάθε φορά η πλάστιγγα» και θα οδηγούν στη χάραξη θεμελιωδών κοινωνικών συμφωνιών ικανών να διασφαλίσουν την ανάπτυξη, τον εκσυγχρονισμό και την κοινωνική συνοχή.

Ο κοινωνικός διάλογος, η κοινωνική διαπραγμάτευση, η συσχετισμένη και καθολική αντιμετώπιση των οικονομικών και

---

[324] Για την ιδιαίτερη σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου στην πορεία της σύγκλισης, βλέπε, Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις. Ομιλία του αντιπροέδρου του ΣΕΒ κ. Ν. Αναλυτή κατά τη διάρκεια Τριμερούς συνδιασκέψεως Ευρωπαίων-Ιαπώνων, Δελτίο ΣΕΒ, Τεύχος 540-541, Αύγουστος Σεπτέμβριος 1992, σελ. 21.

[325] Βλέπε την ομιλία του Γάλλου πρώην Υπουργού Εργασίας, Απασχόλησης και κατάρτισης Jean Pierre Soisson, στο Fighting Unemployment and Managing Structural Change, The role of Active Man power Policies, Report of International Trade Union Seminar, O.E.C.D., Paris 1990, σελ. 21.

κοινωνικών αιτημάτων σε όλα α επίπεδα και η συναπόφαση των επιλογών, είναι μια διαδικασία διαμόρφωσης κοινωνικά αποδεκτών λύσεων για όλα τα κρίσιμα ζητήματα κάθε σύγχρονης κοινωνίας. Αυτή η εναλλακτική διαδικασία ρύθμισης και διαχείρισης των κοινωνικοοικονομικών πραγμάτων σήμερα εμφανίζεται ως πλέον αξιόπιστη από τις ήδη αμφισβητούμενες και παρωχημένες «συνταγές» του κρατισμού από τη μία πλευρά και του νεοφιλελευθερισμού από την άλλη.

Σε ευρωπαϊκό Κοινοτικό επίπεδο μία αναδρομή στα πεπραγμένα των τελευταίων ετών στον τομέα του κοινωνικού διαλόγου με ευχέρεια οδηγεί στα σχετικά συμπεράσματα. Η πραγματικά πλούσια εμπειρία των τελευταίων είκοσι και πλέον χρόνων – από μια σειρά ευρωπαϊκά κράτη – επιβεβαιώνει ότι ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων[326] - κυρίως σε επίπεδο επιχειρησιακό, κλαδικό αλλά και εθνικό – αποτέλεσε τον βασικό μηχανισμό διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου, οι τεχνολογικές και παραγωγικές αναδιαρθρώσεις, τα προβλήματα των οικονομιών και των επιχειρήσεων, το θέμα των εισοδημάτων, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, τα οξυμένα κοινωνικά προβλήματα – όπως αυτό της ανεργίας-, το θέμα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, η ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, οι επιπτώσεις στο περιβάλλον, αποτέλεσαν αναμφισβήτητα τα «μοντέρνα προβλήματα» των οποίων η φύση επέβαλε de facto τη σφαιρική και καθολική αντιμετώπισή τους από τους ίδιους τους άμεσα ενδιαφερόμενους, δηλαδή τους κοινωνικούς συντελεστές.

Στην Ελλάδα σήμερα δυνατότητες για τέτοιες εξελίξεις παρέχονται μέσα από το νόμο 1876/1990 «Περί ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων», ο οποίος εισήγαγε μια σειρά καινοτομιών. Ειδικότερα, έδωσε τη δυνατότητα διεξαγωγής ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και σε επίπεδο επιχειρησιακό.

Διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής και το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διαμόρφωσε το πλαίσιο ανάπτυξης ενός αποσυγκεντρωμένου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων με έμφαση στις κλαδικές και επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις. Παράλληλα ο νέος νόμος θεσμοθέτησε σύγχρονες και αξιόπιστες διαδικασίες επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας, προσαρμόζοντας στοιχεία από τα επιτυχημένα μοντέλα άλλων ανεπτυγμένων κρατών στην ελληνική πραγματικότητα. Με αυτόν τον τρόπο ο νόμος 1876/1990 παρέχει τη δυνατότητα στα μέρη να έχουν από κοινού καθολική εποπτεία στο σύνολο των θεμάτων που τους αφορούν[327].

Νέες προκλήσεις για τα μέρη, διαμορφώνονται επιπλέον τα τελευταία χρόνια. Έχει εδώ και καιρό ανοίξει ο δρόμος για τις ευρωπαϊκές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Παρέχεται η δυνατότητα παραγωγής οδηγιών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Καθίσταται ολοένα και πιο ουσιαστικός ο

---

[326] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η διεθνής εμπειρία*, Ε.Εργ.Δικ., τ.47, 1988, σελ. 532-533, όπου ο συγγραφέας αναφέρεται σε αυτές τις νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

[327] Ι. Κουκιάδη, *Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι νέες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας*, στο «Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» της Εταιρείας Νομικών Β. Ελλάδος, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992, σελ. 18.

ρόλος των μερών. Αναβαθμίζεται η εξουσία τους και σε εθνικό επίπεδο αφού πλέον αποκτούν αποφασιστικό ρόλο σε σχέση με την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο κάθε κράτους μέλους.

Η πλούσια εμπειρία από την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες κατά τις τελευταίες δεκαετίες σε συνδυασμό με όλες τις νέες θεσμικές προβλέψεις, σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δημιουργούν αναμφισβήτητα νέες προκλήσεις και νέες δυνατότητες τόσο για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και για τους μηχανισμούς επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών. Διαμορφώνουν νέες προοπτικές για την συνεργασία των μερών και τον κοινωνικό διάλογο[328], ο οποίος επιλέγεται ως εναλλακτικός μηχανισμός ικανός να ανιχνεύει κοινά αποδεκτές λύσεις, και να απομακρύνει από ανελαστικές ή παρωχημένες ρυθμίσεις και δομές, παράγοντας νέες πιο αξιόπιστες, πιο ευέλικτες και πιο ανταγωνιστικές.

8.3.1 Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών ρυθμίσεων στον ιδιωτικό τομέα

8.3.1.1 Το ισχύον νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

Από το 1990, το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διέπεται από το Ν. 1876 για τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις», ο οποίος θα πρέπει να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα καινοτόμος, αφού εισάγει μία νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές διαφορές εργασίας σε σχέση με τον προϊσχύοντα Ν. 3239/1955. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο νόμος 1876, που συνιστά τομή για την Ελλάδα, ψηφίσθηκε επί οικουμενικής κυβέρνησης, με ομόθυμη συμφωνία των τριών κομμάτων, των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ και των τριών εργοδοτικών οργανώσεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ).

Με το Ν. 1876/1990:

α) **Διαμορφώνεται** ένα αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγματεύσεων και παράλληλα ένα σύστημα επάλληλης διαπραγμάτευσης στη θέση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικά δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο νόμος 3239/1955. Η ελεύθερη διαπραγμάτευση αποκτά αρκετά ουσιαστικότερο περιεχόμενο σε όλα τα επίπεδα και αποκαθίσταται η έννοια της συλλογικής αυτονομίας. Για πρώτη φορά, επίσης, αναγνωρίζονται νομοθετικά στη χώρα μας δύο νέα επίπεδα διαπραγμάτευσης, το κλαδικό και το επιχειρησιακό, τα οποία αποκτούν προτεραιότητα έναντι του ομοιοεπαγγελματικού επιπέδου, παραμερίζοντας με τις ρυθμίσεις τους μία παραδοσιακή συντεχνιακή αντίληψη εκπροσώπησης των συμφερόντων.

[328] Βλέπε: α) Ομιλία του Προέδρου του ΣΕΒ κ. Ι. Στράτου στην Ετήσια συνέλευση του ΣΕΒ του έτους 1993, Δελτίο ΣΕΒ, τεύχος 548, Μάιος, 1993, σελ. 4-5 και β) στις εισηγήσεις του προέδρου του ΣΕΒ κ. Στ. Αργυρού, του μέλους της εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ και του Προέδρου του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ κ. Ρ. Σπυρόπουλου.

β) **Διευρύνεται** το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων με αποτέλεσμα οποιοδήποτε θέμα σχετικά με τους όρους εργασίας (πλην των συνταξιοδοτικών), την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και της επιχειρηματικής πολιτικής, - να μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο της διαπραγμάτευσης.

γ) **Καταργούνται** τα διαιτητικά δικαστήρια και εγκαταλείπεται η αναγκαστική παραπομπή στην διαιτησία, που οδηγούσε σε ακαμψία του συστήματος επίλυσης των διαφορών, αφού ήταν στην ουσία ο κύριος τρόπος επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών. Σε αντικατάσταση αυτού του συστήματος, ο νόμος εισήγαγε ένα σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας με προαιρετικά αλλά και ήπια υποχρεωτικά στοιχεία, το οποίο αποτελεί κατ' ουσία προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού λειτουργεί μετά την αποτυχία των ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Κεντρική θέση στη διαχείριση του νέου συστήματος έχει πλέον ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.), στη διοίκηση του οποίου συμμετέχουν οι κοινωνικοί φορείς, και το Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών-Διαιτητών από το οποίο επιλέγονται οι μεσολαβητές-διαιτητές.

8.3.1.2 Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων στον ιδιωτικό τομέα

Οι συλλογικές συμβάσεις είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στην δεκαετία του 1990 οι συλλογικές συμβάσεις αποτέλεσαν τον κορυφαίο μηχανισμό ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη του ιδιωτικού και ευρύτερου δημοσίου τομέα. Πέραν αυτού οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό και τις νέες μορφές εργασιακών σχέσεων, που δεν πληρούν τα τυπολογικά χαρακτηριστικά της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, και αφορούν όσους *"…παρέχουν εργασία με συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζόμενων".*

Ο θεσμικός αποκλεισμός της παρέμβασης του κράτους από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ανέδειξε την ρυθμιστική πρωτοβουλία και ευθύνη των φορέων εκπροσώπησης των εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, καλύπτοντας ζητήματα οικονομικών και ποιοτικών όρων εργασίας.

Κύρια ζητήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο κατά τη δεκαετία του 90 ήταν:

- Η σύνδεση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, της αύξησης της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας, με ευρύτερους οικονομικούς και αναπτυξιακούς στόχους.
- Η στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων.
- Η παρέμβαση στην ποιότητα της απασχόλησης με ρυθμίσεις για την υγιεινή και ασφάλεια, την εκπαίδευση και κατάρτιση, τις νέες μορφές απασχόλησης.
- Η ένταξη της ισότητας ανάμεσα στα φύλα στις συλλογικές ρυθμίσεις.

- Η αποτύπωση της αλληλεγγύης με συγκεκριμένες ρυθμίσεις και πόρους.

Τα ζητήματα αυτά επηρέασαν βαθύτατα τις λοιπές συλλογικές ρυθμίσεις, ιδίως τις κλαδικές και επιχειρησιακές, αλλά και τις ομοιοεπαγγελματικές. Πέραν αυτού, δημιούργησαν ώριμες πολιτικές προϋποθέσεις για την λήψη νομοθετικών μέτρων, που ουσιαστικά "επικύρωσαν" όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

α. Ο πρωτοπόρος ρόλος των ΕΓΣΣΕ

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) είναι το αποφασιστικότερο μέσο ρύθμισης όρων εργασίας με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων. **Η θεσμική και πολιτική επιρροή της πηγάζει από την νομική δεσμευτικότητά της**, που καλύπτει όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημοσίων υπηρεσιών του Κράτους, για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, **καθώς επίσης και από την ολοένα διευρυνόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις.**

Η ΕΓΣΣΕ στη χώρα μας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφαλίζει τον κατώτερο μισθό και το κατώτερο ημερομίσθιο, διαμορφώνει δηλαδή μία βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους/ες με τα ελάχιστα όρια γενικής κοινωνικής προστασίας που ορίζει. Συγχρόνως αποτελεί μία κατευθυντήρια γραμμή για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφού συμπυκνώνει στο εθνικό επίπεδο τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μέσα στο ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο.

Η ΕΓΣΣΕ διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην αποτύπωση ρυθμίσεων κοινωνικού χαρακτήρα που ενδυναμώνουν και ενισχύουν την κοινωνική πολιτική και ιδίως τις πολιτικές απασχόλησης. Χαρακτηριστικές σε αυτό πεδίο είναι οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Τίθεται η βάση για την αποτύπωση της αρχής της κοινωνικής αλληλεγγύης στο θεσμικό και στο οικονομικό επίπεδο για την καταπολέμηση της ανεργίας. Επιπλέον των νομοθετημένων εργοδοτικών και εργατικών εισφορών στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), συμφωνείται η καταβολή σε ειδικό λογαριασμό πρόσθετης εργοδοτικής και εργατικής εισφοράς με προορισμό την ενίσχυση προγραμμάτων αντιμετώπισης της ανεργίας και της επαγγελματικής κατάρτισης. Η ΕΓΣΣΕ έθεσε τη βάση για τη δημιουργία του ΛΑΕΚ, ενός αυτόνομου λογαριασμού, του οποίου τη διαχείριση και χρηματοδότηση έχουν αναλάβει αποκλειστικά οι κοινωνικοί εταίροι (ΕΓΣΣΕ 1993).
- Ρύθμιση θεμάτων ισότητας σε θεσμικό επίπεδο, όπου η ΕΓΣΣΕ συνιστά πρότυπο (πιλοτικό μοντέλο) για κλαδικές συμβάσεις, ιδιαίτερα σε θέματα αδειών γονικής άδειας ανατροφής, μειωμένου ωραρίου για γονείς μικρών παιδιών και αδειών μητρότητας, μερικής απασχόλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (ΕΓΣΣΕ 1993).
- Σύσταση Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), το οποίο διοικείται ισομερώς από εκπροσώπους των συμβαλλομένων μερών (ΕΓΣΣΕ 1991-92).

- Έμπρακτη εφαρμογή της κοινωνικής αλληλεγγύης με την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης των νέων έως 29 ετών από πόρους του ΛΑΕΚ δηλαδή με εισφορές εργοδοτών – εργαζομένων (ΕΓΣΣΕ 1998-99).
- Βελτίωση των προϋποθέσεων για την διεύρυνση της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων. Βελτίωση των διευκολύνσεων για την δια βίου εκπαίδευση (ΕΓΣΣΕ 1998-99)
- Κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών των μακροχρόνια ανέργων 5 χρόνια πριν τη σύνταξη με πόρους του ΛΑΕΚ (ΕΓΣΣΕ 2000-2001).
- Προβλέπεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους (ΕΓΣΣΕ 1975)
- Μειώνεται η νόμιμη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας αρχικά σε 45 ώρες (ΕΓΣΣΕ 1975), σε 41 ώρες (ΕΓΣΣΕ 1982) και εν τέλει σε 40 ώρες (ΕΓΣΣΕ 1984)

Η ΕΓΣΣΕ εξασφαλίζει καλύτερη εφαρμογή των συμφωνημένων αφού αποτελεί αντικείμενο επεξεργασίας, διαπραγμάτευσης και τελικής συμφωνίας των δύο μερών, όπου οι οργανώσεις μέλη των δύο πλευρών εμπλέκονται συνολικά σε όλη τη διαδικασία από το στάδιο της διαμόρφωσης ή αξιολόγησης των αιτημάτων μέχρι και την τελική συμφωνία, με διαφορετικούς τρόπους και συγκεκριμένη συμβολή.

Ειδικότερα οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας της περιόδου 1990 – 2001 παρουσιάζουν **καινοτομίες** ως προς τη νοοτροπία προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων που υιοθετούν και ως προς το περιεχόμενό τους.

Η διαδικασία φανερώνει μία νέα οπτική στην προσέγγιση, η οποία εκφράζεται με την πολιτική βούληση για διαπραγμάτευση, ανάληψη ευθύνης και δέσμευση των μερών χωρίς κρατική παρέμβαση ή παραπομπή στο θεσμό του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Πιο συγκεκριμένα, διαμορφώνεται σταδιακά μία νέα αντίληψη που μεταφράζεται στη βούληση διάγνωσης των προβλημάτων που απασχολούν την ελληνική αγορά εργασίας και την οικονομία και στη διάθεση επίλυσής τους με εξεύρεση κοινών λύσεων. Οι συναινετικές συνθήκες που επικρατούν σήμερα στη διαδικασία των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν επιτρέψει την επίτευξη συμφωνίας και την υπογραφή των ΕΓΣΣΕ με τον άμεσο διάλογο των μερών. Η βούληση για σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις επιβεβαιώνεται και από τη χρονική διάρκειά τους, που είναι πλέον σταθερά διετής.

Το **περιεχόμενο** των συμβάσεων διευρύνεται και στο εθνικό επίπεδο γίνεται σημαντική και ταχύτατη αξιοποίηση του νέου θεσμικού πλαισίου για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με τον Ν. 1876/90, ενώ αναλαμβάνεται η ευθύνη από τις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών για ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής σε μία δύσκολη εποχή με βαθιές αλλαγές, που συνδέονται με την ανάπτυξη, την απασχόληση, την ανεργία, την ανταγωνιστικότητα, τις νέες τεχνολογίες, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Το γεγονός αυτό αποτελεί στοιχείο ωρίμανσης, προγραμματικού εκσυγχρονισμού και ενός σημαντικού βήματος προς την αυτονομία των κοινωνικών φορέων ως συλλογικών υποκειμένων.

8.3.2 Η επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Διοίκηση

8.3.2.1 Το νομικό πλαίσιο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Με το νόμο 2738/1999[329] καθιερώθηκε με μεγάλη καθυστέρηση ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Διοίκηση. Μέχρι τότε οι δύο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, 150 και 151 που προβλέπουν αυτή τη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων και που μόλις το 1996 επικυρώθηκαν από το ελληνικό κοινοβούλιο παρέμεναν ανενεργές. Η καθιέρωση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τους δημοσίους υπαλλήλους είχε καταστεί ώριμο αίτημα των καιρών, ως βήμα εναρμόνισης με τις σύγχρονες απόψεις περί Δημόσιας Διοίκησης και δημοσίου υπαλλήλου. Για πρώτη φορά, άλλωστε, σχετική διάταξη συμπεριλήφθη στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001 (βλ. Άρθρο *22, παρ. 3).*

Οι κυριότερες ρυθμίσεις του νόμου 2738 είναι οι εξής:

α) Θεσπίζεται και κατοχυρώνεται δικαίωμα και υποχρέωση διαπραγμάτευσης για τον καθορισμό των όρων και των συνθηκών απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων

β) Εισάγονται δύο επίπεδα διαπραγμάτευσης, ένα κεντρικό και ένα αποκεντρωμένο σε επίπεδο Υπουργείου, Περιφέρειας, εποπτευόμενων ΝΠΔΔ, αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών κλπ, καθώς και ένα επίπεδο διαλόγου στο χώρο εργασίας. Σε κάθε επίπεδο παραπέμπονται τα θέματα που δεν αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε κανένα ανώτερο επίπεδο.

γ) Εισάγεται ο θεσμός της Μεσολάβησης, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων και συγκροτείται αρμόδιο Όργανο.

δ) Ως θέματα που μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων ορίζονται οι μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, η εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους, τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στις υπηρεσίες, η κοινωνική ασφάλιση, πλην των συνταξιοδοτικών θεμάτων, η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, οι άδειες, ο χρόνος απασχόλησης και η ερμηνεία των όρων των συλλογικών συμβάσεων. Θέματα όπως μισθοί, συντάξεις, τρόπος διορισμού κλπ, λόγω συνταγματικών περιορισμών δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, αλλά μπορεί να διευθετηθούν με συλλογική συμφωνία

8.3.2.2 Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη δημόσια διοίκηση

Από τη μικρή εμπειρία, που έχει καταγραφεί, δεδομένου ότι η λειτουργία του θεσμού είναι ακόμη σε εμβρυακή κατάσταση, μπορούμε να καταγράψουμε δύο σημαντικές διαπιστώσεις.

Η πρώτη (α) αφορά το ίδιο το θεσμικό πλαίσιο και η δεύτερη (β) τη δοκιμασία του θεσμού στην πράξη.

---

[329] Βλ. την υπ' αριθμ. 21/1999 Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση».

α. Το θεσμικό πλαίσιο εισάγει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Δημόσιο σε περιορισμένο πεδίο και με διαδικασίες αλυσιτελείς. Αυτό οφείλεται στους συνταγματικούς περιορισμούς που διατηρήθηκαν κατά την πρόσφατη αναθεώρηση και στο χαρακτήρα της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης. Έτσι για κάποια μεν ζητήματα -ήσσονος κατά βάση σημασίας- οι διαπραγματεύσεις μπορεί να οδηγήσουν στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, ενώ για τα πλέον κρίσιμα ζητήματα-μεταξύ των οποίων και οι αμοιβές –η κατάληξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι η σύναψη συμφωνιών, των οποίων η υλοποίηση εξαρτάται από την έκδοση της απαιτούμενης κατά περίπτωση κανονιστικής πράξης.

Τέλος, το σύστημα μεσολάβησης που καθιερώνεται δεν θεωρείται επαρκές και αποτελεσματικό ώστε να διευκολύνει την επίλυση μίας διαφοράς.

Β. Το θεσμικό έλλειμμα αφενός, το έλλειμμα «κουλτούρας διαλόγου» στο Δημόσιο αφετέρου, αλλά και ο «εθισμός» της κρατικής εξουσίας στην επιβολή μονομερών αποφάσεων, οδήγησαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ Κυβέρνησης και ΑΔΕΔΥ για δύο συνεχόμενες χρονιές σε αποτυχία. Όπως επίσης σε αποτυχία οδηγήθηκαν και οι διαπραγματεύσεις του δευτέρου επιπέδου (μεταξύ Κυβέρνησης και ομοσπονδιών).

Συμπερασματικά, ο θεσμοθετημένος κοινωνικός διάλογος στο Δημόσιο μέσω του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων κάνει τα πρώτα του βήματα δειλά και με μεγάλα ελλείμματα και τα μέχρι στιγμής αποτελέσματά του είναι πενιχρά. Ως ζητούμενο προβάλλει η αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου, ώστε να λάβει περισσότερο ουσιαστικό περιεχόμενο, καθώς και η ανάδειξη της αξίας του διαλόγου στα εμπλεκόμενα μέρη, ως εργαλείου προσέγγισης και επίλυσης των προβλημάτων, που από τη φύση τους δεν αφορούν μόνο εργασιακά θέματα αλλά έχουν και κοινωνική διάσταση.

8.3.3 Ο θεσμοθετημένος κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα

8.3.3.1 Η ιστορική πορεία της δημιουργίας του θεσμού της Ο.Κ.Ε.

Σημαντικός ως προς τη διεξαγωγή του εθνικού κοινωνικού διαλόγου είναι ο θεσμός της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.) που ιδρύθηκε με το νόμο 2232/31-8-94.

Η δυστοκία στην ανάπτυξη συναινετικών θεσμών στη χώρα μας είναι αποτέλεσμα μίας ιστορικής πορείας συγκρούσεων και αντιθέσεων μεταξύ κοινωνικών συμφερόντων και μίας συνολικότερης παρεμβατικής πολιτικής αντίληψης για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής από το κράτος. Αυτό επιβεβαιώνεται από τις αποτυχημένες απόπειρες να λειτουργήσουν και να εμπεδωθούν στην συνείδηση των κοινωνικών εταίρων παρόμοια όργανα με συμμετοχή και της κυβέρνησης, και συγκεκριμένα το Συμβούλιο Κοινωνικής Πολιτικής (ΣΚΟΠ) το 1978 και το Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης και Παραγωγικότητας (ΕΣΑΠ) κατά τη δεκαετία του 1980, τα οποία περιέπεσαν σε αχρησία. Διάταξη που προέβλεπε ένα Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο περιείχε και το Σχέδιο Συντάγματος του 1975, χωρίς να προχωρήσει τελικά. Παλαιότερα,

το Σύνταγμα του 1925 (άρθρο 57) περιελάμβανε με κάποια ιδιόμορφη έκφραση ένα συμβούλιο των επαγγελματικών οργανώσεων, διαμέσου της επαγγελματικής σύνθεσης της Γερουσίας. Πάντως η πρώτη φορά που ο θεσμός του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου περιελήφθη σε ευρωπαϊκό Σύνταγμα ήταν στο Σύνταγμα της Βαϊμάρης του 1919.

Η ελληνική Ο.Κ.Ε. θεσμοθετήθηκε τελικά το 1994 κατά το πρότυπο της λειτουργίας της Ο.Κ.Ε. των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η φιλοσοφία που ενέπνευσε τη δημιουργία της Επιτροπής είναι ενός οργανισμού και μίας διαδικασίας σύνθεσης και εξομάλυνσης των σημαντικότερων κοινωνικών και επαγγελματικών συμφερόντων που εμφανίζονται στην ελληνική κοινωνία. Η αντίληψη αυτή μεταφράζει μία μη συνδικαλιστική προσέγγιση του κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε. δεν αφορά μόνο στους παραδοσιακούς κοινωνικούς εταίρους δηλ. τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Η Ο.Κ.Ε. δημιουργήθηκε για να καταστεί ένας χώρος συζήτησης, αντιπαράθεσης και σύνθεσης απόψεων, όπου θα αντικατοπτρίζονται οι θέσεις των αντιπροσωπευτικότερων κοινωνικών κατηγοριών και θα παράγεται εν τέλει γνωμοδοτικό έργο αναγκαίο για την κυβέρνηση. Κυρίαρχη συνιστώσα του διαλόγου στο εσωτερικό της Ο.Κ.Ε. είναι ο ισότιμος ρόλος των τριών ομάδων συμφερόντων που την αποτελούν.

Αυτή η διευρυμένη ταυτότητα της Ο.Κ.Ε. δεν πρέπει να οδηγεί σε παρερμήνευση του ρόλου της. Η Ο.Κ.Ε. δεν ταυτίζεται με τις εκπροσωπούμενες σε αυτήν οργανώσεις ούτε καλείται να εκφράσει τα με στενή έννοια επαγγελματικά τους συμφέροντα. Δεν αποτελεί ένα συνδικαλιστικό βήμα των εκπροσωπούμενων συμφερόντων. Τα μέλη της Επιτροπής, εκπροσωπώντας τους συνδικαλιστικούς τους φορείς, αναπτύσσουν και αυτόνομο λόγο, δρώντας με ανεξαρτησία κατά την έκφραση της γνώμης τους.

Βασική αρχή που διέπει τη συγκρότηση και λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι η αρχή της θεσμικής ανεξαρτησίας της από την κρατική εξουσία. Είναι ένα από τα ελάχιστα όργανα στην Ελλάδα (μαζί με το ΛΑΕΚ και το ΕΛΙΝΥΑΕ330) που διοικείται αποκλειστικά από τους κοινωνικούς φορείς, ενώ και ο Πρόεδρος είναι ανεξάρτητη προσωπικότητα που υποδεικνύεται από τους κοινωνικούς φορείς και επιλέγεται, μεταξύ δύο προτεινομένων, από τον Υπουργό Οικονομίας.

Στην πρόσφατη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, η Ο.Κ.Ε. αναδείχθηκε σε συνταγματικό θεσμό331.

Με τη συνταγματική της κατοχύρωση καθιερώθηκαν δύο επίπεδα αρμοδιότητας της Επιτροπής : αφενός θεσπίζεται μία νέα γενική αρμοδιότητα της Ο.Κ.Ε. στη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου σε οποιοδήποτε θέμα γενικής πολιτικής της χώρας, με ειδικότερη έμφαση στις κατευθύνσεις της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, αφετέρου επαναλαμβάνεται η ήδη προβλεπόμενη στο νόμο αρμοδιότητα γνωμοδότησης επί Σχεδίων Νόμων, η οποία διευρύνεται προκειμένου να περιλάβει και τις

330 http://www.elinyae.gr

331 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 (άρθρο 82 παρ. 3 Σ1975/1986/2001).

προτάσεις νόμου, δηλαδή τις νομοθετικές προτάσεις που υποβάλλουν στη Βουλή οι επιμέρους βουλευτές

Ο προσδιορισμός του αληθούς περιεχομένου της νέας συνταγματικής διάταξης πρέπει να γίνει μέσα από διάλογο με τους κοινωνικούς φορείς, στο πλαίσιο της ίδιας της Επιτροπής.

Από το νέο ρόλο που της επιφυλάσσει το Σύνταγμα, προκύπτει, επίσης, ότι ο θεσμός είναι ευρύτατης αποδοχής από το σύνολο σχεδόν των πολιτικών κομμάτων, όπως είχε άλλωστε διαφανεί και από την διακομματική υπερψήφιση της πρότασης (με 269 ψήφους) ήδη κατά την ψήφιση των αναθεωρητέων διατάξεων στην πρώτη φάση της Αναθεώρησης.

8.3.3.2 Η εμπειρία της λειτουργίας της Ο.Κ.Ε.

Η εμπειρία της λειτουργίας της Ο.Κ.Ε. προσεγγίζεται καταρχάς από την επιρροή του θεσμού στο ευρύτερο πολιτικό περιβάλλον στο οποίο καλείται να δράσει. Κατά δεύτερο λόγο καταγράφεται η ενδογενής δυσκολία στη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. ως πολυσυμμετοχικού θεσμού διαλόγου, με στόχο την εξομάλυνση και το συγκερασμό των αντιθέσεων.

Από στοιχεία που επεξεργάστηκαν οι υπηρεσίες της Επιτροπής, προκύπτει ότι κατά το διάστημα από το 1995 – 2001 η Κυβέρνηση απέστειλε για γνωμοδότηση στην ΟΚΕ λιγότερα από τα μισά νομοσχέδια που προώθησε και τα οποία ενέπιπταν καταρχήν στην αρμοδιότητα της Επιτροπής[332]. Το στοιχείο αυτό ενισχύει την πεποίθηση ότι τα Υπουργεία, με κάποιες σταθερές εξαιρέσεις, δεν επιδεικνύουν την απαιτούμενη ευαισθησία στην τήρηση της κατά νόμο υποχρέωσής τους, ενώ συχνά παρατηρείται και το φαινόμενο να μην ανταποκρίνονται ούτε μετά από ερώτημα ή αίτημα της ίδιας της Ο.Κ.Ε., αποφεύγοντας να ζητήσουν τη Γνώμη της Επιτροπής.

Επίσημα στοιχεία σχετικά με το ποσοστό των Παρατηρήσεων που έγιναν δεκτές ανά Υπουργείο δεν υπάρχουν, αφού λείπει η θεσμική υποχρέωση ή η εθιμική συνήθεια των Υπουργείων ή του Κοινοβουλίου να ενημερώνουν την Ο.Κ.Ε. για το ποιες προτάσεις της υιοθετήθηκαν τελικά. Πάντως η απουσία παρόμοιων στοιχείων σημειώνεται και στους αντίστοιχους οργανισμούς τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Η δυσκολία παρακολούθησης της συνέχειας που δόθηκε σε μία Γνώμη από τα πολιτειακά όργανα εντείνεται και από ένα πρόσθετο στοιχείο. Οι Παρατηρήσεις της Επιτροπής μπορεί να ληφθούν υπόψη σε άλλη νομοθετική πρωτοβουλία που θα προωθηθεί αρκετά χρόνια αργότερα, όπως συνέβη στην περίπτωση της Γνώμης για την Επαγγελματική Κατάρτιση (υπ' αριθμ. 17/1998), η οποία οδήγησε σε σειρά ζυμώσεων με την πολιτική ηγεσία και με κατάληξη τρία χρόνια μετά [Σεπτέμβριος 2001] στο Σχέδιο Κανονιστικού Πλαισίου για το Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α),

[332] Σύμφωνα με Στοιχεία Απολογισμού ΟΚΕ 2001, Πίνακας Α' σελ. 11 απεστάλη το 42,3% των νομοσχεδίων. Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

στο οποίο τείνει να σημειωθεί σχεδόν καθολική αποδοχή των προτάσεων της Ο.Κ.Ε.

Η εκτίμηση που μπορεί να γίνει είναι ότι υπάρχει μεγάλη διακύμανση και το ποσοστό αποδοχής των Γνωμών της Ο.Κ.Ε. κυμαίνεται από ελάχιστο (π.χ. σε Σ/Ν για το Ε.Σ.Υ) μέχρι και καθολικό (π.χ. σε Σ/Ν για τη μετανάστευση). Εκτιμήσεις για τους λόγους της διακύμανσης βρίσκουμε στους Απολογισμούς Δραστηριοτήτων της Ο.Κ.Ε. από το 1994 έως το 2001.

Πρέπει, εξάλλου, να επισημανθεί ότι οι Γνώμες Πρωτοβουλίες τυγχάνουν ευρείας αποδοχής, γεγονός που αποδεικνύεται τόσο από την αυξημένη ζήτησή τους, όσο και από το ότι τροφοδοτούν Δημόσιες Συζητήσεις, ημερίδες κλπ, και συναντώνται ως βιβλιογραφικές παραπομπές σε κείμενα τόσο πολιτικού, όσο και ακαδημαϊκού, ερευνητικού ή άλλου χαρακτήρα, χρησιμοποιούνται δε και ως πρωτογενείς πηγές έρευνας.

Στην ερμηνεία αυτού του φαινομένου θα πρέπει να λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι μέσα από τις Γνώμες Πρωτοβουλίας εκφράζονται - με οργανωμένο, συνεκτικό και περιεκτικό τρόπο- θέσεις και απόψεις για όλους τους μεγάλους τομείς πολιτικής, όπως η ανταγωνιστικότητα, η απασχόληση και η επαγγελματική κατάρτιση, η αγροτική πολιτική κλπ. Γι' αυτό και η αποδοχή του έργου της ΟΚΕ από την πολιτική ηγεσία δεν μπορεί να κρίνεται στατικά σε μία δεδομένη χρονική στιγμή, αλλά μέσα από μία δυναμική που αναπτύσσεται σε βάθος χρόνου, οπότε αξιολογείται και η συνολική εξέλιξη των πολιτικών.

Ως αποδοχή, επίσης, δε θα πρέπει να θεωρηθεί μόνο ο αριθμός των παρατηρήσεων που έγιναν δεκτές κατά την ψήφιση ενός νομοσχεδίου από τη Βουλή, αλλά και η συμβολή της Γνώμης κατά τη συζήτηση που είτε προηγείται είτε ακολουθεί την ψήφιση ενός νόμου, καθώς και η πρόσκληση της Ο.Κ.Ε. να παρευρεθεί σε αρμόδιες κοινοβουλευτικές επιτροπές. Αξίζει να σημειωθεί ότι από το 1996 έως σήμερα, η Ο.Κ.Ε. εκλήθη – δια του Προέδρου της- να παραστεί σε δέκα συνεδριάσεις Διαρκών Κοινοβουλευτικών Επιτροπών προκειμένου να εκθέσει τις απόψεις της επί συγκεκριμένων θεμάτων333.

---

[333] Οι προσκλήσεις αυτές αφορούσαν Α. Σε 5 Συνεδριάσεις της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων για το Σ/Ν του Υπ. Εργασίας «Μέτρα Πολιτικής για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» (11-06-1996), για το Σ/Ν του Υπ. Εργασίας «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων , σύσταση Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας και άλλες διατάξεις» (29-07-98), για το Σ/Ν του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας» (1-9-1998), το Σ/Ν του Υπουργείου Μεταφορών «Οργάνωση και Λειτουργία των Αστικών Συγκοινωνιών στην περιοχή Αθηνών – Πειραιώς και Περιχώρων», και για το Σ/Ν του Υπ. Εργασίας «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (1-12-1998), Β. Σε συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Οικονομικών Υποθέσεων για το Σ/Ν του ΥΠΕΘΟ «Για τον Εκσυγχρονισμό των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών»(7-5-1996), Γ. Σε συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Παραγωγής και Εμπορίου για το Σ/Ν του Υπ. Γεωργίας «Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις» (9-2-2000), Δ. Σε συνεδρίαση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Αποτίμησης Τεχνολογίας για το θέμα των Γενετικά Τροποποιημένων Προϊόντων (11-11-2000) και Ε. Σε συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Εθνικής Άμυνας και Εξωτερικών Υποθέσεων για το Σ/Ν «Κύρωση της Συνθήκης της Νίκαιας» (12 -03- 2002).

Οι κοινωνικοί φορείς που απαρτίζουν την ΟΚΕ εκτιμούν ότι η πεμπτουσία του ρόλου της Επιτροπής βρίσκεται σε μία σημαντική διάσταση της λειτουργίας της που δεν είναι γνωστή στο ευρύ κοινό : πρόκειται για την ενδογενή δυσκολία της λειτουργίας της ως πολυσυμμετοχικού και πολυφωνικού θεσμού, που σκοπό έχει να επιτρέψει την έκφραση, αντιπαράθεση και εν τέλει προσέγγιση των διαφορετικών συμφερόντων που καταγράφονται σε μία δημοκρατική κοινωνία. Η σύνθεση σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι αυτοσκοπός.

Το σημαντικό στοιχείο είναι ότι για πρώτη φορά δημιουργήθηκε στην Ελλάδα θεσμικό, και μάλιστα συνταγματικά κατοχυρωμένο, βήμα διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών φορέων σε εθνικό επίπεδο, με μόνιμη επιστημονική και διοικητική υποστήριξη. Τόσο τα νομοσχέδια όσο και τα υπόλοιπα σχέδια γνωμοδοτήσεων έδωσαν συχνά την ευκαιρία για συζητήσεις, ανταλλαγή απόψεων, διαφωνίες και συγκλίσεις τόσο στην Εκτελεστική Επιτροπή όσο και στην ίδια την Ολομέλεια. Το γεγονός ότι οι Γνώμες συζητούνται και ψηφίζονται στην Ολομέλεια του Οργάνου όπου εκπροσωπούνται και οι 18 τριτοβάθμιες οργανώσεις είναι αυτή καθεαυτή η πιο ουσιαστική καινοτομία του θεσμού.

Ο τρόπος επεξεργασίας των κειμένων με τρόπο συλλογικό από Επιτροπές Εργασίας, με τη συμμετοχή ίσου αριθμού αιρετών μελών- εκπροσώπων των τριών Ομάδων, εμπειρογνωμόνων των Ομάδων και μόνιμων Επιστημονικών συνεργατών της Ο.Κ.Ε. συνιστά μία δύσκολη, ενδιαφέρουσα και αξιόλογη διαδικασία. Και μόνο με αυτήν την παράμετρο μπορεί να φανεί η αξία της διαπίστωσης ότι από τις 68 Γνώμες που διατύπωσε η Ο.Κ.Ε. μέχρι τέλος του 2001, μόνο σε δώδεκα (12) 334 καταγράφονται δύο απόψεις, με ουσιαστικές διαφορές επί της αρχής κυρίως στα Σ/Ν για την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ (Γνώμες υπ' αριθμ. 18/1998, 48/200 και 55/2001), όπου αντανακλάται εντέλει μία διαφορετική φιλοσοφία προσέγγισης εργοδοτών και εργαζομένων που συνδέεται και με τον παραδοσιακό ρόλο τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

8.3.3.3 Η εμπειρία της λειτουργίας των Ν.Ο.Κ.Ε. [335]

Την ίδια χρονιά που ιδρύθηκε η εθνική Ο.Κ.Ε., συστήθηκαν και οι Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (ΝΟ.Κ.Ε.), ως γνωμοδοτικά όργανα στο πλαίσιο του θεσμού της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, που αποτελεί δεύτερη βαθμίδα των ΟΤΑ (Ν. 2218/1994).

Ο νόμος 2218/1994 «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις» καθορίζει τις αρμοδιότητές τους ως εξής α. γνωμοδότηση προς το νομαρχιακό συμβούλιο για το μεσοχρόνιο και το ετήσιο νομαρχιακό αναπτυξιακό πρόγραμμα,

[334] Γνώμες υπ' αριθμ. 2 και 3 (εκσυγχρονισμός των ΔΕΚΟ), 6 (ασφάλιση αγροτών), 7 (Κατάργηση φοροαπαλλαγών), 14 (Σ/Ν για ιδιωτικές επενδύσεις), 15 (Προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών), 18 (Εργασιακές Σχέσεις), 37 (Αγροτικοί Συνεταιρισμοί), 48 (Προώθηση της Απασχόλησης), 50 (Ε.Σ.Υ.), 53 (Οργάνωση αγοράς καυσίμων) και 55 (Αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ.).

[335] Η εμπειρία αυτή έχει καταγραφεί στη Γνώμη υπ' αριθμ. 28/99 της Ο.Κ.Ε.

β. εξέταση των προβλημάτων και των αναπτυξιακών δυνατοτήτων του νομού και διατύπωση γνώμης για την επίλυση των προβλημάτων και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων αυτών, γ. μελέτη θεμάτων σχετικά με την ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης και διατύπωση γνώμης για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων και δ. διατύπωση γνώμης στα θέματα που παραπέμπονται σε αυτήν για γνωμοδότηση από το νομαρχιακό συμβούλιο.

Η εμπειρία της λειτουργίας των ΝΟΚΕ οδηγεί στα εξής συμπεράσματα:

1. Από την μέχρι τώρα εμπειρία της λειτουργίας των Ν.Ο.Κ.Ε., όπως αποτυπώθηκε σε πέντε άτυπες Συνδιασκέψεις εκπροσώπων τους με την εθνική Ο.Κ.Ε.336, προέκυψε ότι οι Ν.Ο.Κ.Ε. δεν έχουν επιδείξει μέχρι στιγμής ουσιαστικά αποτελέσματα.

2. Ο θεσμός των Ν.Ο.Κ.Ε. βρίσκεται ακόμα σε πρώϊμο στάδιο ανάπτυξης. Μετά από μεγάλη καθυστέρηση, σήμερα τυπικά έχουν συγκροτηθεί 50 Ν.Ο.Κ.Ε. σε αντίστοιχους νομούς της χώρας. Όμως από αυτές λίγες λειτουργούν ουσιαστικά. Αυτό οφείλεται στο ότι ο ρόλος τους δεν είναι απόλυτα ξεκάθαρος τόσο για τις Νομαρχίες, όσο και για τους ίδιους τους φορείς που καλούνται να ορίσουν εκπροσώπους σε αυτές.

3. Οι δυσκολίες που παρατηρούνται στην επαφή με τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις εκφράζονται και στην αποσπασματική συνεργασία των Ν.Ο.Κ.Ε. με τα Νομαρχιακά Συμβούλια. Στην πράξη αυτές, είτε δεν καλούνται καθόλου να παραστούν και να εκφέρουν γνώμη στις συνεδριάσεις των Νομαρχιακών Συμβουλίων, είτε καλούνται σε ορισμένες, χωρίς όμως οι απόψεις τους να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.

4. Σημειώνεται έλλειψη νομιμοποίησης από τις τοπικές κοινωνίες λόγω καχυποψίας προς τα συλλογικά σώματα (συχνά τα παρομοιάζουν με τα παλιά νομαρχιακά συμβούλια). Συνακόλουθα υπάρχει η πεποίθηση πως οι πραγματικές αποφάσεις λαμβάνονται στο επίπεδο των διαπροσωπικών/ πελατειακών σχέσεων και στη βάση της πολιτικής και οικονομικής ισχύος . Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι ο ρόλος των Ν.Ο.Κ.Ε., ως θεσμών κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και παραγόντων σε τοπικό επίπεδο, δεν έχει καν συνειδητοποιηθεί από τους εμπλεκόμενους φορείς.

5. Επισημαίνονται ορισμένες σημαντικές ελλείψεις στο νομικό πλαίσιο (π.χ. σύγκληση μελών μόνο τρεις φορές το χρόνο, έλλειψη πρόβλεψης για πόρους και υποδομή, ανισομερής σύνθεση και αντιπροσωπευτικότητα, ο προαιρετικός χαρακτήρας της παροχής γνώμης).

6. Το ζήτημα της χρηματοδότησης θεωρείται κλειδί για την εν γένει υπόσταση και διοικητική αυτοτέλεια του θεσμού. Η παντελής έλλειψη πόρων καθιστά αδύνατη την υιοθέτηση οποιουδήποτε προγράμματος δράσης αλλά και την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που προβλέπει ο νόμος.

Παράλληλα με το θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο, αναπτύσσονται και άλλες πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου εθνικού επιπέδου που λαμβάνουν τη μορφή λιγότερο ή περισσότερο

[336] Στην Αθήνα (17/5/1997), στο Βόλο (27/6/98), στη Σάμο (9/10/99), στην Καλαμάτα (25/11/00) και στα Ιωάννινα (26/01/02).

άτυπων διμερών ή τριμερών επαφών κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων.

8.3.3.4 Η εμπειρία του διαλόγου σε τοπικό επίπεδο: τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης[337]

Τα «Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης» (στο εξής Τ.Σ.Α.) ξεκίνησαν το 1997 ως μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενίσχυση της τοπικής ανάπτυξης της απασχόλησης. Στην Ελλάδα προβλέφθηκαν για πρώτη φορά στο Ν. 2639/98 (άρθρο 4) ως ειδικές συλλογικές συμφωνίες που εγκαθιδρύουν εθελοντικά σχήματα συνεργασίας στα οποία συμπράττουν τοπικές αρχές και τοπικοί κοινωνικοί και παραγωγικοί φορείς. Στοχεύουν στη δημιουργία εργαλείων καταπολέμησης της ανεργίας. **Το κύριο χαρακτηριστικό τους είναι ότι αποτελούν μορφή τοπικού κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος αναπτύσσεται μέσα από εταιρικά δίκτυα.**

Κατά τη θέσπισή τους το 1998, τα Τ.Σ.Α. απετέλεσαν πεδίο αντιπαράθεσης. Στον κοινωνικό διάλογο του 1997, η συζήτηση επέφερε ένα τελικό κείμενο που έθετε το πλαίσιο και τις βάσεις για μία κοινή αποδοχή των Τ.Σ.Α.. Το ζήτημα επανήλθε με μονομερή πρωτοβουλία της κυβέρνησης που συμπεριέλαβε ειδική ρύθμιση στο Ν. 2639/98. Στη Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του κειμένου του Σ/Ν338, καταγράφηκε διάσταση απόψεων για την αναγκαιότητα του θεσμού. Το πεδίο της διαφωνίας συνίστατο στο εάν τα Τ.Σ.Α. είναι θετικό μέτρο για την αντιμετώπιση της ανεργίας στο πλαίσιο των πολιτικών της ευελιξίας ή εάν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται αρνητικά, εφόσον καταργούν βασικές αρχές του συλλογικού εργατικού δικαίου. Κατά τα λοιπά η Ο.Κ.Ε. ομόφωνα διαπίστωσε την αοριστία ως προς τους φορείς[339] και ως προς τις περιοχές[340] που μπορούν να συναφθούν Τ.Σ.Α.. Τέθηκε μάλιστα συγκεκριμένο ζήτημα ικανότητας σύναψης των Τ.Σ.Α. από την

[337] Η εμπειρία που παρουσιάζεται βασίζεται στα κείμενα του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης και Γ' ΚΠΣ : ευρωπαϊκή εμπειρία και πρακτικές (draft), Συντάκτης Άννα Ωρολογά, Φεβρουάριος 2001 και Τελική Έκθεση ελληνικών Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης 1997 – 1999. Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης και της κατανομής της τεχνικής βοήθειας, Μάρτιος 2000.

[338] Γνώμη υπ' αριθμ. 18/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις».

[339] Δυνατότητα συμμετοχής στα Τ.Σ.Α. έχουν οι Τοπικές Αρχές, οι Κοινωνικοί Εταίροι, οι Μεγάλες επιχειρήσεις ή ΜΜΕ κλπ του ιδιωτικού τομέα και αυτές του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι Πρόεδροι των Επιτροπών Παρακολούθησης των ΠΕΠ, οι Τοπικές Αναπτυξιακές Εταιρείες, οι κοινωνικοοικονομικές οργανώσεις, οι συνεταιρισμοί και οι ενώσεις, οι επαγγελματικές οργανώσεις και τα εμπορικά επιμελητήρια, οι οργανισμοί εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και τα ερευνητικά και τεχνολογικά Ιδρύματα.

[340] Ο νομοθέτης δεν ορίζει σαφώς τις επιλέξιμες περιοχές εφαρμογής των Τ.Σ.Α.. αναφερόμενος απλά σε περιοχές που χαρακτηρίζονται ως «ευπαθείς» από την άποψη ότι εφαρμόζονται ή ότι πρόκειται να εφαρμοστούν ειδικά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας. Στην πρώτη πιλοτική φάση εφαρμογής[340] των Τοπικών Συμφώνων επελέγησαν επτά (7) περιοχές: η Ζώνη Κοζάνης – Φλώρινας, οι Δυτικές περιοχές Αθήνα – Πειραιά και οι Νομοί Αχαΐας, Μαγνησίας, Δράμας, Ημαθίας και Βοιωτίας. Οι περιοχές αυτές χαρακτηρίζονται από οξυμένα προβλήματα ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού, αντιπροσωπευτικότητα όσον αφορά στην πληθυσμιακή πυκνότητα των πόλεων και από την ύπαρξη των αναγκαίων δομών για την ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης

πλευρά των εργαζομένων και προτάθηκε να συνάπτονται μόνο από τα Εργατικά Κέντρα της οικείας περιφέρειας, που είναι σε θέση να σταθμίσουν τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, το οποίο ενσωματώθηκε στο τελικό κείμενο του νόμου.

Τα Τ.Σ.Α. δεν αφορούν σε προκαθορισμένες ενέργειες και δράσεις, αλλά διαμορφώνονται στη βάση της κοινής θέλησης των εμπλεκομένων και των αναγκών της περιοχής. Βασικό στοιχείο για το σχεδιασμό τους είναι ο τοπικός κοινωνικός διάλογος σε καθεμιά από τις επιλεγμένες γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας.

Η εμπειρία της εφαρμογής των Τ.Σ.Α. έχει αξιολογηθεί μέχρι και το έτος 1999, οπότε ολοκληρώθηκε μία πρώτη φάση δοκιμασίας τους.

Ένα πρώτο θετικό στοιχείο αφορά στην υλοποίησή τους βάσει πρωτοβουλιών που λαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο και συνεπώς δεν επιβάλλονται από ανώτερη αρχή, η οποία ενδεχομένως να στερείται της δυνατότητας εκτίμησης των διαρθρωτικών προβλημάτων στην έκταση που αυτά γίνονται αμέσως αντιληπτά από τους τοπικούς φορείς (πρόκειται για τη λεγόμενη προσέγγιση από τη βάση προς την κορυφή bottom up). Το εύρος πάντως των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται είναι θεματικά περιορισμένο. Απουσιάζουν διαστάσεις όπως η καινοτομία και οι νέες τεχνολογίες και αυτό οφείλεται σε τρεις λόγους : α. η πλούσια ευρωπαϊκή εμπειρία όσον αφορά στις δύο προαναφερόμενες διαστάσεις δεν έχει καταστεί κτήμα των ελληνικών πρωτοβουλιών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, β. οι δυσκολίες χρηματοδότησης κατέστησαν από δύσκολη έως αδύνατη τη σύλληψη και την εφαρμογή μέτρων προς αυτήν την κατεύθυνση και γ. η εξασφάλιση της βιωσιμότητας των ενεργειών, προϋπόθεση που δεν ήταν δυνατό να τηρηθεί, αφού η διαμόρφωση και υλοποίησή τους βασιζόταν σε νέους μηχανισμούς με τους οποίους δεν ήταν εξοικειωμένοι οι τοπικοί φορείς υλοποίησης.

Ένα δεύτερο θετικό στοιχείο είναι η θεσμοθέτηση και εφαρμογή της αρχής της κοινωνικής συναίνεσης και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, για πρώτη φορά σε τοπικό επίπεδο. Ωστόσο στην πράξη το εύρος της συμμετοχής υπήρξε περιορισμένο Η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας δεν ήταν η αναμενόμενη και επετεύχθη κυρίως μέσω των Επιμελητηρίων. Απουσιάζουν οι επιχειρήσεις μικρής ή μεγάλης κλίμακας ως συμβαλλόμενοι στα ελληνικά Τ.Σ.Α.. Δεν προβλέπονταν κίνητρα για τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα, ενώ αντικίνητρο αποτέλεσε παντού η γραφειοκρατική διαδικασία και συχνά η οικονομική επιβάρυνση των ΜΜΕ. Επιπλέον η σύνδεση του ιδιωτικού με τον κοινωνικό τομέα της οικονομίας δεν έχει ευδοκιμήσει στην Ελλάδα λόγω δομών, νομοθεσίας, αλλά και κουλτούρας.

Πάντως η ΟΚΕ διατηρεί έντονο προβληματισμό σχετικά με την υλοποίηση του βασικού στόχου που ήταν η προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο της εφαρμογής του θεσμού των Τ.Σ.Α. επρόκειτο να δημιουργηθούν περίπου δέκα χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας (10.789) στο σύνολο των επτά επιλεγεισών περιοχών. Με ειδική ρύθμιση διασφαλίστηκε η επιδότηση των νέων θέσεων από ειδικά προγράμματα επιχορήγησης

επιχειρήσεων και νέων επαγγελματιών, οι οποίες σταδιακά αποδεσμεύτηκαν από τα στενά όρια των δράσεων των Συμφώνων. Δεν είναι, ωστόσο, σαφές αν οι θέσεις αυτές πράγματι δημιουργήθηκαν.

9. Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό το πρίσμα του ν. 1876/1990

9.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις στο ισχύον δίκαιο

Ο κοινωνικός διάλογος, ο διάλογος δηλαδή, μεταξύ των κοινωνικών συντελεστών, ιστορικά απετέλεσε κεντρική ιδέα και επιλογή στα πλαίσια της Ε.Ο.Κ., συνυφασμένη μάλιστα με την πορεία ανάπτυξης της ίδιας της Κοινότητας.

Τις τελευταίες δεκαετίες οι μεταβολές και αναδιατάξεις σ' επίπεδο κοινωνικοοικονομικών, πολιτικών και πολιτιστικών συστημάτων επέβαλαν την υιοθέτηση διαφοροποιημένων προσεγγίσεων. Η πλήρης απόρριψη ή η αποθέωση της αγοράς, είτε ως ιδεολόγημα, είτε ως πολιτική πράξη, αμφισβητούνται πλέον έντονα. Στα πλαίσια κάθε σύγχρονης πλουραλιστικής πολιτικής και κοινωνικής δημοκρατίας, τα δόγματα, η μονολιθικότητα, οι μονομερείς αποφάσεις, κάθε μορφής συγκεντρωτισμός και επιβολή, είτε του κράτους «λεβιάθαν» είτε του οικονομικά ισχυρότερου ιδιώτη ως απόψεις και πρακτικές, εμφανίζονται πλέον παρωχημένες και απορριπτέες.

Η ύπαρξη συχνά αντιτιθέμενων ή και συγκρουόμενων μεταξύ τους κοινωνικών και οικονομικών αιτημάτων και στόχων, δεν συνεπάγεται ότι η επιζητούμενη ανάπτυξη διέρχεται αποκλειστικά μέσα από την αυταρχική επιβολή ενός μονομερώς αποφασισμένου εκσυγχρονισμού που μοιραία θα συνοδεύεται από την ένταση των συγκρούσεων και την διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής. Επίσης τα νέα διεθνή δεδομένα, η ευρωπαϊκή πραγματικότητα και προοπτική, το «δημοκρατικό έλλειμμα» στα πλαίσια της κοινότητας, η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, η όξυνση της οικονομικής κρίσης, η ένταση του ανταγωνισμού, η αποσταθεροποίηση των κοινωνικών κεκτημένων και η έκρηξη των κοινωνικών προβλημάτων, επιβάλλουν περισσότερο από οποτεδήποτε άλλοτε την σύγκλιση μέσα από την αξιοποίηση του διαλόγου ουσίας, και την υπεύθυνη στάση και συμμετοχή όλων των παραγωγικών και κοινωνικών συντελεστών στον καθορισμό των κρίσιμων προτεραιοτήτων. Καθιστούν αναγκαία, ουσιαστικά, την διάπλαση νέων μορφών κοινωνικής οργάνωσης, την διαφοροποίηση του τρόπου άσκησης της πολιτικής εξουσίας και τη μεταβολή των μηχανισμών και διαδικασιών διαμόρφωσης των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών επιλογών.

Ο Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί την βασική επιλογή-κλειδί που πρέπει να ενθαρρυνθεί, να αναπτυχθεί και να αξιοποιηθεί σε κάθε επίπεδο[341]. Σε αυτό το πλαίσιο οι κοινωνικοί συντελεστές παύουν να διαδραματίζουν ρόλους συρρικνωμένους ή συντεχνιακούς. Αναβαθμισμένοι μέσα από την ανάληψη νέων υπεύθυνων δραστηριοτήτων, συνδιαμορφώνουν τις κρίσιμες επιλογές και αναδεικνύονται σε βασικούς συντελεστές του

[341] Για την ιδιαίτερη σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου στην πορεία της σύγκλισης, βλέπε, Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις. Ομιλία του αντιπροέδρου του ΣΕΒ κ. Ν. Αναλυτή κατά τη διάρκεια Τριμερούς συνδιασκέψεως Ευρωπαίων-Ιαπώνων, Δελτίο ΣΕΒ, Τεύχος 540-541, Αύγουστος Σεπτέμβριος 1992, σελ. 21.

σύγχρονου κοινωνικοπολιτικού γίγνεσθαι. Το Κράτος[342] περιορίζει τον παρεμβατικό του ρόλο στη θεσμοποίηση των «κανόνων του παιχνιδιού», στην άρση των κατάφορων κοινωνικών ανισοτήτων, στη θεσμική αποκατάσταση και την ουσιαστική προστασία των minimum κοινωνικών δικαιωμάτων, στη θεσμική –δηλαδή– διαμόρφωση των ορίων ενός σύγχρονου «κράτους –πρόνοιας», πέραν των οποίων μπορεί να λειτουργεί η διαπραγμάτευση και η αγορά.

Μέσα από τον κοινωνικό διάλογο είναι δυνατή η διαρκής κοινωνική διαπραγμάτευση των κρίσιμων επιλογών και η χάραξη κατάλληλων εναλλακτικών πολιτικών που δεν θα αναδεικνύουν τις συγκρούσεις αλλά θα εναρμονίζουν τα κοινωνικά και οικονομικά συμφέροντα και αιτήματα, θα δίνουν τον τόνο του «προς τα πού θα κλίνει κάθε φορά η πλάστιγγα» και θα οδηγούν στη χάραξη θεμελιωδών κοινωνικών συμφωνιών ικανών να διασφαλίσουν την ανάπτυξη, τον εκσυγχρονισμό και την κοινωνική συνοχή.

Ο κοινωνικός διάλογος, η κοινωνική διαπραγμάτευση, η συσχετισμένη και καθολική αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών αιτημάτων σε όλα α επίπεδα και η συναπόφαση των επιλογών, είναι μια διαδικασία διαμόρφωσης κοινωνικά αποδεκτών λύσεων για όλα τα κρίσιμα ζητήματα κάθε σύγχρονης κοινωνίας. Αυτή η εναλλακτική διαδικασία ρύθμισης και διαχείρισης των κοινωνικοοικονομικών πραγμάτων σήμερα εμφανίζεται ως πλέον αξιόπιστη από τις ήδη αμφισβητούμενες και παρωχημένες «συνταγές» του κρατισμού από τη μία πλευρά και του νεοφιλελευθερισμού από την άλλη.

Σε ευρωπαϊκό Κοινοτικό επίπεδο μία αναδρομή στα πεπραγμένα των τελευταίων ετών στον τομέα του κοινωνικού διαλόγου με ευχέρεια οδηγεί στα σχετικά συμπεράσματα. Η πραγματικά πλούσια εμπειρία των τελευταίων είκοσι και πλέον χρόνων – από μια σειρά ευρωπαϊκά κράτη – επιβεβαιώνει ότι ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων[343] - κυρίως σε επίπεδο επιχειρησιακό, κλαδικό αλλά και εθνικό – αποτέλεσε τον βασικό μηχανισμό διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου, οι τεχνολογικές και παραγωγικές αναδιαρθρώσεις, τα προβλήματα των οικονομιών και των επιχειρήσεων, το θέμα των εισοδημάτων, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, τα οξυμένα κοινωνικά προβλήματα – όπως αυτό της ανεργίας-, το θέμα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, η ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, οι επιπτώσεις στο περιβάλλον, αποτέλεσαν αναμφισβήτητα τα «μοντέρνα προβλήματα» των οποίων η φύση επέβαλε de facto τη σφαιρική και καθολική αντιμετώπισή τους από τους ίδιους τους άμεσα ενδιαφερόμενους, δηλαδή τους κοινωνικούς συντελεστές.

Στην Ελλάδα σήμερα δυνατότητες για τέτοιες εξελίξεις παρέχονται μέσα από το νόμο 1876/1990 «Περί ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων», ο οποίος εισήγαγε μια σειρά καινοτομιών. Ειδικότερα, έδωσε τη δυνατότητα διεξαγωγής

---

[342] Βλέπε την ομιλία του Γάλλου πρώην Υπουργού Εργασίας, Απασχόλησης και κατάρτισης Jean Pierre Soisson, στο Fighting Unemployment and Managing Structural Change, The role of Active Man power Policies, Report of International Trade Union Seminar, O.E.C.D., Paris 1990, σελ. 21.

[343] Γ. Σπυρόπουλου, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η διεθνής εμπειρία*, Ε.Εργ.Δικ., τ.47, 1988, σελ. 532-533, όπου ο συγγραφέας αναφέρεται σε αυτές τις νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και σε επίπεδο επιχειρησιακό.

Διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής και το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διαμόρφωσε το πλαίσιο ανάπτυξης ενός αποσυγκεντρωμένου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων με έμφαση στις κλαδικές και επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις. Παράλληλα ο νέος νόμος θεσμοθέτησε σύγχρονες και αξιόπιστες διαδικασίες επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας, προσαρμόζοντας στοιχεία από τα επιτυχημένα μοντέλα άλλων ανεπτυγμένων κρατών στην ελληνική πραγματικότητα. Με αυτόν τον τρόπο ο νόμος 1876/1990 παρέχει τη δυνατότητα στα μέρη να έχουν από κοινού καθολική εποπτεία στο σύνολο των θεμάτων που τους αφορούν[344].

Νέες προκλήσεις για τα μέρη, διαμορφώνονται επιπλέον τα τελευταία χρόνια. Έχει εδώ και καιρό ανοίξει ο δρόμος για τις ευρωπαϊκές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Παρέχεται η δυνατότητα παραγωγής οδηγιών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Καθίσταται ολοένα και πιο ουσιαστικός ο ρόλος των μερών. Αναβαθμίζεται η εξουσία τους και σε εθνικό επίπεδο αφού πλέον αποκτούν αποφασιστικό ρόλο σε σχέση με την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο κάθε κράτους μέλους.

Η πλούσια εμπειρία από την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες κατά τις τελευταίες δεκαετίες σε συνδυασμό με όλες τις νέες θεσμικές προβλέψεις, σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δημιουργούν αναμφισβήτητα νέες προκλήσεις και νέες δυνατότητες τόσο για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και για τους μηχανισμούς επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών. Διαμορφώνουν νέες προοπτικές για την συνεργασία των μερών και τον κοινωνικό διάλογο[345], ο οποίος επιλέγεται ως εναλλακτικός μηχανισμός ικανός να ανιχνεύει κοινά αποδεκτές λύσεις, και να απομακρύνει από ανελαστικές ή παρωχημένες ρυθμίσεις και δομές, παράγοντας νέες πιο αξιόπιστες, πιο ευέλικτες και πιο ανταγωνιστικές.

9.2 Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας. Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση.

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, όπως διεξοδικά είδαμε, για μεγάλο χρονικό διάστημα, έφερε τη σφραγίδα των ιστορικών εξελίξεων αλλά και τον κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών που σημάδεψαν την περίοδο της ενηλικίωσής του. Τα κύρια χαρακτηριστικά του ήταν ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός

[344] Ι. Κουκιάδη, *Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι νέες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας*, στο «Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» της Εταιρείας Νομικών Β. Ελλάδος, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992, σελ. 18.

[345] Βλέπε: α) Ομιλία του Προέδρου του ΣΕΒ κ. Ι. Στράτου στην Ετήσια συνέλευση του ΣΕΒ του έτους 1993, Δελτίο ΣΕΒ, τεύχος 548, Μάιος, 1993, σελ. 4-5 και β) στις εισηγήσεις του προέδρου του ΣΕΒ κ. Στ. Αργυρού, του μέλους της εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ και του Προέδρου του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ κ. Ρ. Σπυρόπουλου.

οι ελάχιστα συγκαλυπτόμενες πελατειακές σχέσεις, οι υποτυπώδεις συμμετοχικές διαδικασίες, και η έλλειψη διαφάνειας και δημοκρατίας και η έλλειψη διαφάνειας και δημοκρατίας. Τα πρώτα δειλά μέτρα φιλελευθεροποίησης της μεταπολεμικής περιόδου και οι πιο αποφασιστικές νομοθετικές πρωτοβουλίες της δεκαετίας του 1980 (ν. 1264/82 και ν. 1767/88), έθεσαν τις βάσεις για το σταδιακό εκσυγχρονισμό του συστήματος εργασιακών σχέσεων που ολοκληρώθηκε μόλις τη δεκαετία του 1990. Παρά τα σημαντικά βήματα προόδου προς την κατεύθυνση της αποκέντρωσης των διαδικασιών κοινωνικής διαβούλευσης, το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων παραμένει, ωστόσο, ένα από τα πλέον «ρυθμισμένα» στην Ευρώπη και εξακολουθεί –ακόμη και σήμερα– να διέπεται από δαιδαλώδη πολυνομία, πλήθος συχνά αντικρουόμενων ρυθμίσεων, και συγκεντρωτισμό.

Ο νόμος 1876/1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σηματοδοτεί την πρώτη ουσιαστική απόπειρα για τον απεγκλωβισμό των εργασιακών σχέσεων από την κρατική κηδεμονία, με την καθιέρωση αποκεντρωμένων και ελεύθερων διαδικασιών συλλογικής διαπραγμάτευσης[346]. Οι σημαντικότερες διατάξεις του περιλαμβάνουν τα εξής:

- Αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας να διεξάγουν ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας και σύσταση του οργανισμού μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ενός αυτόνομου φορέα εθελοντικής μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση διαφορών που σχετίζονται με τη σύναψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας[347].
- Αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στο επίπεδο της επιχείρησης.
- Διεύρυνση του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων με νέα θέματα (όπως π.χ. πρόσθετες κοινωνικές παροχές, εισαγωγή νέων τεχνολογιών, το δικαίωμα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στους χώρους των επιχειρήσεων, οι διαδικασίες και οι όροι της διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κ.α.).

Συνολικά στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, αναπτύχθηκαν σταδιακά και στη χώρα μας οι θεσμοί κοινωνικής διαβούλευσης και συνεννόησης που ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένοι στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης[348]. Ειδικότερα καθιερώθηκαν νέα επίπεδα διαπραγματεύσεων όπως το επιχειρησιακό, (ενώ δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στο κλαδικό επίπεδο σε σχέση με το ομοιοεπαγγελματικό), συστάθηκαν νέα όργανα για την επίλυση των εργατικών διαφορών (Ο.Μ.Ε.Δ.) και παραχωρήθηκε αυξημένη αυτονομία στους κοινωνικούς εταίρους.

[346] Μέχρι τότε, ο ν. 3239/1955 επέβαλλε ένα συγκεντρωτικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των εργασιακών διαφορών, το οποίο σε συνδυασμό με τον κατακερματισμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την οικονομική τους εξάρτηση από τις κρατικές ενισχύσεις περιόριζε σημαντικά το πεδίο και την εμβέλεια των συλλογικών συμφωνιών (με εξαίρεση τις συμφωνίες που εξασφάλιζαν ο πιο ισχυρές ομάδες πίεσης/ συντεχνίες).

[347] Την περίοδο 1992-2001, ο ΟΜΕΔ χειρίστηκε συνολικά 1825 υποθέσεις εργατικών διαφορών.

[348] Η κοινωνική διαβούλευση είχε μακρά παράδοση στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες ως εργαλείο σχεδιασμού της εθνικής κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Τη δεκαετία του 1990, πήρε νέα ώθηση ως μέσο για την υλοποίηση του προγράμματος οικονομικής σύγκλισης των χωρών της Ε.Ε, και επίτευξης της Ο.Ν.Ε.

Αναγνωρίστηκε το δικαίωμα στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, δημιουργήθηκαν εργασιακά συμβούλια στις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων και κατοχυρώθηκε το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων[349]. Τέλος δημιουργήθηκε η οικονομική και κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), αποτελούμενη από εκπροσώπους των κυριότερων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και των παραγωγικών-επαγγελματικών τάξεων, με δικαίωμα έκφρασης γνώμης στα νομοσχέδια που αφορούν θέματα οικονομικής, κοινωνικής, φορολογικής και περιφερειακής πολιτικής (ν. 2232/94)[350], ενώ επανήλθε βελτιωμένος ο θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας, με τη δημιουργία του Σ.ΕΠ.Ε., στο οποία ανατίθεται η εποπτεία και ο έλεγχος εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας (ν. 2639/98)[351].

Στο δημόσιο τομέα οι εξελίξεις ήταν αισθητά βραδύτερες, με αποτέλεσμα οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας υπ. αριθ. 151 και 154 (που προβλέπουν το δικαίωμα της σύναψης συλλογικών συμφωνιών στο δημόσιο τομέα) να επικυρωθούν μόλις το 1996 με τους ν. 2405 και 2403/1996, ενώ ο σχετικός νόμος που εισάγει τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημόσιο τομέα ψηφίστηκε τελικά το 1999. Ο ν. 2738/1999 αναγνωρίζει στα συλλογικά όργανα των δημοσίων υπαλλήλων το δικαίωμα διενέργειας ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και υπογραφής της γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και της ειδικής συμφωνίας[352]. Στα υπό διαπραγμάτευση θέματα δεν περιλαμβάνεται ο καθορισμός των μισθών και η πολιτική προσλήψεων και επιλογής προσωπικού. Αντίθετα, αντικείμενο των διαπραγματεύσεων μπορούν να αποτελέσουν οι ώρες εργασίας, τα συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, οι δείκτες αποδοτικότητας, οι προαγωγές, οι απαιτούμενες δεξιότητες, θέματα επαγγελματικής κατάρτισης κ.α.

Η απελευθέρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τον κρατικό εναγκαλισμό ευνόησε τις απευθείας διμερείς διαπραγματεύσεις ανάμεσα στις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα διάφορα επίπεδα. Ο βαθμός της επιρροής και διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικαλιστικών οργανώσεων διαφοροποιείται, όπως είναι αναμενόμενο, ανάλογα με το μέγεθος το είδος και τη δραστηριότητα της κάθε επιχείρησης, δημιουργώντας έτσι συστήματα πολλών ταχυτήτων.

Η διεκδικητική ατζέντα των διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η εξέταση του περιεχόμενου της διαπραγματευτικής ατζέντας αποκαλύπτει ότι η πλειονότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Σ.Σ.Ε.) που συνάπτεται είτε σε επιχειρησιακό, είτε

[349] Πρόκειται για την επικύρωση της κοινοτικής Οδηγίας 94/45/ΕC.

[350] Η έκφραση γνώμης της Ο.Κ.Ε. δεν είναι δεσμευτική για την κυβέρνηση αλλά απλώς συμβουλευτική. Η κυβέρνηση δεν μετέχει στη σύνθεση της Ο.Κ.Ε.

[351] Στα τριμερή ή διμερή όργανα κοινωνικής διαβούλευσης θα πρέπει να προσθέσει κανείς το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, το Εθνικό Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Επίσης οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων συμμετέχουν στο Δ.Σ του ΟΑΕΔ, των θυγατρικών του, του ΟΕΕ, του ΙΚΑ, του ΛΑΕΚ κλπ.

[352] Εξαιρείται του δικαιώματος αυτού, το στρατιωτικό προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας.

σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο[353] με μονοετή ή διετή διάρκεια, περιστρέφεται σχεδόν αποκλειστικά γύρω από μισθολογικά και οικονομικά θέματα: οι αυξήσεις μισθών κα επιδομάτων, τα πριμ, οι παροχές σε είδος και σε χρήμα, αποτελούν ζητήματα πρώτης προτεραιότητας για τα συνδικάτα. Υψηλή προτεραιότητα έχουν επίσης τα θέματα προστασίας της απασχόλησης, υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και αδειών.

Αντίθετα, χαμηλή προτεραιότητα φαίνεται να έχουν μια σειρά θεσμικών αιτημάτων όπως, η μεγαλύτερη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων το δικαίωμα στην πληροφόρηση και διαβούλευση, η δυνατότητα συνεχούς επιμόρφωσης κι εκπαίδευσης του προσωπικού, η μείωση του εργάσιμου χρόνου (με εξαίρεση 2-3 κλάδους), η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής, οι νέες επενδύσεις κλπ, αιτήματα που προωθούν εδώ και χρόνια τα συνδικάτα των υπολοίπων χωρών της Ε.Ε. Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι βρίσκονται τελείως στο περιθώριο αιτήματα που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας (πέρα από τις γονικές άδειες), την προώθησης της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας και την αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού, την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες στην αμειβόμενη απασχόληση τη βιώσιμη ανάπτυξη και την αναδιανομή της απασχόλησης με τους ανέργους (δυνατότητα για εκούσια μείωση του χρόνου εργασίας) κ.α. που επίσης αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαπραγματευτικής ατζέντας των ευρωπαϊκών συνδικάτων.

Υπάρχουν φυσικά και οι εξαιρέσεις στον κανόνα που αφορούν κάποιους μεμονωμένους δυναμικούς κλάδους ή επιχειρήσεις όπως οι τράπεζες και οι τηλεπικοινωνίες. Η συμφωνία που συνάφθηκε το 2001 μεταξύ της Ο.Τ.Ο.Ε. και της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών προβλέπει, μεταξύ άλλων, τη σύσταση ισομερούς επιτροπής για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και την αποδέσμευση του ωραρίου λειτουργίας των τραπεζών από το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων. Επίσης, η συμφωνία της Ο.Μ.Ε - Ο.Τ.Ε. με τη διοίκηση του οργανισμού το 2001, προβλέπει μεταξύ άλλων:

- Μειωμένο ωράριο για εργαζόμενους που πάσχουν από ασθένειες του αίματος ή έχουν παιδιά με αναπηρίες.
- Χορήγηση του 1/3 της μισθοδοσίας σε γυναίκες που κάνουν χρήση της διετούς γονικής άδειας.
- Συμμετοχή των εργαζομένων στα αυξημένα κέρδη της επιχείρησης, σε αντάλλαγμα για τη διεκδίκηση του 35ώρου και τη
- Σύναψη μιας «συλλογικής συμφωνίας» (global agreement) μεταξύ της διοίκησης του Ο.Τ.Ε., της Ο.Μ.Ε. – Ο.Τ.Ε. και της UNI, με ισχύ στις θυγατρικές εταιρείες του ΟΤΕ στο εξωτερικό, για το σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων στο χώρο της εργασίας και την καθιέρωση ενός κώδικα συμπεριφοράς πάνω σε κοινά αποδεκτές αρχές.

Αξίζει όμως να δούμε πιο συγκεκριμένα τι δεν ζητάνε τα ελληνικά συνδικάτα στις διμερείς διαπραγματεύσεις τους με την εργοδοσία, σε αντίθεση με τις πρακτικές των συνδικάτων των υπολοίπων χωρών της Ε.Ε.:

[353] Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σταδιακή υποχώρηση των ομοιοεπαγγελματικών και κλαδικών συμφωνιών, προς όφελος των επιχειρησιακών συμφωνιών.

Δεν ζητάνε να διευρυνθούν οι επιλογές των εργαζομένων (αλλά και όσων θα ήθελαν να εργαστούν) ως προς τις μορφές, τη διάρκεια και την ένταση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Το συνδικαλιστικό κίνημα πουθενά δεν διατυπώνει το αίτημα για μέτρα ευελιξίας ευνοϊκής προς τους εργαζομένους (και ουδέτερης προς τις επιχειρήσεις), όπως π.χ. την εξατομίκευση του χρόνου εργασίας (με όρους αμοιβαία επωφελείς), ή τη δυνατότητα για περιστασιακή απασχόληση στο σπίτι του/ της εργαζόμενου-ης (τηλεεργασία), ώστε να μπορούν να εντάσσονται στην αγορά εργασίας και άτομα που δεν χωράνε στην «προκρούστεια κλίνη» του άκαμπτου προτύπου απασχόλησης (γυναίκες που έχουν τη φροντίδα μικρών παιδιών ή ηλικιωμένων, νέοι που σπουδάζουν, ώριμης ηλικίας εργαζόμενοι που θέλουν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο, ΑμεΑ, κλπ.).

Δεν ζητάνε επίσης να λαμβάνονται υπόψη οι διακυμάνσεις στις ανάγκες και τις προτάσεις των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του ενεργού επαγγελματικού τους βίου.

9.3 Δικαιικές βάσεις ιεραρχικώς ανώτερες του νόμου

Το Σύνταγμα, οριοθετώντας το χώρο της συλλογικής αυτονομίας σε σχέση με το χώρο της κρατικής ρυθμιστικής εξουσίας ορίζει 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» (άρθρο 22 § 2). Το Σύνταγμα λοιπόν αναφέρεται στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις χωρίς να κάνει οποιαδήποτε ρητή αναφορά στην ιδιότητα των διαπραγματευομένων, είναι όμως φανερό ότι η έννοια της «ελευθερίας» δεν μπορεί να αφήνει απ' έξω ένα τόσο σημαντικό ζήτημα όπως η «διαπραγματευτική ικανότητα», την οποία προφανώς, κατά το Σύνταγμα, πρέπει να διαθέτουν όλα τα μέρη της εργασιακής σχέσης, όπως μπορούν να συνδιαλλαγούν σε συλλογική βάση: οι συνδικαλιστικά οργανωμένοι μισθωτοί απ' τη μία μεριά και οι εργοδότες, ατομικώς ή επίσης οργανωμένοι συλλογικά, απ' την άλλη.

Η απόδοση της διαπραγματευτικής αρμοδιότητας στους κοινωνικούς συνομιλητές, έτσι όπως «συνευρίσκονται» σε κάθε διαπραγματευτικό επίπεδο, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της συνταγματικά κατοχυρωμένης συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής τους δράσης. Συνεπώς η αρμοδιότητα αυτή αποτελεί αποκλειστικό προνόμιο των κοινωνικών συνομιλητών οι οποίοι εκπροσωπούν αντίστοιχα συλλογικά συμφέροντα εργαζομένων και εργοδοτών και δεν είναι δυνατό με οποιοδήποτε πρόσχημα να τους αφαιρεθεί και να απονεμηθεί σε άλλους υποκατάστατους φορείς, εκτός βεβαίως εάν πρόκειται για προσφυγή στη διαιτητική διαδικασία που το ίδιο το Σύνταγμα επίσης ρητώς προβλέπει[354].

[354] Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, 1990, 132.

Ήδη αναφερθήκαμε στη διάταξη του άρθρου 4 της 98 Δ.Σ.Ε.[355], το οποίο αναγνωρίζει την ιδιότητα των κοινωνικών συνομιλητών για τους σκοπούς της εκούσιας συλλογικής διαπραγμάτευσης αφενός στους μεμονωμένους εργοδότες και τις εργοδοτικές οργανώσεις και αφετέρου στις οργανώσεις των εργαζομένων. Πανομοιότυπη αναφορά συναντάται και στη διάταξη του άρθρου 2 της 154 Δ.Σ.Ε. «για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης» του 1981, η οποία, όπως επίσης αναφέραμε, με αναλυτικότερη διατύπωση βλέπει τη συλλογική διαπραγμάτευση να αναπτύσσεται «μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων αφενός και μίας ή περισσότερων εργατικών οργανώσεων αφετέρου», μπορεί να χρησιμεύσει, μαζί με τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 2 § 1 της 91 Σύστασης του 1951 της Δ.Ο.Ε., ως ερμηνευτικό απλώς στοιχείο, δεδομένου ότι η Διεθνής αυτή Σύμβαση δεν έχει κυρωθεί ακόμα από τη χώρα μας.

9.4 Η έννοια της «διαπραγματευτικής ικανότητας» στο ν. 1876/1990

Πριν εισέλθουμε στην αναλυτική εξέταση των διαφόρων ρυθμίσεων του ν. 1876/1990, θεωρούμε χρήσιμο να κάνουμε μια συνολική επισκόπηση των βασικών αλλαγών που επέφερε ο νέος νόμος στο θέμα της διαπραγματευτικής ικανότητας των κοινωνικών συνομιλητών σε σχέση με το προϊσχύσαν δίκαιο.

Εν πρώτοις, ο νέος νόμος, υιοθετώντας τη σχετική γερμανικής προέλευσης νομική φιλολογία που είχε αναπτυχθεί υπό το προηγούμενο καθεστώς[356], διακρίνει ρητώς την έννοια της αρμοδιότητας από αυτή της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι μολονότι στο επίπεδο της θεωρίας οι δύο αυτές έννοιες διακρίνονταν, ο προϊσχύσας νόμος 3239/1955 δεν υιοθετούσε, ρητά τουλάχιστον τη διάκριση μεταξύ «ικανότητας» και «αρμοδιότητας». Απλώς στη διάταξη του άρθρου 2 § 1 προσδιόρισε τους φορείς που καταρχήν είχαν in abstracto ικανότητα καταρτίζουν συλλογική σύμβαση εργασίας, ενώ στις διατάξεις του άρθρου 7 §§ 2 έως 5, μετά ακριβώς από την παράθεση των διαφόρων κατηγοριών σ.σ.ε. που αναγνώριζε ο νόμος, προσδιόριζε ειδικότερα τις αντίστοιχες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που μπορούσαν in concreto να συνάπτουν την κάθε μία από αυτές.

Αν επανέλθουμε στο νέο νόμο 1876/1990, διαπιστώνουμε ότι οι μεν διατάξεις του άρθρου 3 §§ 3 έως 7 αναφέρονται στην «αρμοδιότητα» σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι δε διατάξεις του άρθρου 6 αναφέρονται στην ικανότητα σύναψης. Πρέπει εν πρώτοις να παρατηρήσουμε ότι η διάκριση μεταξύ αρμοδιότητας και ικανότητας δεν βρίσκει αντιστοιχία στο κοινό αστικό δίκαιο το οποίο γνωρίζει μόνο την έννοια της δικαιοπρακτικής ικανότητας. Με την τελευταία βεβαίως αυτή έννοια δηλώνεται η ικανότητα του προσώπου για αυτοπρόσωπη επιχείρηση δικαιοπραξίας, που σημαίνει ικανότητα του προσώπου

[355] Η Δ.Σ.Ε. 98 «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως» κυρώθηκε με το ν.δ. 4205/1961.
[356] Βλ. Καρακατσάνη Α., *Η Συλλογική Σύμβασις Εργασίας*, Αθήναι, 1974, 53 επ.

για δήλωση βούλησης που κατευθύνεται σε συγκεκριμένη έννομη συνέπεια (ικανότητα προς δήλωση δικαιοπρακτικής βούλησης), τα νομικά δε πρόσωπα έχουν πλήρη ικανότητα για δικαιοπραξία, η οποία, λόγω έλλειψης φυσικής υπόστασης, εκδηλώνεται κατ' ανάγκη μέσω φυσικών προσώπων που έχουν την εξουσία, σύμφωνα με τη συστατική πράξη ή το καταστατικό τους, να εκφράζουν τη βούλησή τους. Εφαρμόζοντας τη διδασκαλία αυτή στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων πρέπει να εννοήσουμε την έννοια της ικανότητας προς το συλλογικώς συμβάλλεσθαι ως την ειδική εκείνη ικανότητα που διαθέτουν ορισμένα υποκείμενα δικαίου να συνευρίσκονται δικαιοπρακτικώς και να συνάπτουν εγκύρως συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Σε αντίθεση με την έννοια της ικανότητας, η έννοια της «αρμοδιότητας» δεν χρησιμοποιείται στο αστικό δίκαιο αλλά έχει αναπτυχθεί αφενός στα πλαίσια του διοικητικού δικαίου και αναφέρεται στην εξουσία που έχει το διοικητικό όργανο το οποίο εγκύρως μπορεί να εκδηλώνει εκάστοτε την κρατική βούληση και αφετέρου στα πλαίσια της δικονομίας (πολιτικής και διοικητικής) και αναφέρεται στην εξουσία των κατ' ιδίαν πολιτικών ή διοικητικών δικαστηρίων να επιλαμβάνονται ορισμένης κατηγορίας υποθέσεις με βάση ορισμένα κριτήρια[357]. Είναι λοιπόν φανερό ότι η έννοια της αρμοδιότητας διείσδυσε στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων υπό την επήρεια της κανονιστικής διάστασης της συλλογικής σύμβασης εργασίας, προβάλλεται δε κυρίως για να προσδιοριστεί ειδικότερα ποιες απ' τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες έχουν γενικώς την ικανότητα να συμβάλλονται, έχουν την in concreto εξουσία να δημιουργούν κατά τη δικαιοπρακτική τους συνεύρεση στο συγκεκριμένο διαπραγματευτικό επίπεδο κανόνες δικαίου αποτυπωμένους στις αντίστοιχες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων.

Συνεπώς η «αρμοδιότητα» δεν είναι τίποτε άλλο παρά η κατά διαπραγματευτικά επίπεδα απόδοση της δικαιοπρακτικής ικανότητας. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι συλλογική δικαιοπρακτική ικανότητα και αρμοδιότητα δεν είναι παρά οι δύο όψεις ενός και του αυτού νομίσματος, υπό την έννοια ότι η μεν διαπραγματευτική ικανότητα αναφέρεται στους φορείς που γενικώς έχουν κατά το νόμο δυνατότητα για συναλλακτική επικοινωνία με αντικείμενο τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, η δε έννοια της αρμοδιότητας αναφέρεται στον ratione materiae προσδιορισμό των συγκεκριμένων κοινωνικών συνομιλητών ως οργάνων με κανονιστική εξουσία η οποία στη συγκεκριμένη περίπτωση αποδίδεται σε ορισμένους μόνο απ' τους εν γένει φορείς της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η διάκριση συνεπώς μεταξύ αρμοδιότητας και ικανότητας, η οποία καθιερώθηκε απ' τη θεωρία υπό το κράτος του προϊσχύσαντος δικαίου, αλλά δυστυχώς επικυρώθηκε νομοθετικά χωρίς κανένα ιδιαίτερο λόγο απ' τον ισχύοντα νόμο 1876/1990, εύκολα μπορεί να οδηγήσει σε συγχύσεις. Θεωρούμε λοιπόν ότι η χρησιμοποίηση του όρου «αρμοδιότητα» μόνο για περιγραφικούς-τεχνικούς λόγους θα μπορούσε να γίνει δεκτή. Και αυτό με πλήρη συνείδηση ότι, σε τελευταία ανάλυση, ο όρος αυτός δεν εκφράζει παρά την ύπαρξη ικανότητας προς το συλλογικώς συμβάλλεσθαι σε

[357] Βλ. Εντελώς ενδεικτικά Κεραμεύς Κ., Αστικό Δικονομικό Δίκαιο. Γενικό Μέρος, 1986, 15 επ., J. Rivero, Droit administratif, 8e ed., 1977, 151 επ.

σχέση με τα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ή με άλλα λόγια, σε σχέση με τις περιοριστικώς αναφερόμενες στο νόμο κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας[358]. Η αξία της άλλωστε περιορίζεται ουσιαστικά σε σχέση με τους φορείς εκπροσώπησης της εργατικής πλευράς, αφού η ύπαρξη αντιπροσωπευτικότητας, που είναι ο αποφασιστικός παράγοντας απόδοσης της ικανότητας προς το συλλογικώς συμβάλλεσθαι, στο ελληνικό δίκαιο απαιτείται μόνο έναντι της πλευράς αυτής και όχι έναντι της εργοδοτικής πλευράς[359].

Σύμφωνα με όσα παραπάνω αναφέραμε, η ύπαρξη αρμοδιότητας αποτελεί μια από τις προϋποθέσεις για την απόκτηση της συλλογικής δικαιοπρακτικής ικανότητας και όχι ακριβώς μια διακεκριμένη από την ικανότητα προϋπόθεση κύρους της συλλογικής σύμβασης, όπως συνήθως η θεωρία του εργατικού δικαίου δέχεται[360]. Με αυτήν την έννοια, όλες οι καταρχήν ικανές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών δεν μπορούν να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γιατί δε διαθέτουν την απαιτούμενη από τις διατάξεις του άρθρου 3 §§ 3 έως 7 του νόμου 1876/1990 πρόσθετη προϋπόθεση της αρμοδιότητας.

Επισημαίνοντας τις βασικές μεταβολές που επέφερε ο νόμος στο επίπεδο της διαπραγματευτικής ικανότητας, ένα δεύτερο σημείο που πρέπει να σταθεί κανείς είναι η απόδοση στο μεμονωμένο εργοδότη του δικαιώματος να συμβάλλεται σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αρμοδιότητα την οποία μόνο κατ' εξαίρεση είχε, όπως είδαμε υπό το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς ο εργοδότης.

Πάντοτε στο επίπεδο της διαπραγματευτικής ικανότητας, ένα τρίτο σημείο στο οποίο πρέπει κανείς να σταθεί σε μια συνοπτική παρουσία των συλλογών του νέου νόμου είναι αυτό της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο θέμα αυτό οι μεταβολές είναι ακόμα σημαντικότερες. Αν, όπως είδαμε, από την πλευρά της εργοδοσίας ο νέος νόμος διεύρυνε τον κύκλο των φορέων της διαπραγματευτικής ικανότητας, απ' την εργατική πλευρά οι περιορισμοί, που ήδη το προϊσχύσαν καθεστώς επέβαλε με τη λειτουργία της αρχής της αντιπροσωπευτικότητας, έγιναν ακόμα στενότεροι. Απ' το σύστημα του κλειστού αριθμού (numerus clausus) των δύο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων κατά διαπραγματευτικό επίπεδο, το οποίο ήδη συνιστούσε οριακή μορφή πλουραλιστικής αντιπροσωπευτικότητας, ο νόμος 1876/1990 προχωρεί στην επιβολή ενός συστήματος αυστηρής αποκλειστικής αντιπροσωπευτικότητας, αναγνωρίζοντας ικανότητα σύναψης

---

[358] Ο νόμος επιβάλλει κατ' αρχήν μια αντιστοιχία του πεδίου ισχύος (από τοπική, επαγγελματική, κλαδική άποψη) της συλλογικής σύμβασης εργασίας με το πεδίο δραστηριότητας που καλύπτει καταστατικά κάθε επαγγελματική οργάνωση.

[359] Θα πρέπει όμως να τονίσουμε ότι εάν η συλλογική σύμβαση εργασίας συναφθεί από συνδικαλιστική οργάνωση η οποία ως μη αντιπροσωπευτική δεν έχει διαπραγματευτική ικανότητα, η ακυρότητα αναφέρεται αυστηρά ως προς την υπόσταση της συμφωνίας ως συλλογικής σύμβασης κατά την έννοια του νόμου 1876/1990. αυτό σημαίνει ότι διατηρεί την αξία της ως «άτυπης» ενοχικού χαρακτήρα extra legem συμφωνίας (accord atypique) με όσες συνέπειες δεσμευτικότητας μπορεί ο χαρακτήρας αυτός να έχει για τα μέρη (γενικότερο προβληματισμό για τις συμφωνίες αυτές, βλ. σε C. Freyria, Les accords d'entreptise atypiques, Dr. Soc. 1988, 43 επ.).

[360] Βλ. Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό Δίκαιο*, εκδ. 2η, 1990, 128 επ., που παραθέτει ικανότητα και αρμοδιότητα ως διακεκριμένες ειδικότερες προϋποθέσεις κύρους της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

συλλογικής σύμβασης εργασίας σε μια και μόνο συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων σε κάθε διαπραγματευτικό επίπεδο: στην αριθμητικά ισχυρότερη συνδικαλιστική οργάνωση.

Τέλος μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι ο νέος νόμος, όπως άλλωστε και το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς[361], προέβλεψε ένα σύστημα «άμεσων διαπραγματεύσεων» μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, χωρίς να θεσμοθετήσει για κανένα διαπραγματευτικό επίπεδο κάποιο κοινό διμερές μόνιμο όργανο στα πλαίσια του οποίου να διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, π.χ. μια ισομερή επιτροπή (commission paritaire) κατά τα πρότυπα άλλων νομοθεσιών, ενώ απέφυγε να επιβάλλει την παρουσία τρίτων στις διαπραγματεύσεις σε αντίθεση με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς, σύμφωνα με το οποίο η σ.σ.ε. ήταν δυνατόν να υπογράφεται ενώπιον του Υπουργού Εργασίας.

9.5 Η Οργανωτική Διάρθρωση των μερών

Πριν εισέλθουμε στην εξέταση των ειδικότερων προβλημάτων συσχετισμού διαπραγματευτικών επιπέδων, ειδών συλλογικών συμβάσεων και αντιστοιχίας αυτών με τη διαπραγματευτική αρμοδιότητα των διαφόρων κατηγοριών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, θεωρούμε χρήσιμη μια συνοπτική παρουσίαση της οργανωτικής δομής που εμφανίζει σήμερα αφενός το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα καθώς και αφετέρου ο εργοδοτικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα.

9.5.1 Οργανωτική διάρθρωση του εργατικού συνδικαλισμού

Ο νόμος 1264/1982, στη διάταξη του άρθρου 1 § 2, παραθέτει τις διάφορες κατηγορίες των οργανώσεων των εργαζομένων που αναγνωρίζονται ως «συνδικαλιστικές», στις επόμενες διατάξεις του προσδιορίζει γενικότερα την οργανωτική δομή των οργανώσεων αυτών. Ανεξάρτητα όμως από τις όποιες νομοθετικές προβλέψεις, τα εργατικά συνδικάτα σήμερα στην Ελλάδα διαρθρώνονται οργανωτικά σε τρία επίπεδα: πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο.

Α. Η πρωτοβάθμια οργάνωση μπορεί να έχει τις εξής αποτυπώσεις: α)επιχειρησιακά ή εργοστασιακά σωματεία γενικά ή κατηγοριακά, β)ομοιοεπαγγελματικά σωματεία τοπικού[362] ή και πανελλήνιου χαρακτήρα[363], γ) σωματεία κλάδου παραγωγής, δ) σωματεία πανελλήνιου χαρακτήρα[364], ε) μεικτές μορφές.

Β. η δευτεροβάθμια οργάνωση μπορεί να παίρνει τη μορφή είτε των συνδικαλιστικών Ομοσπονδιών, είτε των Εργατικών Κέντρων.

---

[361] Mitsou T., *Les relations professionnelles en Grece*, 1980, 102.
[362] Π.χ. Σύνδεσμος πτυχιούχων Εργοδηγών Χημικών Βορείου Ελλάδος.
[363] Π.χ. Πανελλήνιος Σύλλογος Χημικών Βιομηχανίας.
[364] Πρόκειται κυρίως για σωματεία επιχειρήσεων ή οργανισμών κοινής ωφέλειας ή του χώρου των Τραπεζών που εκτείνονται με περισσότερες εκμεταλλεύσεις σε όλη την επικράτεια (π.χ. Ο.Τ.Ε.) ή σε πολλές περιφέρειες αυτής.

Οι ομοσπονδίες μπορούν να έχουν χαρακτήρα: α) ομοιοεπαγγελματικό, συνενώνοντας αντίστοιχα περισσότερα ομοιοεπαγγελματικά πρωτοβάθμια σωματεία, β) κλάδου παραγωγής, συνενώνοντας πρωτοβάθμια κλαδικά σωματεία, γ) διακλαδικό, συνενώνοντας πρωτοβάθμια σωματεία από περισσότερους παραγωγικούς κλάδους[365], δ) επιχειρησιακό, συνενώνοντας πρωτοβάθμια σωματεία μιας και της αυτής επιχείρησης[366].

Τα Εργατικά Κέντρα είναι διεπαγγελματικές οργανώσεις στενότερου ή ευρύτερου τοπικού χαρακτήρα που συνενώνουν πρωτοβάθμια σωματεία ανεξαρτήτως κλάδου ή επαγγέλματος με μοναδικό κριτήριο τον τόπο ή την περιφέρεια που αυτά εδρεύουν.

Γ. Η τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα της οικονομίας εκφράζεται σχεδόν αποκλειστικά από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), που εκφράζει ενιαίως όλες τις επιμέρους ιδεολογικο-πολιτικές τάσεις, παρά τις αλλεπάλληλες κρίσεις και συγκρουσιακές καταστάσεις οι οποίες περιοδικά μαστίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Η Γ.Σ.Ε.Ε. συγκροτείται από τις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα, σε διεθνές δε επίπεδο είναι η ίδια μέλος της Διεθνούς Συνομοσπονδίας των Ελευθέρων Εργατικών Συνδικάτων και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Στους βασικούς της σκοπούς περιλαμβάνεται και η αντιπροσώπευση των εργατικών και υπαλληλικών οργανώσεων «στη σύναψη γενικά κάθε μορφής συλλογικής σύμβασης εργασίας»[367].

Πρέπει να επισημάνουμε ότι ανεξάρτητα από τον παραπάνω κατακερματισμό, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίζεται ενιαίο, με την έννοια ότι ο βασικός συνδικαλιστικός κορμός του ενσωματώνεται στην οργανωτική πυραμίδα που έχει ως ηγετική μορφή την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, στο σημείο δε αυτό το ελληνικό παράδειγμα δύσκολα βρίσκει αντιστοιχία στη συγκρότηση των συνδικαλιστικών κινημάτων άλλων χωρών, όπου συνηθίζεται η πολλαπλή συνδικαλιστική αποτύπωση των διαφόρων ιδεολογικο-πολιτικών τάσεων σε κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η πρωτοτυπία όμως του ελληνικού παραδείγματος γίνεται ακόμα πιο έντονη από μια δεύτερη ιδιαιτερότητα: την παράλληλη ύπαρξη και λειτουργία στο χώρο του συνδικαλιστικού κινήματος, εκτός από τις σωματειακά συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεων που έχουν έναν «πολιτικο-συνδικαλιστικό» χαρακτήρα, χωρίς να έχουν καμία νομική αναγνώριση, εκτός του ότι μπορεί να θεωρηθούν «ενώσεις προσώπων» του Α.Κ. Οι οργανώσεις αυτές, ελεγχόμενες ανοιχτά από κομματικούς φορείς, προσπαθούν να επιβληθούν ως ηγεσία της Γ.Σ.Ε.Ε. (αλλά και στις κατώτερες βαθμίδες συνδικαλιστικές οργανώσεις), κάποιες μάλιστα φορές, οι κυριότερες από αυτές μέσα από συμβιβασμούς καταφέρνουν να «συγκυβερνούν» στα πλαίσια της 15μελούς Εκτελεστικής Επιτροπής της κεντρικής αυτής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

---

[365] Παράδειγμα διακλαδικής συνιστά η Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων (Ο.Β.Ε.Σ.)

[366] Π.χ. ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ.

[367] Βλ. άρθρο 4 § 4 Καταστατικού της ΓΣΕΕ.

9.5.2 Οργανωτική διάρθρωση του εργοδοτικού συνδικαλισμού

Η εμφάνιση που παρουσιάζει η οργανωτική διάρθρωση της εργοδοτικής πλευράς είναι λιγότερο σχηματική. Εδώ είναι δύσκολο να προσεγγίσει κανείς τα πράγματα με αντίστοιχα οργανωτικά επίπεδα και με πρότυπο το μοντέλο της πυραμιδοειδούς διάρθρωσης που συναντάμε στον χώρο του ελληνικού εργατικού συνδικαλισμού. Είναι πολλοί οι λόγοι της διαφοροποίησης. Ένας πρώτος λόγος είναι ότι οργανωτικά κύτταρα στο χώρο της εργοδοσίας δεν είναι μόνο φυσικά πρόσωπα (όπως στην εργατική πλευρά είναι ο μισθωτός), αλλά συχνά είναι νομικά πρόσωπα (εταιρείες κάθε ειδικότερης μορφής). Επίσης σημασία έχει στην οργανωτική εμφάνιση του ελληνικού εργοδοτικού συνδικαλισμού το μέγεθος της επιχείρησης, η νομική της μορφή, το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας (εμπόριο, βιομηχανία, υπηρεσίες, εφοπλισμός, αγροτική εκμετάλλευση κ.λ.π.). Τα πράγματα επίσης περιπλέκονται στο χώρο της εργοδοσίας από τη διαφορετική νομοθετική μεταχείριση της οργανωτικής τους μορφής ανάλογα για το εάν πρόκειται για επιχειρήσεις με φορείς φυσικά πρόσωπα (ν. 1712/1987)[368], για εργοδοσία του αγροτικού επαγγέλματος οργανωμένης σε αγροτικούς συλλόγους (ν. 1361/1983)[369] ή για εργοδοσία με φορείς νομικά πρόσωπα.

Αν και δεν υπάρχει ένα κεντρικό συνδικαλιστικό όργανο αντίστοιχο της Γ.Σ.Ε.Ε., που να εκφράζει ενιαία το σύνολο της ελληνικής εργοδοσίας, δεν μπορεί κανείς να αρνηθεί ότι δεσπόζουσα θέση στον εργοδοτικό συνδικαλισμό κατέχει ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)[370]. Ωστόσο ο ΣΕβ δεν έχει το χαρακτήρα τριτοβάθμιας ούτε καν δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αποτελεί ένα σωματείο πανελλήνιας έκτασης με μέλη τόσο απευθείας μεμονωμένες επιχειρήσεις με μορφή νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου όσο και κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές εργοδοτικές οργανώσεις[371]. Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι παρά τον πρωταρχικό χαρακτήρα του να εκπροσωπεί συνδικαλιστικά την ελληνική βιομηχανία, ο ΣΕΒ έχει συμπεριλάβει στους κόλπους του ως μέλη δυναμικές επιχειρήσεις από όλο το φάσμα των οικονομικών δραστηριοτήτων.

Παράλληλα με το ΣΕΒ, η ελληνική εργοδοσία σε κεντρικό επίπεδο εκπροσωπείται επίσης απ' την τριτοβάθμιου χαρακτήρα

---

[368] Ο Νόμος αυτός οργανώνει τον εργοδοτικό συνδικαλισμό των μικρών και μεσαίων κυρίως επιχειρήσεων, των εμπόρων, της βιοτεχνίας, της διακίνησης των αγαθών, της μεταποίησης, της παροχής υπηρεσιών και των αυτοκινητιστών που φορέας της επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι φυσικά πρόσωπα (βλ. σχετικά Μουδόπουλος Σ., Εργοδοτικές Ενώσεις, 1989, 42 επ.).

[369] Ο νόμος αυτός αναφέρεται στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των αγροτών που κατέχουν αγροτική ιδιοκτησία και όχι των αποκλειστικά εργαζομένων ως εργατών γης οι οποίοι υπάγονται στο νόμο 1264/1982 (βλ. Μουδόπουλος Σ., ό.π., 20 και 31 επ.).

[370] Προφανώς γι' αυτό το λόγο ο ΣΕΒ εκπροσωπεί όπως αντίστοιχα η ΓΣΕΕ, ως πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση το σύνολο της ελληνικής εργοδοσίας στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και στα διάφορα όργανα της Ε.Ο.Κ.

[371] Βλ. άρθρο 4 καταστατικού του ΣΕΒ: Τακτικά μέλη μπορούν να είναι :
α) Νομικά πρόσωπα που έχουν την μορφή ανωνύμου εταιρείας ή εταιρείας περιορισμένης ευθύνης, ασκούν βιομηχανική ή οποιαδήποτε άλλη επιχειρηματική δραστηριότητα σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, και έχουν την καταστατική τους έδρα ή διατηρούν νόμιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα.
β) Ελληνικές κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές οργανώσεις επιχειρήσεων.

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)[372]. Στην δύναμη της υπάγονται: α) 72 ομοσπονδίες, εκ των οποίων 50 τοπικές, 21 κλαδικές και 1 συνταξιούχων, β) 920 κύρια σωματεία με 103.883 εγγεγραμμένα φυσικά πρόσωπα (επιχειρηματίες)[373]. Η εργοδοτική αυτή οργάνωση, σε αντίθεση με το Σ.Ε.Β. που εκπροσωπεί κυρίως συμφέροντα της «μεγάλης» ελληνικής εργοδοσίας, αποτελεί συνδικαλιστική έκφραση του ευρύτατου και ποικίλου πλήθους των Ελλήνων μικροβιοτεχνών και επαγγελματιών κάθε κατηγορίας.

Τρίτη μεγάλη κεντρική εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπεί τον τομέα του εμπορίου, αλλά θεωρείται ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργάνωση της εργοδοσίας, πανελλήνιας ταυτοχρόνως έκτασης, είναι η Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (Ε.Ε.Σ.Ε.), η οποία συστάθηκε το 1987 και αποτελεί μετεξέλιξη του Συντονιστικού Συμβουλίου των Εμπορικών Συλλόγων. Συγκεντρώνει στους κόλπους της τους μεγαλύτερους τοπικούς Εμπορικούς Συλλόγους, όπως της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης κ.α.

Εκτός απ' τις οργανώσεις αυτές διάφοροι μεγάλοι κλάδοι ή τομείς οικονομικής δραστηριότητας έχουν την ξεχωριστή τους εκπροσώπηση. Μπορούμε να αναφερθούμε στην Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, στην Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, στη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Αυτοκινητιστών Ελλάδος, στην Πανελλήνια Ένωση Διπλωματούχων Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων ή ακόμη στον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων. Στο χώρο της αγροτικής παραγωγής και οικονομίας δραστηριοποιούνται ως εργοδοτικές οργανώσεις η ΠΑΣΕΓΕΣ[374] η

---

[372] Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. αναγνωρίστηκε ως σωματείο από το 1919, στη συνέχεια πήρε διαδοχικές επωνυμίες όπως «Ένωση Βιοτεχνών Ελλάδος», μετά δε από επανειλημμένες τροποποιήσεις του καταστατικού της προσαρμόστηκε τελικώς με την τροποποίηση του 1988 στις διατάξεις του ν. 1712/1987. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του καταστατικού της, στη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. μπορούν να γίνουν μέλη μόνο οι τοπικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ομοσπονδίες) επαγγελματιών, βιοτεχνών και εμπόρων μικτές ή αμιγείς καθώς και πανελλήνιες κλαδικές οργανώσεις. Πρόκειται δηλαδή καθαρά για τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

[373] Εκπροσωπεί τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις:

- Μίκρο (μέχρι 10 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤2 εκατ.€)
- Μικρές (μέχρι 49 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤10 εκατ.€)
- Μεσαίες (μέχρι 250 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤50 εκατ.€)
- Αυτοαπασχολούμενοι (330.000 επιχειρήσεις)

[374] Η ΠΑΣΕΓΕΣ αποτελεί το κορυφαίο όργανο καθοδήγησης, συντονισμού και εκπροσώπησης των αγροτικών συνεταιρισμών της Ελλάδας. Στοχεύει στην ενιαία έκφραση και στη συντονισμένη δράση των συνεταιρισμών, ώστε να αυξάνεται η ανταγωνιστικότητά τους.
Η ανάγκη ύπαρξης ενός ενιαίου πανελλήνιου οργάνου για τους συνεταιρισμούς φάνηκε αρκετά νωρίς και αφότου είχε αρχίσει να πυκνώνει το δίκτυο των συνεταιρισμών και των ενώσεών τους στη χώρα μετά την ψήφιση του νόμου 602/1915 "περί συνεταιρισμών".
Ο πρωτεργάτης των συνεταιρισμών Σωκράτης Ιασεμίδης από το 1919 φρόντισε να καταρτισθεί και να κυκλοφορήσει το "Καταστατικό της Ομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών Ελλάδος", ως κορυφαίας ιδεολογικής οργάνωσης. Όμως, η πρώτη προσπάθεια ίδρυσης πανελλήνιας οργάνωσης των συνεταιρισμών έγινε το 1922 από τις ενώσεις Πελοποννήσου. Αλλά και τότε δεν εκτιμήθηκε επαρκώς η σημασία της Οργάνωσης που ιδρύθηκε. Άλλες ήταν οι προτεραιότητες της περιόδου εκείνης.
Το "πλήρωμα του χρόνου" ήλθε το 1935, ύστερα από συστηματικές και έντονες προσπάθειες του Θεόδωρου Τζωρτζάκη στον οποίο πολλά οφείλει η συνεταιριστική κίνηση.
Το καταστατικό εγκρίθηκε στις 12 Φεβρουαρίου 1935.

οποία αποτελεί την τριτοβάθμια οργάνωση των αγροτικών συνεταιρισμών και η Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (Γ.Σ.Α.Σ.Ε.) η οποία είναι η αντίστοιχη κορυφαία συνομοσπονδία των οργανωμένων στους αγροτικούς συλλόγους ελλήνων αγροτών.

Χωριστά θα αναφερθούμε σε κάποιες οργανώσεις οι οποίες μολονότι δρουν στο χώρο της ελληνικής εργοδοσίας και αναπτύσσουν συνδικαλιστική δραστηριότητα, ο ρόλος τους δεν περιορίζεται σε αυτήν αλλά έχουν ευρύτερους στόχους. Παράδειγμα αποτελεί ο Σύνδεσμος Ανωνύμων Εταιρειών και Ε.Π.Ε. του οποίου ο σκοπός δεν περιορίζεται στη διαφύλαξη και παραγωγή των κοινών επαγγελματικών συμφερόντων των οικονομικών μονάδων και επιχειρήσεων των μελών του και στη διαπραγμάτευση

Στις εκλογές που ακολούθησαν, πρόεδρος εξελέγη ο Αλέξανδρος Μπαλτατζής και Διευθυντής ο Θεόδωρος Τζωρτζάκης.

Ενάμιση χρόνο μετά την ίδρυση άρχισαν τα σοβαρά προβλήματα. Το καθεστώς της 4ης Αυγούστου επιδίωξε αρχικά την έμμεση εξάρτηση των συνεταιρισμών από την ΑΤΕ. Στη συνέχεια όμως, με τον Α.Ν. 1138/1938 ιδρύθηκε η Εθνική Συνομοσπονδία Συνεταιρισμών Ελλάδος (ΕΣΣΕ), στην οποία συγχωνεύθηκε η Πανελλήνια Συνομοσπονδία. Τότε, ολόκληρο το δίκτυο των συνεταιρισμών έγινε κατευθυνόμενο από τις εντολές της ΕΣΣΕ.

Από την κατοχική κυβέρνηση η ΕΣΣΕ μετονομάσθηκε σε Πανελλήνια Συνομοσπονδία Γεωργικών Συνεταιρισμών και επανήλθε ως τριτοβάθμια συνεταιριστική οργάνωση, με το Ν.Δ. 21/1941. Κατά την περίοδο της κατοχής η συνομοσπονδία ήταν κατευθυνόμενη από το Υπουργείο Γεωργίας και κύριο μέλημά της είναι η συγκέντρωση γεωργικών προϊόντων.

Μετά την απελευθέρωση, από τον Ιούνιο του 1945 (νόμος 389/1945) κατεβλήθη προσπάθεια αποκατάστασης των πραγμάτων στους συνεταιρισμούς γενικότερα και στη Συνομοσπονδία ειδικότερα. Στις πρώτες ελεύθερες εκλογές της 27ης Ιανουαρίου 1946 εξελέγη 11μελές διοικητικό συμβούλιο. Πρόεδρος εξελέγη ο Αλέξανδρος Μπαλτατζής και Διευθυντής ο Ιωάννης Αφεντάκης.

Η νέα περίοδος που άρχισε για τη Συνομοσπονδία χαρακτηρίζεται από έμφαση στις συνδικαλιστικού χαρακτήρα δραστηριότητες. Η δραματική κατάσταση της υπαίθρου και η έλλειψη άλλου οργάνου εκπροσώπησης των συμφερόντων του συνόλου των αγροτών, οδήγησαν την Συνομοσπονδία σε αγωνιστικές κινητοποιήσεις και διεκδικήσεις επίλυσης της πληθώρας των προβλημάτων που συσσώρευσαν οι ανώμαλες περίοδοι που προηγήθηκαν. Σε ένα διχαστικό περιβάλλον της περιόδου αυτής, η Συνομοσπονδία και οι συνεταιρισμοί γενικότερα έπαιξαν έναν πολύ σημαντικό ενωτικό ρόλο.

Με πρωτοβουλίες της ΠΑΣΕΓΕΣ, ιδρύθηκαν, μέχρι το 1967, Κεντρικές Ενώσεις, Κοινοπραξίες ή Συνεταιριστικές εταιρείες για τον καπνό, για το ελαιόλαδο και τις ελιές, για τις σταφίδες, για το κρασί, για τα σύκα, για την κτηνοτροφία, για τα οπωροκηπευτικά, για τις ζωοτροφές, για τις συνεταιριστικές εκδόσεις, για τα γεωργικά εφόδια, κλπ.

Η προσπάθεια ανασυγκρότησης και ενδυνάμωσης του δικτύου των συνεταιρισμών διακόπηκε το 1967, όταν το δικτατορικό καθεστώς, με το Ν.Δ. 31/1967 απομάκρυνε τις αιρετές διοικήσεις και τοποθέτησε στη θέση τους πρόσωπα επιθυμητά από το καθεστώς.

Με την επαναφορά της δημοκρατικής νομιμότητας, διεξήχθησαν ελεύθερες εκλογές. Από το 1976 ξεκινά μια καινούρια προσπάθεια αποκατάστασης της ομαλότητας στους συνεταιρισμούς, που στρέφεται προς τρεις κατευθύνσεις:

Ενδυνάμωση του συνεταιριστικού μηχανισμού της ΠΑΣΕΓΕΣ προς εξυπηρέτηση των νέων αναγκών που διαφάνηκαν μετά την εκδήλωση του ενδιαφέροντος της χώρας να ενταχθεί στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα.

Ψήφιση ενός νέου νόμου για τους συνεταιρισμούς που θα καταργούσε τις πολλές παρεμποδιστικές διατάξεις που νόθευαν τον αρχικό νόμο 602/1915.

Συμπλήρωση της συνεταιριστικής δομής με τους φορείς που ήταν αναγκαίοι.

Στη δεκαετία του 1980 το ενδιαφέρον της ΠΑΣΕΓΕΣ στράφηκε στην εκπροσώπηση σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο και στην ομαλή μετάβαση από την εθνική στην Κοινή Αγροτική Πολιτική.

Με την πάροδο του χρόνου, η ανάγκη συσπείρωσης των συνεταιριστικών δυνάμεων αποτέλεσε ενιαίο στόχο.

Στην αφετηρία της νέας περιόδου της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, μέριμνα της ΠΑΣΕΓΕΣ αποτελεί η επικράτηση της επιχειρηματικής λογικής σε όλα τα επίπεδα, για την επίτευξη αυξημένης ανταγωνιστικότητας με ταυτόχρονη τήρηση των συνεταιριστικών αρχών και αξιών.

με οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση εργαζομένων και σύναψη κάθε φύσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλά επίσης εκτείνεται στη μελέτη και προαγωγή του θεσμού της Ανώνυμης Εταιρείας και της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης και των συναφών με αυτούς τους θεσμούς και ειδικότερα στην ίδρυση και λειτουργία σεμιναρίων για την επιμόρφωση στελεχών Α.Ε. και Ε.Π.Ε. καθώς και στη σύσταση Ιδρύματος Μελετών του Δικαίου των Επιχειρήσεων[375]. Επίσης στον κλάδο των Τραπεζών όπου δεν υπάρχει εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση, τα συμφέροντα του τραπεζικού κάδου εκπροσωπούνται από απ' την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, η οποία αν και ενδιαφέρεται για τις εργασιακές σχέσεις των μελών της με το προσωπικό τους, δεν μπορεί να θεωρηθεί εργοδοτική οργάνωση για τις ανάγκες της συλλογικής διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι απ' το καταστατικό τους δεν μπορεί να θεωρηθεί εργοδοτική οργάνωση για τις ανάγκες της συλλογικής διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι απ' το καταστατικό της δεν έχει αρμοδιότητα να συνάπτει συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Εκτός από τις παραπάνω κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις «ευρύτερης εκπροσώπησης», ένα πλήθος κλαδικών[376], τοπικών και περιφερειακών[377] οργανώσεων, από τις οποίες άλλες είναι μέλη του ΣΕΒ και άλλες όχι, συνθέτουν το παζλ της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της ελληνικής εργοδοσίας. Πολλές από αυτές καλύπτουν τον ίδιο ή παρεμφερή κλάδο ή επαγγελματικό χώρο ή άλλες επικαλύπτονται εν μέρει σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο. Κλασικό παράδειγμα τέτοιας συνύπαρξης σε κλαδικό επίπεδο αποτελεί αφενός ο σύνδεσμος Ελλήνων Αλευροβιομηχάνων και αφετέρου ο σύνδεσμος Αλευροβιομηχάνων της Ελλάδος που καλύπτουν τον ίδιο ακριβώς βιομηχανικό κλάδο.

Πρέπει επίσης να παρατηρήσουμε και δύο ιδιορρυθμίες που συναντούμε στην εργοδοτική πλευρά οι οποίες δημιουργούν ειδικά προβλήματα εκπροσώπησης: α) Η εργοδοτική επιχείρηση δεν παρουσιάζεται πάντοτε με τη συνήθη μορφή μιας οργανωτικής εκμεταλλευσιακής μονάδας εγκατεστημένης σε συγκεκριμένο χώρο, αλλά είναι δυνατόν η επιχειρησιακή δραστηριότητα να έχει ως αποκλειστικό αντικείμενο την εκμετάλλευση ενός ορισμένου κινητού πράγματος (π.χ. ταξί), ή ακόμα και ζώου, β) Ο εργοδότης δεν είναι πάντοτε ένας φορέας με κερδοσκοπικό στόχο.

---

[375] Βλ.. άρθρο 1 και 2 του καταστατικού. Πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι ο Σύνδεσμος υπήρξε συνιδρυτής της Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής Πειραιώς (νυν Πανεπιστήμιο Πειραιώς). Η σύσταση άλλωστε του Ιδρύματος Μελετών του Δικαίου των Επιχειρήσεων έγινε πραγματικότητα με την υπ' αριθ. 10809/6.11.1990 συμβολαιογραφική πράξη (π.δ. της 23.8.1991 – ΦΕΚ 752/Β/17.9.1991). Βλ. σχετικά στο Δελτίο Συνδ. Α.Ε. και Ε.Π.Ε., τ. 1670, 1992, 3 επ.

[376] Στην έννοια των κλαδικών μπορεί να συμπεριληφθούν τόσο αυτές που εκπροσωπούν γενικότερους παραγωγικούς κλάδους, όσο και αυτές που εκφράζουν έναν ειδικότερο επαγγελματικό τομέα σε πανελλαδικό ή σε τοπικό επίπεδο.

[377] Οι σημαντικότερες περιφερειακές είναι ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος, ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος και ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Στερεάς Ελλάδος που είναι μέλη του ΣΕΒ. Σημαντικές επίσης τοπικές οργανώσεις θεωρούνται ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς, ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βοιωτίας, ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων Ηρακλείου Κρήτης κ.α.

9.6 Γενική κριτική του Νόμου 1876/1990

Αν θέλαμε να διακινδυνεύσουμε μια γενική κριτική του νέου νόμου θα έπρεπε ασφαλώς να αναγνωρίσουμε ότι έχουν γίνει πολλά θετικά βήματα σε σχέση με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς. Δυστυχώς όμως ούτε αυτός ο νόμος ξέφυγε από το βερμπαλιστικό πνεύμα που διέπει εν γένει τον Έλληνα νομοθέτη, για να μη πούμε ότι είναι χαρακτηριστικό όλης της ελληνικής κοινωνίας. Βασικό αρνητικό σημείο του νόμου είναι ότι του λείπει η λιτότητα. Ειδικότερα, στο ζήτημα της διαπραγματευτικής ικανότητας, εκτός από την αδικαιολόγητη διάσπασή της σε «ικανότητα» και σε «αρμοδιότητα», διάσπαση που δεν συναντάται σε κανένα άλλο δίκαιο, ο νόμος δεν αρκείται σε ένα γενικό καθορισμό των ικανών να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας οργανώσεων, όπως όλες οι γνωστές μας τουλάχιστον νομοθεσίες των ευρωπαϊκών χωρών περιορίζονται να κάνουν, αλλά καταφεύγει σε μια απίθανη περιπτωσιολογία ειδικότερης κατά διαπραγματευτικό επίπεδο απονομής αρμοδιοτήτων, η οποία αντί να εμπλουτίσει τον κοινωνικό διάλογο, μάλλον «εμφράγματα» στην ελεύθερη ανάπτυξη της συλλογικής αυτονομίας μπορεί να προξενήσει. Μια ελευθερία που ρυθμίζεται νομοθετικά και ιδίως όταν ρυθμίζεται υπερβολικά, αναπόφευκτα συρρικνώνεται. Και συρρικνώνεται τόσο περισσότερο, όσο πιο εξαντλητικά ρυθμίζεται. Δυστυχώς, δύσκολα γίνεται στη χώρα μας κατανοητό ότι όσο πιο περιορισμένη και λιτή είναι η νομοθετική παρέμβαση στο χώρο της συλλογικής αυτονομίας, τόσο καλύτερες υπηρεσίες προσφέρονται στην τελευταία. Μια από τις αρετές του θεσμού αυτού είναι ότι αυτορυθμίζεται, αυτοοργανώνεται, αυτοτροφοδοτείται με νέες ιδέες και στόχους. Ας μην υπερβάλλουμε λοιπόν τη νομοθετική επιτήρηση. Το νομικό λίπος φέρνει την ακαμψία και το θάνατο των θεσμών.

Το πρόβλημα λοιπόν δεν βρίσκεται στο καλό ή κακό περιεχόμενο των εξαντλητικών και περιπτωσιολογικών ρυθμίσεων του νόμου. Το πρόβλημα βρίσκεται στο ότι τείνει να δημιουργήσει ένα άκαμπτο περιβάλλον που ενδέχεται να λειτουργήσει ως τροχοπέδη στην ανάπτυξη των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

10. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κοινοτικό και διεθνές επίπεδο: Πρόσφατες εξελίξεις.

10.1 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κοινοτικό επίπεδο

Ο ρόλος του εργατικού δικαίου και των θεσμών των εργασιακών σχέσεων στη διαμόρφωση της Κοινωνικής Ευρώπης είναι αποφασιστικός. Στο κεφάλαιο αυτό θα επισημανθούν ορισμένες σημαντικές εξελίξεις που παρατηρούνται σε δύο τομείς της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Πρώτον στον τομέα της κοινοτικής κοινωνικής νομοθεσίας, και δεύτερον, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο και τη συλλογική διαπραγμάτευση στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

10.1.1 Κοινοτική κοινωνική νομοθεσία

Η κοινοτική κοινωνική νομοθεσία ήταν πάντοτε περιορισμένης εμβέλειας και ο ρυθμός της ψήφισή των σχετικών κειμένων βραδύς. Έτσι κατά τη δεκαετία 1970-1980, οι κοινοτικές οδηγίες που ψηφίστηκαν στον τομέα του εργατικού δικαίου ήταν ελάχιστες[378]. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, η διαδικασία προετοιμασίας και ψήφισης νέων οδηγιών είχε στην ουσία ακινητοποιηθεί, δεδομένου ότι το Συμβούλιο αδυνατούσε να φθάσει σε ομόφωνες αποφάσεις. Πολλά σχέδια οδηγιών δεν στάθηκε δυνατό να εγκριθούν επί σειρά ετών, όπως π.χ. τα σχέδια για την ανώνυμη ευρωπαϊκή εταιρεία, την πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους στην επιχείρηση, την προσωρινή εργασία, τη γονική άδεια και τη μερική απασχόληση.

Μόνο μετά την επικύρωση, το 1987, της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, σημειώθηκαν ορισμένες πρόοδοι της κοινοτικής νομοθεσίας, ιδιαίτερα όπως είδαμε, όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Έτσι η Ευρωπαϊκή ένωση διαθέτει σήμερα σ' αυτόν τον τομέα ένα εντυπωσιακό σύνολο κοινοτικών νομοθετικών κανόνων.

Όμως για τα υπόλοιπα θέματα του εργατικού δικαίου η εξέλιξη της κοινοτικής νομοθεσίας προσέκρουε πάντοτε στον κανόνα της ομοφωνίας που επέβαλαν τα 100 άρθρα και 100^{A} της Συνθήκης της ΕΟΚ. Μια σειρά προτάσεων οδηγιών που παρουσίασε η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά τη διάρκεια των ετών 1990 και 1991 –δηλαδή μετά την επικύρωση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, αλλά προτού υπογραφεί η Συμφωνία του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική, τον Δεκέμβριο του 1991 – προσέκρουσε και

[378] Τρεις αναφέρονται σε θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία, τρεις άλλες σε θέματα σχετικά με του όρους εργασίας στην επιχείρηση (ομαδικές απολύσεις, διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη) και δύο σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

πάλι σε αυτόν τον κανόνα. Ήταν πια εμφανές ότι μόνο μια ριζική αλλαγή των σχετικών διατάξεων της Συνθήκης, δηλαδή η επέκταση των κοινωνικών αρμοδιοτήτων της ΕΟΚ και η αντικατάσταση της ομοφωνίας από ειδική πλειοψηφία για τα μέτρα που αφορούν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων που προσφέρουν εξαρτημένη εργασία, θα ήταν δυνατό να προκαλέσει ένα νέο ξεκίνημα της κοινοτικής κοινωνικής νομοθεσίας.

Η ψήφιση, τον Δεκέμβριο του 1989, του Κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτέλεσε αναμφισβήτητα ένα βήμα προόδου για την οικοδόμηση της κοινωνικής Ευρώπης. Υπενθυμίζεται όμως, ότι η ψήφισή του προσέκρουσε στην αντίδραση των εργοδοτικών κύκλων, καθώς και ορισμένων κρατών[379]. Αυτό εξηγεί γιατί στην τελική του μορφή ο Χάρτης είναι απλώς μια πολιτική διακήρυξη και δεν έχει καμία δεσμευτική νομική ισχύ. Οι ελπίδες που γέννησε το 1987 η αναγγελία σύνταξης αυτού του κειμένου –το οποίο επρόκειτο, σύμφωνα με τις προθέσεις αυτών που πρωτοστάτησαν στην προετοιμασία του, να χρησιμεύσει ως νομικό βάθρο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής στο σύνολό της – διαψεύσθηκαν αργότερα και το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής διάστασης της Ενωμένης Ευρώπης παρέμεινε υποτυπώδες και μετά την ψήφιση του Κοινωνικού Χάρτη. Άλλωστε πολλές από τις πρωτοβουλίες που περιέλαβε η επιτροπή στο «πρόγραμμα δράσης» για την εφαρμογή του κοινοτικού χάρτη[380], δεν στάθηκαν δυνατό να υλοποιηθούν.

Η συμφωνία του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική επεξέτεινε τις αρμοδιότητες της Ένωσης στον τομέα της κοινωνικής νομοθεσίας και πρόσθεσε, εκτός από την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας, τέσσερα νέα –και σπουδαία– θέματα ρύθμισης, για τα οποία οι σχετικές αποφάσεις θα λαμβάνονται στο εξής με ειδική πλειοψηφία.

Χάρη στις νέες διατάξεις που εισήγαγε η Συνθήκη του Μάαστριχ, το νομοθετικό έργο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον εργασιακό τομέα ετέθη και πάλι σε κίνηση. Μετά το 1991 εκτός από σειρά νέων κοινοτικών οδηγιών στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, ψηφίστηκαν αρκετές νέες οδηγίες στον τομέα του εργατικού δικαίου, π.χ. η οδηγία 92/56/ΕΟΚ που τροποποίησε την οδηγία 75/129/ΕΟΚ για τις ομαδικές απολύσεις, η οδηγία 93/104/ΕΟΚ για τη διευθέτηση των χρονικών ορίων εργασίας και η οδηγία 94/45/ΕΕ για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων.

Κατά το ίδιο διάστημα, η Ευρωπαϊκή επιτροπή παρουσίασε επίσης διάφορα άλλα σχέδια οδηγιών που δεν έχουν ακόμα εγκριθεί, καθώς και σειρά «συστάσεων» και «ανακοινώσεων» στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Αυτά τα κείμενα δεν είναι βέβαια δεσμευτικά, περιέχουν απλώς προτάσεις προς συζήτηση σχετικά με τον μελλοντικό προσανατολισμό των δραστηριοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής.

Παρά τον σχετικά μεγάλο αριθμό κανονιστικών και συναφών κειμένων που ψηφίστηκαν κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο δεν αναπτύχθηκε σημαντικά κατά την πενταετία 1992-1997. πράγματι οι νέοι κοινοτικοί κανόνες

[379] Όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, που δεν ψήφισε αρχικά, αλλά προσχώρησε έξι χρόνια αργότερα μετά τη νίκη του εργατικού κόμματος στις βουλευτικές εκλογές του Μαΐου 1997.
[380] Το «Πρόγραμμα δράσης» δημοσιεύτηκε στο τεύχος 1/90 του περιοδικού της Επιτροπής Europe sociale.

είναι συχνά αποτέλεσμα συμβιβαστικών λύσεων και έχουν διατυπωθεί κατά τρόπο που να επιτρέπει την ομόφωνη ψήφισή τους από το Συμβούλιο. Ας τονιστεί επίσης ότι, μέχρι τα μέσα του 1997, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν ελάμβανε μέρος στις συζητήσεις όταν επρόκειτο για σχέδια που προωθούντο στα πλαίσια της Συμφωνίας του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική. Τέλος η συνύπαρξη δύο παραλλήλων και κάπως αντιφατικών νομικών πλαισίων δράσης στον κοινωνικό τομέα[381] απεδείχθη σοβαρό εμπόδιο στην εξέλιξη του κοινοτικού δικαίου κατά την περίοδο αυτή. Εξίσου πενιχρά ήταν άλλωστε όπως θα δούμε στη συνέχεια τα αποτελέσματα τα ων προσπαθειών των κοινωνικών συνομιλητών για την υιοθέτηση συμβατικών λύσεων, δηλαδή για σύναψη διμερών συμφωνιών στο κοινοτικό επίπεδο.

10.1.2 Κοινωνικό Διάλογος και συλλογική διαπραγμάτευση

Παράλληλα προς την κοινοτική κοινωνική νομοθεσία, ο κοινωνικός διάλογος και η συλλογική διαπραγμάτευση συγκαταλέγεται μεταξύ των κυριοτέρων μηχανισμών λήψης αποφάσεων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης[382]. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στις ευρωπαϊκές χώρες γενίκευση της χρήσης του μηχανισμού του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων.

Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος

Ο θεσμός το κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο διεθνές επίπεδο προϋπήρχε της ΕΟΚ. Αυτή η μορφή του κοινωνικού διαλόγου εμφανίστηκε για πρώτη φορά αμέσως μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, με την ίδρυση το 1919, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και τη λειτουργία τη πάνω σε τριμερή βάση.

Στα πενήντα χρόνια βίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ο κοινωνικός διάλογος απεδείχθη ως ένα από τα δυναμικότερα μέσα κοινωνικής εναρμόνισης στο κοινοτικό επίπεδο. Άλλωστε, πρωτού καν εμφανισθούν οι ευρωπαϊκές οικονομικές Κοινότητες, ο Κοινωνικός διάλογος διαδραμάτισε συχνά αποφασιστικό ρόλο στον ευρωπαϊκό χώρο. Η εναρμόνιση του συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων του προσωπικού των επιχειρήσεων διαμετακόμισης εμπορευμάτων στο Ρήνο, λόγου χάρη, πραγματοποιήθηκε το 1950 με διεθνή συμφωνία, που υπογράφηκε μεν από τις ενδιαφερόμενες κυβερνήσεις, αλλά το περιεχόμενό της συζητήθηκε και αποφασίστηκε προηγουμένως από τις αρμόδιες επαγγελματικές οργανώσεις.

Αν και δεν έχουν τριμερή σύνθεση όπως η ΔΟΕ, οι ευρωπαϊκές κοινότητες ανέπτυξαν εξαρχής την συνήθεια να συμβουλεύονται τις επαγγελματικές οργανώσεις. Πολλοί από τους κανόνες δικαίου που ισχύουν στα πλαίσια της κοινής Αγοράς βασίζονται σε προηγούμενο σύμφωνο γνώμη των αρμόδιων

[381] Πρόκειται από τη μια μεριά, για τα άρθρα 117-120 της Συνθήκης της Ρώμης που δέσμευαν το σύνολο των Κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένου και του Ηνωμένου Βασιλείου, και από την άλλη τη συμφωνία για την κοινωνική πολιτική, στην οποία δεν είχε ακόμα προσχωρήσει το Ηνωμένο Βασίλειο.
[382] Αυτό ισχύει επίσης για τις διαβουλεύσεις στα πλαίσια της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας.

επαγγελματικών οργανώσεων. Αυτό συνέβη λ.χ. με τον ευρωπαϊκό κανονισμό για τους εργάτες μεταλλείων, το σύνολο των ρυθμίσεων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στις επιχειρήσεις οδικών μεταφορών, τις συμφωνίες που αφορούν την εναρμόνιση των ωρών εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται στη γεωργία και την κτηνοτροφία κ.λ.π.

Πρέπει επίσης να αναφερθούν εδώ οι επαφές και οι συζητήσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινής Αγοράς ανάμεσα σε εκπροσώπους εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, τόσο στο διεπαγγελματικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο ενός επαγγέλματος ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Ήδη το 1961, έγινε μια πρώτη προσπάθεια εναρμόνισης της κοινωνικής πολιτικής από τους εκπροσώπους εθνικών επαγγελματικών οργανώσεων, που απέτυχε όμως και εγκαταλείφθηκε μετά από δύο χρόνια. Αντίθετα, επιτυχία σημείωσαν αργότερα οι τριμερείς συναντήσεις που κατέληξαν στη σύγκλιση, το 1970, της Τριμερούς Διάσκεψης Απασχόλησης. Μια από τις σπουδαιότερες αποφάσεις της Διάσκεψης υπήρξε η ίδρυση μόνιμης τριμερούς επιτροπής απασχόλησης, επιφορτισμένης με τη μελέτη προβλημάτων φλέγουσας επικαιρότητας.

Κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών λειτούργησαν σα πλαίσια της ΕΟΚ μηχανισμοί διαβουλεύσεων και κοινωνικού διαλόγου διαφόρων ειδών. Όμως μόλις προ δύο δεκαετιών σημειώθηκε μια συστηματική εμβάθυνση και γενίκευση των σχετικών διαδικασιών[383]. Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή[384], ο κοινωνικός διάλογος στο ευρωπαϊκό επίπεδο αναφέρεται στις διαβουλεύσεις μεταξύ των ευρωπαίων «κοινωνικών εταίρων», τις από κοινού δραστηριότητές τους, τις ενδεχόμενες συλλογικές διαπραγματεύσεις τους καθώς και τις διαβουλεύσεις μεταξύ «κοινωνικών εταίρων» και οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε μια πρώτη φάση (1985-1988), εμφανίσθηκαν παράλληλα με τις θεσμοθετημένες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου στα πλαίσια των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων –όπως λ.χ. η Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή, η Μόνιμη Επιτροπή Απασχόλησης και η Τριμερής Συμβουλευτική Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας[385] –νέες άτυπες και ευέλικτες μορφές διαβουλεύσεων και διαλόγου υψηλού επιπέδου (πρόκειται για το λεγόμενο «κοινωνικό διάλογο του Val Duchesse» που εγκαινίασε και χρησιμοποίησε συστηματικά ο τότε Πρόεδρος της Επιτροπής Jacques Delors).

Τον Ιανουάριο του 1989, η τριμερής κοινωνική συνεργασία στα πλαίσια των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποκτά ένα μόνιμο μηχανισμό, την αποκαλούμενη «διευθυντική ομάδα» του κοινωνικού διαλόγου, στην οποία συμμετέχουν – υπό την προεδρία εκπροσώπου της Επιτροπής – ανώτερα στελέχη των ευρωπαϊκών επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών (UNICE, CEEP) και των εργαζομένων

[383] Για έναν απολογισμό του έργου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα του κοινωνικού διαλόγου, βλ. Dialogue social: le bilan communautaire en 1995 (στο περιοδικό Europe sociale, 2/95).
[384] Βλ. την ανακοίνωση COM (96) 448 final.
[385] Η συμβουλευτική αυτή επιτροπή λειτουργεί από το 1974 στα πλαίσια της πέμπτης Γενικής Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Είναι επιφορτισμένη με τη διατύπωση αποφάσεων προς την Ευρωπαϊκή επιτροπή κατά την Παρασκευή και την εφαρμογή δραστηριοτήτων στον τομέα της υγείας και ασφάλειας της εργασίας. Η Συμβουλευτική επιτροπή έχει επίσης σκοπό τη διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ των εθνικών διοικήσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών σ' αυτόν τον τομέα.

(CES)[386]. Παρά τις δυσκολίες που συνάντησε στο δρόμο της, η Διευθυντική ομάδα επιτέλεσε χρήσιμο έργο. Στα πρώτα χρόνια των δραστηριοτήτων της, περισσότερες από είκοσι «κοινές γνώμες» υιοθετήθηκαν από την ομάδα αυτή[387] και τρεις διμερείς συμφωνίες υπογράφηκαν (η συμφωνία για την κοινωνική πολιτική της 31ης Οκτωβρίου 1991 που έγινε τελικά δεκτή στο σύνολό της από τη συνάντηση κορυφής στο Μάαστριχ το 1991, η συμφωνία για την γονική άδεια το 1995 και η συμφωνία για τη μερική απασχόληση το 1997).

Όπως σημειώθηκε παραπάνω, η συμφωνία του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική έδωσε νέα πνοή στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο και ειδικότερα συνέβαλε στην ανάπτυξη του ρόλου των κοινωνικών συνομιλιών, με την ενίσχυση των διαδικασιών διαβουλεύσεων μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των «κοινωνικών εταίρων», τη δυνατότητα που δόθηκε στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να συμμετέχουν στην εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό επίπεδο και την αναγνώριση του δικαιώματος υπογραφής διμερών συμφωνιών κοινοτικού επιπέδου.

Συλλογική διαπραγμάτευση ευρωπαϊκού επιπέδου

Η συλλογική διαπραγμάτευση δεν καταλήγει πάντα σε σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν έχουν ακόμα συναφθεί συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ούτε φαίνεται άλλωστε ότι στο αμέσως προσεχές μέλλον θα έχουμε τέτοιας μορφής συμβάσεις, μολονότι η ιδέα έχει τους οπαδούς της και ενέπνευσε πολλούς παρατηρητές και οραματιστές της ευρωπαϊκής σκηνής. Όμως η αδυναμία υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο κοινοτικό επίπεδο δεν εμπόδισε την ανάπτυξη των υπερεθνικών και διεθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων lato sensu. Πράγματι ο ευρωπαϊκός χώρος γνώρισε τα τελευταία χρόνια πολλά παραδείγματα συλλογικών διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων.

Όπως τονίστηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια, ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατέχει κεντρική θέση στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων των ευρωπαϊκών χωρών. Ήταν επομένως φυσικό, ήδη από τα πρώτα χρόνια της ευρωπαϊκής ενοποίησης να γίνει σκέψη για τη χρησιμοποίησή του και σε υπερεθνικά επίπεδα, είτε στα πλαίσια των πολυεθνικών εταιρειών, είτε στη διαμόρφωση της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής. Πάνε πάνω από 40 χρόνια από τότε που ο τότε Ευρωπαίος Επίτροπος Κοινωνικών υποθέσεων Levi Sandri δήλωνε στη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας, στη Γενεύη, ότι η σύναψη ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων δεν θα έπρεπε να θεωρείται ένας απλησίαστος στόχος! Και όμως, ο στόχος αυτός παραμένει ακόμα και σήμερα ανέφικτος. Σαράντα χρόνια μετά τη δήλωση του Levi Sandri η ιδέα δεν φαίνεται να έχει ακόμα ριζώσει στην κοινοτική πρακτική.

[386] Για έναν απολογισμό του έργου της Διευθυντικής ομάδας βλ. την προαναφερθείσα ανακοίνωση της ευρωπαϊκής Επιτροπής [αρ. COM (96) 448 fianl, 18-9-96], σελ. 3 επ. Βλ. Επίσης τη μελέτη του Γ. Σπυρόπουλου «Droit du travail et relations professionnelles dans l' Europe sociale de damain » (1990), σελ. 814 επ.

[387] Βλ. Commission des Communautes europeennes: *Dialogue social europeen. Les avis communs*, χωρίς χρονολογία.

Η δεκαετία του 1960 δεκαετία ταχείας οικονομικής ανάπτυξης – ήταν περίοδος μεγάλης αισιοδοξίας, όσον αφορά τις κοινωνικές διαστάσεις της τότε εκκολαπτόμενης Ενωμένης Ευρώπης. Η δήλωση του Ευρωπαίου Επιτρόπου αντικατόπτριζε αυτή την αισιοδοξία, που ήταν επίσης χαρακτηριστική του μεγάλου αριθμού των σχετικών με τη δυνατότητα σύναψης ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων μελετών που είδαν το φως της δημοσιότητας στην Ευρώπη κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Πολλές ενδιαφέρουσες προτάσεις διατυπώθηκαν τότε όσον αφορά τη νομική πλαισίωση του προτεινόμενου θεσμού, αλλά όλες έμειναν ανεφάρμοστες. Η πείρα των τελευταίων δεκαετιών απέδειξε πράγματι, ότι το κύριο εμπόδιο για τη σύναψη ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων δεν είναι τόσο η έλλειψη νομικής ρύθμισης, όσο η απουσία βούλησης των μερών να δεσμευθούν συλλογικά σε αυτό το επίπεδο. Η δύναμη των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι απλώς θέμα νομικής τεχνικής. Είναι πολύ περισσότερο θέμα συσχέτισης δυνάμεων στον οικονομικό και κοινωνικό χώρο.

Δε θα περιγραφούν εδώ οι πολυάριθμες –αλλά άκαρπες– προσπάθειες που έγιναν κατά τα τελευταία 30 και πλέον χρόνια στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ενοποίησης, για την αναγνώριση του θεσμού της ευρωπαϊκής συλλογικής διαπραγμάτευσης. Θα πρέπει όμως να γίνει μνεία ορισμένων θετικών αποτελεσμάτων που πραγματοποιήθηκαν κατά την τελευταία εικοσαετία, στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, και ως προς τις διαπραγματεύσεις, να επισημανθεί και πάλι η παράγραφος της συμφωνίας του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική, που αναφέρεται στις «συμφωνίες κοινοτικού επιπέδου».

Για να προωθηθεί η ιδέα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο, απαιτείται ιδιαίτερη προσπάθεια εναρμόνισης των εθνικών συστημάτων και νομοθεσιών, που όπως είναι γνωστό, παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές. Οι ευρωπαίοι εργατολόγοι πρότειναν στο παρελθόν –αλλά όπως είδαμε χωρίς επιτυχία– διάφορα σχήματα και νομικές κατασκευές που απέβλεπαν στη χάραξη ενός νομικού πλαισίου της ευρωπαϊκής συλλογικής σύμβασης. Όπως όμως παρατήρησε κάποτε ο Otto Kahn-Freund, ένας από τους μεγάλους δασκάλους του εργατικού δικαίου, αυτά τα σχήματα και αυτές οι κατασκευές πρέπει να αφεθούν στους φοιτητές που ετοιμάζουν τη διδακτορική τους διατριβή. Εκείνο που προέχει για τον παρατηρητή των εργασιακών θεσμών, είναι η οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, γιατί εκεί υπάρχουν οι δυσκολίες και όχι στα νομικά σχήματα που θα την πλαισιώσουν. Ο Paul Durand, άλλος μεγάλος δάσκαλος του εργατικού δικαίου, έγραφε επίσης αναφερόμενος στο ίδιο θέμα ότι το δίκαιο θα ήταν ανάξιο να θεωρείται ως επιστήμη αν δεν ήταν σε θέση να προσφέρει τα νομικά πλαίσια κάθε αλλαγής που απαιτούν οι επιτακτικές ανάγκες της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Για την ώρα, η ιδέα της ευρωπαϊκής συλλογικής σύμβασης, δεν βρίσκει οπαδούς ούτε ανάμεσα στους εργοδότες –που φοβούνται ότι θα επιταχυνθεί η αύξηση των κατωτάτων ορίων αμοιβών και των όρων εργασίας κα ότι θα ενισχυθεί το αίσθημα της αλληλεγγύης ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων – αλλ’ ούτε ανάμεσα στις κυβερνήσεις, για λόγους ευνόητους, ειδικά όταν σκεφθεί κανείς την τεράστια προσπάθεια που γίνεται σήμερα στο εθνικό επίπεδο, για να επιτευχθεί η

σύγκλιση των οικονομιών που επιβάλλει η Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Η έλλειψη ενδιαφέροντος από ορισμένες μεγάλες εθνικές συνδικαλιστικές εργατικές οργανώσεις είναι, όμως, πιο δύσκολο να εξηγηθεί. Ίσως οφείλεται στην άρνησή τους να επιτρέψουν στις οργανώσεις που τις εκπροσωπούν στο ευρωπαϊκό επίπεδο να αναλάβουν δεσμεύσεις στο όνομά τους.

Άλλωστε πρέπει να σημειωθεί ότι η υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη ενός αντικειμένου, δηλαδή μιας συλλογικής διεκδίκησης, ιδέα που σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά πρόσφατα άρχισε να ωριμάζει. Φυσικά, το θέμα των μισθών και των ημερομισθίων που είναι κατά κανόνα κεντρικό σε κάθε συλλογική διαπραγμάτευση σε εθνικό επίπεδο δεν αποτελεί και δεν πρόκειται να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων στο ευρωπαϊκό επίπεδο κατά το προσεχές μέλλον. Αλλά μπορεί να φανταστεί κανείς ότι με τον καιρό, άλλα θέματα μπορεί ενδεχομένως ν' αποτελέσουν αντικείμενο συμφωνιών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. θέματα σχετικά με την ισότητα αμοιβής και μεταχείρισης γυναικών και ανδρών, τη ρύθμιση των χρονικών ορίων εργασίας, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, την πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης κλπ.). Οι κοινωνικές αντιδράσεις που προκαλούν οι εθνικές πολιτικές οικονομικής σύγκλισης με την προοπτική της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης αποτελούν δείγμα των εξελίξεων που μπορεί να οδηγήσουν σε μια αναβάθμιση της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή ακόμα και σε υπογραφή Ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων, σχετικά με ορισμένα θέματα, όπως π.χ. η απασχόληση και η προστασία από ομαδικές απολύσεις.

Εν πάση περιπτώσει, αν η σύναψη διεπαγγελματικών ή κλαδικών ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων φαίνεται ακόμα απίθανη και ως κάτι που ανήκει στο απώτερο μέλλον, η συλλογική διαπραγμάτευση και ενδεχομένως η υπογραφή δεσμευτικών συμφωνιών στα πλαίσια των υπερεθνικών επιχειρήσεων –ευρωπαϊκών ή όχι– αποτελεί ήδη ένα ενδεχόμενο που ανήκει στον κόσμο του πιθανού.

Η επιτροπή των ευρωπαϊκών κοινοτήτων προσπάθησε άλλωστε να δώσει σάρκα και οστά σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο, ετοιμάζοντας εδώ και σχεδόν τριάντα χρόνια ένα σχέδιο καταστατικού της Ευρωπαϊκής Ανωνύμου εταιρείας. Μολονότι αυτό το σχέδιο δεν έγινε αποδεκτό, αξίζει να σημειωθεί ότι περιείχε στη βάση του το έμβρυο ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων, με κανόνες που αφορούσαν τη λειτουργία επιτροπών επιχειρήσεων, συμμετοχής στη διοίκηση, καθώς και δυνατότητα υπογραφής ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ανωνύμου εταιρείας. Στις συμβάσεις αυτές θα συμμετείχαν, από τη μια μεριά, η διοίκηση της εταιρείας, και από την άλλη, όλες οι εργατικές ενώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζομένους στα διάφορα κέντρα παραγωγής της εταιρείας. Οι φιλόδοξες αυτές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δεν έγιναν δεκτές και αντικαταστάθηκαν προσφάτως από νέες, πιο μετριοπαθείς, που προορίζονται στον τομέα της πληροφόρησης και των διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους[388]. Αξίζει τέλος να σημειωθεί ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

[388] Βλ. την προαναφερθείσα Ανακοίνωση της Επιτροπής [COM(95)547 final, 14.11.95]. Αλλά ακόμα και αυτές οι μετριοπαθείς προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής φαίνεται ότι προσκρούουν στην κατηγορηματική άρνηση ενός από τους δύο «κοινωνικούς εταίρους».

στα πλαίσια των πολυεθνικών επιχειρήσεων έχουν, χωρίς αμφιβολία, τάση να αναπτυχθούν στα επόμενα χρόνια.

Εκτίμηση των εξελίξεων

Μια εκτίμηση, τόσο των θετικών, όσο και των αρνητικών εξελίξεων στον τομέα του κοινοτικού κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι προς το παρόν δυνατή. Είναι, πράγματι, πολύ νωρίς για να γίνει μια οριστική εκτίμηση των επιπτώσεων της Συμφωνίας του Μάαστριχ και των πενιχρών προσθηκών της απογοητευτικής Συνθήκης του Άμστερνταμ στην εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Γι' αυτόν τον λόγο, το σχόλιο που ακολουθεί διατυπώνεται με τις απαραίτητες επιφυλάξεις.

Δεν υπάρχει αμφιβολία, πρώτα-πρώτα, ότι οι πρόσφατες εξελίξεις είναι σημαντικές. Πρόκειται πράγματι για μια τομή στην εξέλιξη του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου, αφού ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναγνωρίζονται, για πρώτη φορά, ως μέθοδοι συμβατικής κοινοτικής ρύθμισης, ισάξιες με την νομοθετική κοινοτική ρύθμιση. Όμως όπως τονίστηκε παραπάνω, είναι αμφίβολο αν η συμφωνία για την κοινωνική πολιτική θα εφαρμοστεί πλήρως στην πράξη.

Οι νέες διατάξεις δεν επιτρέπουν την υπέρμετρη αισιοδοξία. Η πρόοδος που πραγματοποιήθηκε το 1991 και επιβεβαιώθηκε το 1997, στο θέμα των συμβατικών λύσεων είναι μάλλον περιορισμένου χαρακτήρα. Η εμπειρία των τελευταίων ετών απέδειξε, άλλωστε, ότι η επίτευξη συμφωνιών κοινοτικού επιπέδου προσκρούει σε πολλές δυσκολίες. Όταν σε σπάνιες περιπτώσεις επιτυγχάνεται συμφωνία, πρόκειται συνήθως για κείμενα περιορισμένου βεληνεκούς. Για να μπορεί να μιλά κανείς για αυθεντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στο κοινοτικό επίπεδο, θα πρέπει να έχουν οι διαπραγματευόμενοι τη δυνατότητα να αναλαμβάνουν άμεσες συμβατικές δεσμευτικές υποχρεώσεις, χωρίς να χρειάζονται την προηγούμενη έγκριση των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αλλά για να γίνει κάτι τέτοιο, θα χρειαστεί να ενισχυθούν σημαντικά οι ευρωπαϊκές επαγγελματικές οργανώσεις –και ιδιαίτερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων- και να υπάρξει σε αυτό το επίπεδο πραγματική θέληση για υπερεθνικές δεσμεύσεις. Όταν υπάρξουν αυτές οι προϋποθέσεις, οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις θα ακολουθήσουν.

Ωστόσο, αν η σύναψη ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων φαίνεται ότι ανήκει στο απώτερο μέλλον, ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαβουλεύσεις συνεχίζουν να αναπτύσσονται, όπως είδαμε, στα πλαίσια της ευρωπαϊκής Ένωσης. Έστω και αν προς το παρόν είναι περιορισμένου βεληνεκούς, οι πρώτες διμερείς συμφωνίες κοινοτικού επιπέδου αποτελούν πραγματικότητα και, με την ψήφιση της οδηγίας του 1994 για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων, αναγνωρίζεται για πρώτη φορά, η δυνατότητα υπογραφής δεσμευτικών συμφωνιών στα πλαίσια των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Παράλληλα, στις προαναφερθείσες

δύο πρόσφατες ανακοινώσεις της[389], η Ευρωπαϊκή Επιτροπή φαίνεται αποφασισμένη να ενισχύσει τον κοινωνικό διάλογο και να ανιχνεύσει, παρ' όλες τις δυσκολίες, νέες δυνατότητες ανάπτυξης των συμβουλευτικών διαδικασιών στα διάφορα επίπεδα.

Αν και μια πραγματική ευρωπαϊκή συλλογική σύμβαση ή ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό σύμφωνο είναι αδιανόητο προς το παρόν και για πολύ καιρό ακόμα, δεν πρέπει να υποτιμούμε το γεγονός ότι πραγματοποιείται κάτω από τη ματιά μας, αλλά σταθερά μια αύξουσα εξάπλωση και εμβάθυνση των μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου, διαβουλεύσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων στο ευρωπαϊκό πολυεθνικό και κοινοτικό επίπεδο. Επομένως παρόλο ότι η μέχρι σήμερα εμπειρία δεν δικαιολογεί υπέρμετρη αισιοδοξία, μπορεί κανείς να εκφράσει τουλάχιστον την ελπίδα ότι θα ανοίξει στο μέλλον ο δρόμος για την εδραίωση και περαιτέρω ανάπτυξη των διαδικασιών κοινοτικού κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης, είτε μέσω της συμβατικής οδού, είτε –αν αυτός ο δρόμος παραμείνει κλειστός– μέσω της νομοθετικής οδού.

10.2 Διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων

Για τον παρατηρητή των εξελίξεων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, οι ενδείξεις της διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων είναι πολλές και εμφανείς. Πρόκειται όμως για φαινόμενα που είναι σχετικά καινούρια, αφού εμφανίστηκαν για πρώτη φορά μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα κατά τα ην τελευταία τριακονταπενταετία. Καθώς οι διάφορες μορφές της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας είναι παράγοντες που επιδρούν άμεσα στη διαμόρφωση του εργατικού δικαίου και των εργασιακών σχέσεων, οι εξελίξεις αυτές αποτελούν, από χρόνια τώρα, αντικείμενο συστηματικών ερευνών στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

10.2.1 Φαινόμενα διεθνοποίησης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής

Τόσο για τους επιστήμονες –νομικούς, οικονομολόγους, κοινωνιολόγους και πολιτολόγους– όσο και για όλους όσους παίρνουν ενεργό μέρος στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων (κυβερνητικά στελέχη, εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, εμπειρογνώμονες), τα εθνικά σύνορα έχουν χάσει σήμερα τη σημασία που είχαν άλλοτε, και αντί για εμπόδιο που ήταν στο παρελθόν, τείνουν με τον καιρό να γίνουν γέφυρες επικοινωνίας.

Η τάση των δραστηριοτήτων στον τομέα της κοινωνικής και της εργασιακής πολιτικής να ξεπερνούν τα εθνικά σύνορα δεν είναι παρά η λογική συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομικής και δημοσιονομικής ζωής. Πράγματι μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, διαπιστώνει κανείς μια σημαντική ανάπτυξη

[389] Βλ. τις ανακοινώσεις της Επιτροπής για τον κοινωνικό διάλογο στο ευρωπαϊκό επίπεδο, αρ. COM (96) 448 final, της 18.9.96 και για την πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους, αρ. COM (95) 547 final, της 14.11.95.

του δικτύου διεθνούς συνεργασίας στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Το κίνημα αυτό ενδυναμώθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας τετρακονταετίας, με την εμφάνιση νέων μορφών διεθνοποίησης των ανταλλαγών (ανάπτυξη των πολυεθνικών επιχειρήσεων, φιλελευθεροποίηση του διεθνούς εμπορίου, ανάπτυξη περιφερειακών προγραμμάτων οικονομικής ενοποίησης και συνεργασίας κλπ.).

Αυτά τα φαινόμενα είχαν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση και ανάπτυξη υπερεθνικών επαγγελματικών διαδικασιών και οργανώσεων. Δρώντας στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, οι νέες αυτές επαγγελματικές δομές τείνουν να επηρεάσουν ορισμένες αποφάσεις που λαμβάνονται πέρα από τα εθνικά σύνορα.

Διακυβερνητική διεθνή συνεργασία

Μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, το δίκτυο της διακυβερνητικής διεθνούς συνεργασίας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής πυκνώνεται και επεκτείνεται κατά τρόπο εντυπωσιακό. Δεν υπάρχει αμφιβολία, ότι η αθρόα δημιουργία νέων διεθνών οργάνων και υπηρεσιών διαφορετικών αρμοδιοτήτων (πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών, αμυντικών, επιστημονικών, τεχνικών, κ.λ.π.) και κάθε μορφής (διακυβερνητικής, υπερκρατικής, πολυεθνικής, περιφερειακής κ.λ.π.) αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά φαινόμενα της εποχής μας.

Στο διεθνές επίπεδο, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών που βγήκε μέσα απ' τη στάχτη της μεγάλης φωτιάς του δεύτερου παγκόσμιου πολέμου αποτελεί την πρώτη σοβαρή προσπάθεια ειρηνικής επίλυσης των διεθνών προβλημάτων, τόσο των πολιτικών, όσο και των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών, με τη βοήθεια των εξειδικευμένων οργανισμών που ανήκουν στο σύστημα των Ηνωμένων Εθνών.

Προβλήματα που θεωρούσαμε άλλοτε αποκλειστικά εθνικά, συζητούνται και λύονται σήμερα στον διεθνή χώρο, επομένως κατά κάποιο τρόπο διεθνοποιούνται. Ενώ άλλοτε ο διάλογος ανάμεσα στα κράτη γινόταν σποραδικά, αλλά αποκλειστικά ανάμεσα σε διπλωμάτες και ad hoc κυβερνητικούς εκπροσώπους, οι σύγχρονοι διεθνείς οργανισμοί και οργανώσεις διεύρυναν σημαντικά τον διάλογο και επέτρεψαν τον πολλαπλασιασμό των χωρών συζήτησης και ανταλλαγής εμπειριών. Καθοριστικό ρόλο έχει παίξει ένας από τους εξειδικευμένους οργανισμούς του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών, λόγω του αποφασιστικού ρόλου του σε θέματα κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής: Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

10.2.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Intarnational Labour Organization)

Όπως είναι γνωστό η ΔΟΕ προϋπήρξε του ΟΗΕ. Ιδρύθηκε το 1919, στα πλαίσια της συνθήκης των Βερσαλλιών και, αντίθετα με την Κοινωνία των Εθνών, επέζησε μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο.

Στόχοι της ΔΟΕ

Τρεις είναι βασικά οι λόγοι στους οποίους αποδόθηκε η ίδρυση της ΔΟΕ το 1919. Ο πρώτος είναι ανθρωπιστικός: βελτίωση των συνθηκών εργασίας και επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ο δεύτερος είναι οικονομικός: σύναψη διεθνών συμβάσεων εργασίας προς αποφυγή αθέμιτου ανταγωνισμού εις βάρος χωρών που διαθέτουν προστατευτική εργατική νομοθεσία. Ο τρίτος είναι πολιτικός: εδραίωση της κοινωνικής ειρήνης και γενικότερα της διεθνούς ειρήνης.

Ειρήνη δεν είναι, φυσικά, μόνο η απουσία πολέμου. Η πραγματική και πάγια ειρήνη εξαρτάται επίσης από την κοινωνική και οικονομική ευημερία των λαών, από τις επαρκείς δυνατότητες απασχόλησης, από τις ικανοποιητικές συνθήκες ζωής και εργασίας, από τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ιδιαίτερα της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Αυτά είναι τα ιδεώδη που καθοδηγούν τη ΔΟΕ, από την ίδρυσή της, το 1919, στα πλαίσια της Συνθήκης των Βερσαλλιών, όπως διατυπώθηκαν στον καταστατικό χάρτη της Οργάνωσης και, εικοσιπέντε χρόνια αργότερα, τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας του 1944. Από την ίδρυσή της η ΔΟΕ προσπαθεί με διάφορους τρόπους να αναπτύξει τη διεθνή συνεργασία για την επίτευξη αυτών των ιδεών.

Μολονότι δεν έγιναν ακόμα παντού σεβαστές –και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί μάλιστα να πει κανείς ότι χάνουν έδαφος– οι θεμελιώδεις αξίες της ΔΟΕ και οι στόχοι δράσης που τις αφορούν παραμένουν σήμερα ίσως περισσότερο απαραίτητες από ποτέ. Η δυσκολία έγκειται στο ότι στην προσπάθεια της να προωθήσει αυτές τις θεμελιώδεις αξίες, η ΔΟΕ οφείλει να προσαρμόσει τη δράση της στις αλλαγές του περιβάλλοντος, πράγμα που δεν είναι πάντα εύκολο εξαιτίας των αντιφατικών τάσεων που εκδηλώνονται στη διεθνή οικονομική και κοινωνική σκηνή.

Τόσο η τεχνική βοήθεια όσο και οι άλλες μορφές δράσης της Οργάνωσης – οι μελέτες οι συζητήσεις και τα ψηφίσματα στα πλαίσια τριμερών διασκέψεων και επιτροπών εμπειρογνωμόνων, η συλλογή και διάδοση πληροφοριών πάνω σε θέματα κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής –ευνοούν την προσέγγιση των απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των Κρατών μελών και θέτουν σε επαφή τις επαγγελματικές οργανώσεις μιας χώρας με τις αντίστοιχες οργανώσεις στις άλλες χώρες.

Δομή και οργάνωση της ΔΟΕ

Το κύριο χαρακτηριστικό της ΔΟΕ παραμένει η τριμερής σύνθεση των βασικών διευθυντικών οργάνων της, δομή ιδιότυπη, που δίνει στην Οργάνωση ιδιαίτερο δυναμισμό και την ξεχωρίζει από τις άλλες οργανώσεις του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών και των περιφερειακών οργανισμών, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση. Πράγματι η ΔΟΕ είναι η μόνη Οργάνωση η οποία επιτρέπει στους εκπροσώπους των επαγγελματικών τάξεων –εργοδότες και εργαζόμενους– να συμμετέχουν με δικαίωμα ψήφου στη λειτουργία κα τη δράση της Οργάνωσης, στο πλευρό των κυβερνητικών εκπροσώπων. Στη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας – που είναι ένα είδος διεθνούς κοινοβουλίου στον τομέα της εργασιακής πολιτικής – οι εθνικές αντιπροσωπείες αποτελούνται από εκπροσώπους, τόσο των κυβερνήσεων όσο και των εργοδοτικών και

εργατικών οργανώσεων. Επίσης τριμερές είναι το διοικητικό συμβούλιο που αποτελεί την εκτελεστική εξουσία της Οργάνωσης.

Μολονότι ο τριμερής χαρακτήρας της Οργάνωσης δημιουργεί κάποτε ορισμένες δυσχέρειες –ιδίως όσο αφορά την αντιπροσωπευτικότητα των μη κυβερνητικών εκπροσώπων – αποτελεί πάντα ένα από τους πιο πρωτότυπους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στο διεθνές επίπεδο.

Τρία είναι τα κύρια όργανα της ΔΟΕ: η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ).

Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας αποτελεί τη Γενική Συνέλευση των μελών της και συνέρχεται μια φορά τον χρόνο (τον Ιούνιο, στη Γενεύη). Στη συνδιάσκεψη έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλα τα Κράτη μέλη με αντιπροσωπεία από 2 κυβερνητικούς εκπροσώπους, 1 εργοδοτικό και 1 εργατικό. Τον εργοδοτικό και εργατικό εκπρόσωπο υποδεικνύουν μεν οι κυβερνήσεις, αλλά ύστερα από συνεννόηση, υποχρεωτικά, με τις περισσότερο αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις της χώρας. Η Συνδιάσκεψη αποτελεί διεθνές βήμα για συζητήσεις πάνω σε παγκόσμια εργασιακά και κοινωνικά προβλήματα.

Κατά τα διαστήματα μεταξύ των Συνδιασκέψεων, το έργο της ΔΟΕ κατευθύνεται από το *Διοικητικό Συμβούλιο*, που εκλέγεται από τη συνδιάσκεψη κάθε τρία χρόνια και συνέρχεται τρεις φορές το χρόνο.

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ), στη Γενεύη είναι η γραμματεία της Οργάνωσης, η έδρα των δραστηριοτήτων της και το κέντρο διεξαγωγής ερευνών και συλλογής και διάδοσης πληροφοριών και δημοσιεύσεων, το προσωπικό του είναι διεθνές και ανεξάρτητο από τις κυβερνήσεις των Κρατών μελών. Η εσωτερική διάρθρωση του ΔΓΕ περιλαμβάνει τρεις τομείς: τεχνικό τομέα, τομέα σκέψεων και διασκέψεων και διοικητικό τομέα.

Δραστηριότητες της ΔΟΕ

Βασικός στόχος των δραστηριοτήτων της ΔΟΕ είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, αύξηση των δυνατοτήτων της απασχόλησης και η προαγωγή των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Μια από τις κυριότερες –και βασικότερες– δραστηριότητες της ΔΟΕ είναι η προετοιμασία και έγκριση από τη Συνδιάσκεψη διεθνών συμβάσεων και συστάσεων που περιέχουν *διεθνείς κανόνες εργασίας*. Με την επικύρωσή τους, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας δημιουργούν δεσμευτικές υποχρεώσεις για τα Κράτη μέλη. Οι συστάσεις χρησιμεύουν ως οδηγοί για τη χάραξη της ακολουθητέας κοινωνικής πολιτικής. Ενώ οι πρώτες συμβάσεις αφορούσαν κυρίως τα κλασικά προβλήματα του εργατικού δικαίου – όροι και συνθήκες εργασίας, εργασία των γυναικών, εργασία των παιδιών, κοινωνική ασφάλιση κλπ.- ο κύκλος των θεμάτων διευρύνθηκε προοδευτικά και περιέλαβε τη ρύθμιση των κυριοτέρων πλευρών των συλλογικών σχέσεων εργασίας και ιδιαίτερα την προστασία ορισμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως η συνδικαλιστική ελευθερία, η συλλογική διαπραγμάτευση και η συμμετοχή των εργαζομένων καθώς και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας κλπ.

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας –που το σύνολό τους αποτελεί ένα πραγματικό διεθνή κώδικα

εργασίας- στη διεθνοποίηση της κοινωνικής ζωής και την εναρμόνιση των κοινωνικών συστημάτων είναι εύκολα κατανοητός. Μετά την επικύρωσή τους από τα κράτη μέλη, οι συμβάσεις αποτελούν, κατά γενικό κανόνα, αναπόσπαστο μέρος του εθνικού δικαίου και μάλιστα υπερισχύουν σε αντίθετες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας. Αλλά η επιρροή των συμβάσεων είναι αισθητή και στις χώρες που δεν τις έχουν επικυρώσει, εξαιτίας της ηθικής υποχρέωσης που δημιουργείται για τα Κράτη μέλη να τις σεβασθούν μετά την ψήφισή τους και της ηθικής πίεσης που ασκείται στις κυβερνήσεις, τόσο στο διεθνές επίπεδο, όσο και στο εσωτερικό μιας χώρας από τους ενδιαφερομένους, όπως αυτό διατυπώθηκε επανειλημμένως και στη χώρα μας.

Μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, δίπλα στο νομοθετικό έργο της ΔΟΕ, προστέθηκε η διεθνής τεχνική βοήθεια και συνεργασία. Η προσχώρηση στην οργάνωση ενός μεγάλου αριθμού νέων Κρατών μελών επέβαλε τη διεύρυνση των δραστηριοτήτων της ΔΟΕ προς την κατεύθυνση μιας, όσο το δυνατό περισσότερο διαρκούς παρουσίας στα Κράτη μέλη, εμπειρογνωμόνων του ΔΓΕ, που η δράση τους υποβοηθάει κατά τρόπο συγκεκριμένο στην προαγωγή της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Οι έρευνες και οι μελέτες του ΔΓΕ αποτελούν τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις δύο προαναφερθείσες δραστηριότητες, γιατί τις προετοιμάζουν και τις επεκτείνουν. Η συλλογή και διάδοση πληροφοριών και η ανταλλαγή εμπειριών αποτελούν μια τέταρτη μορφή δράσης της ΔΟΕ. Πρόκειται για τις υπηρεσίες τεκμηρίωσης και πληροφοριών, τις διασκέψεις εμπειρογνωμόνων και τις διαφόρων ειδών δημοσιεύσεις της οργάνωσης.

Στο έργο της ΔΟΕ συμβάλλουν δύο οργανισμοί που ιδρύθηκαν στα πλαίσια της Οργάνωσης: το Διεθνές Κέντρο Ανώτερης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, στο Τορίνο και το Διεθνές Ινστιτούτο Κοινωνικών Σπουδών, στη Γενεύη, ίδρυμα εξειδικευμένο στην έρευνα πανεπιστημιακού επιπέδου στον χώρο της εργασιακής πολιτικής.

Η γενική επίδραση του νομοθετικού έργου της ΔΟΕ υπήρξε σημαντική και ενέπνευσε τη νομοθεσία των περισσοτέρων χωρών, παρ' όλον ότι ο αριθμός των επικυρώσεων των διεθνών συμβάσεων παρέμεινε σχετικά χαμηλός.

Οι σημερινές προκλήσεις

Η διεύρυνση του αριθμού των κρατών μελών της ΔΟΕ έχει δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα, ως προς τη σύνθεση και τις αρμοδιότητες των διευθυντικών της οργάνων και ως προς τις δραστηριότητές της. Ας σημειωθεί ότι πάνω από τα τρία τέταρτα των κρατών μελών προσχώρησαν στην οργάνωση μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο. Η παρουσία στους κόλπους της ΔΟΕ κρατών με οικονομικά επίπεδα και κοινωνικές αντιλήψεις διαφορετικές και με βασικές αντιφατικές πολιτικές κοσμοθεωρίες είναι παράγων αστάθειας και υποχρεώνει την οργάνωση να αναζητήσει νέους προσανατολισμούς που θα της επιτρέψουν να ξεπεράσει τις σημερινές αντιφάσεις. Μπορεί να πει κανείς ότι η ΔΟΕ βρίσκεται σήμερα σε μια μεταβατική φάση αναζήτησης νέων ισορροπιών, και στη ζωή ενός διεθνούς οργανισμού, οι μεταβατικές φάσεις μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.

Αλλά οι δύσκολες σημερινές προκλήσεις στις οποίες η ΔΟΕ πρέπει να δώσει απάντηση είναι αυτές που έχουν σχέση με τις

πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές που άλλαξαν τη μορφή της οικουμένης και που είχαν ήδη και θα έχουν στο μέλλον σοβαρές επιπτώσεις στη δομή και τη δράση της Οργάνωσης. Πρόκειται κατά κύριο λόγο για την πρόσφατη κατάρρευση των κομμουνιστικών συστημάτων, τη διεθνοποίηση της οικονομίας και τη βαθιά μεταμόρφωση του κόσμου της εργασίας.

Η ΔΟΕ και η Ελλάδα

Όπως είναι γνωστό η Ελλάδα είναι από τα ιδρυτικά μέλη της ΔΟΕ και η πρώτη χώρα που επικύρωσε τις πρώτες διεθνείς συμβάσεις εργασίας το 1920, μόλις ένα χρόνο μετά την ψήφισή της. Η Ελλάδα σημείωσε ανελλιπώς την παρουσία της, κάποτε μάλιστα ιδιαίτερα έντονα, σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της ΔΟΕ: ως μέλος των συλλογικών της οργάνων, ως αποδέκτης παντοειδών υπηρεσιών της, ως «διάδικος» ενώπιον ειδικών διαδικασιών της. Πολλοί Έλληνες προσέφεραν τις υπηρεσίες τους στην Οργάνωση, είτε ως μόνιμα στελέχη, είτε ως εμπειρογνώμονες και εξωτερικοί συνεργάτες.

Όπως είναι γνωστό, ορισμένα από τα θέματα που απασχόλησαν τα αρμόδια όργανα της ΔΟΕ σχετικά με τη χώρα μας προκλήθηκαν από την κατά καιρούς παραβίαση των δημοκρατικών ελευθεριών και ειδικότερα από τους αυθαίρετους περιορισμούς του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Πάντως η Ελλάδα είναι μεταξύ των χωρών στις οποίες το νομοθετικό έργο της ΔΟΕ είχε ιδιαίτερη απήχηση.

Πρέπει να υπογραμμιστεί ακόμα μια φορά η ιδιαίτερη σημασία που έχει για τη χώρα μας το κανονιστικό έργο που πραγματοποίησε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα όσον αφορά τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συμμετοχικές διαδικασίες. Έχοντας επικυρώσει τις κυριότερες διεθνείς συμβάσεις εργασίας στον τομέα αυτό, η Ελλάδα πρέπει να προσαρμόσει σύντομα και στην πράξη το εθνικό της σύστημα στο σύνολο αυτών των διεθνών κανόνων, κι αυτό, όχι μόνο για να μη σύρεται πια ως κατηγορούμενη ενώπιον των αρμοδίων οργάνων ελέγχου της ΔΟΕ, όπως αυτό συνέβη επανειλημμένως στο παρελθόν, αλλά κυρίως για να μπορέσει επιτέλους το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων να προσαρμοσθεί πλήρως στο διεθνές πρότυπο των εργασιακών σχέσεων.

Οι γενικές αυτές αρχές που πρέπει να σεβαστεί η ελληνική Πολιτεία είναι γνωστές και δεν χρειάζεται να αναφερθούν εδώ λεπτομερώς, εκτός μιας από αυτές που πρέπει να τη θεωρήσουμε βασική προϋπόθεση κάθε δημοκρατικού συστήματος εργασιακών σχέσεων: πρόκειται για τη γενική αρχή της συλλογικής αυτονομίας. Πράγματι, είναι σήμερα γενικά παραδεκτό, τόσο στο διεθνή χώρο όσο και εντός της Ελλάδας, ότι η συλλογική αυτονομία είναι θεμελιώδης συνιστώσα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο κοινωνικός διάλογος, οι συμμετοχικές διαδικασίες και οι συλλογικοί εργασιακοί αγώνες είναι εκφράσεις και θεμελιώδη συστατικά στοιχεία της αρχής της συλλογικής αυτονομίας.

11. Το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας στην Ελλάδα

11.1 Εισαγωγικά

Όπως είναι γνωστό, σε όλες τις ελεύθερες οικονομίες, παράλληλα προς την οικονομική δράση των ιδιωτικών φορέων έχει αναπτυχθεί και αναπτύσσεται σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό η οικονομική δραστηριότητα του δημοσίου σε σημείο που να τίθεται το ερώτημα εάν όντως είναι αναγκαίος ή έστω επιθυμητός ο κρατικός παρεμβατισμός στην οικονομία μιας χώρας και στην περίπτωση που η απάντηση σε αυτό το ερώτημα είναι καταφατική, πόσο ευρεία θα έπρεπε να είναι η δραστηριότητα του δημοσίου στην εν γένει διάρθρωση της εθνικής οικονομίας.

Το πιο πάνω ερώτημα έχει απασχολήσει από πολύ παλιά και εξακολουθούν ακόμα και σήμερα να απασχολούν οικονομολόγους, κοινωνιολόγους και φιλοσόφους οι απόψεις των οποίων έχουν επηρεαστεί από τότε και έχουν μεταβληθεί σημαντικά, επηρεασμένες από το πέρασμα του χρόνου, την οικονομική πρόοδο των χωρών και την ανάπτυξη της οικονομικής επιστήμης.

Οι κλασικοί οικονομολόγοι πιστεύουν απολύτως στον ελεύθερο ανταγωνισμό και στον περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας του κράτους στο ελάχιστο. Συγκεκριμένα η κρατική δραστηριότητά θα έπρεπε να περιορίζεται στην παροχή των λεγόμενων «κοινωνικών αγαθών ή υπηρεσιών»[390][391].

11.2 Η Συλλογική διαπραγμάτευση ως μέσο διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η καλύτερη μέθοδος διακανονισμού των μισθών και άλλων συνθηκών απασχόλησης στους κλάδους δραστηριότητας όπου εργοδότες και εργαζόμενοι είναι επαρκώς διοργανωμένοι, είναι συνήθως η μέθοδος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Ως γνωστόν, το ελληνικό συλλογικό εργατικό δίκαιο έχει δύο πηγές. Αυτές είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η απόφαση των διαιτητικών οργάνων που προκύπτει από τη διαδικασία των συλλογικών διαφορών[392].

---

390 Pazarzi - Nina E. & M. Pazarzis *"SMEs and Alternative Dispute Resolution In Greece"*, EIM BV BUSINESS POLICY RESEARCH, European Programme on 'SMEs and Entrepreuneurship", 2005. Research Report.

391 M. Pazarzis & Pazarzi - Nina E. "*Privatization and SMEs access to alternative dispute resolution in Greece"*, Pazarzis, M., Nina - Pazarzi, E., Εισήγηση για το *'World Congress of the International Sociological Association'*, Durban, South Africa, July 2006 (Session RC10). Η εισήγηση εγκρίθηκε για δημοσίευση στο Δικτυακό Ιστότοπο του Συνεδρίου (www.sociology2006.com)

392 M. Pazarzis & Pazarzi - Nina E.*"The system of alternative dispute resolution in Greece"* International Journal Of Aplied Systemic Studies (Under Publication) 2008

Επίσης είναι γνωστό ότι, η ιδιορρυθμία της συλλογικής σύμβασης συνίσταται στο ότι, αυτή περιέχει τους όρους υπό τους οποίους στο μέλλον θα συνάπτονται οι επί μέρους (ατομικές) συμβάσεις εργασίας και περαιτέρω ότι οι όροι αυτοί ενεργούν αναγκαστικά και άμεσα επί των εν λόγω συμβάσεων ως κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Κατά τα λοιπά η συλλογική σύμβαση είναι απλή ενοχική σύμβαση η οποία γεννά δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ των μερών που τη συνάπτουν.

Ως απλή ενοχική σύμβαση καταρτίζεται μέσω της συμπτώσεως της δήλωσης της βούλησης των μερών επί ορισμένων όρων. Είναι όμως δυνατό να μην επέλθει η απαραίτητη για την κατάρτιση της σύμβασης σύμπτωση των βουλήσεων των μερών με αποτέλεσμα οι διαπραγματεύσεις να ματαιωθούν. Σε αυτή την περίπτωση προκύπτει η **Συλλογική Διαφορά.**

Οι συλλογικές διαφορές επιλύονται συνήθως μέσω της διαιτησίας. Το κράτος στην προσπάθειά του να αποφύγει τις δυσάρεστες συνέπειες σε βάρος της εθνικής οικονομίας και ειδικά εκείνες που προκύπτουν λόγω των απεργιών, επεμβαίνει μέσω των οργάνων του και βοηθά τα μέρη ώστε να άρουν τις διαφορές τους μέσω της κατάρτισης και σύναψης συλλογικής σύμβασης ή ρύθμισης μέσω της έκδοσης αποφάσεως υποχρεωτικής διαιτησίας. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης δύο δυνατότητες υπάρχουν. Πρώτον να επέλθει συμφωνία μεταξύ των μερών και να συναφθεί συλλογική σύμβαση. Το δεύτερο είναι να προκύψει διαφωνία και να παρέμβουν τα κρατικά όργανα διαιτησίας. Στην δεύτερη περίπτωση η απόφαση των διαιτητικών αναπληρώνει την συλλογική σύμβαση.

11.3 Έννοια και σκοποί της διαιτησίας

Διαιτησία είναι η παρέμβαση ενός τρίτου στη διένεξη μεταξύ κοινωνικών εταίρων και η παροχή βοήθειας για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς. Η διαιτησία πραγματοποιείται μετά από την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όταν πλέον η συλλογική διαφορά οδηγείται σε αδιέξοδο και είναι πιθανή η έναρξη εργατικού αγώνα ή ήδη έχει αρχίσει ο εργατικός αγώνας.

Αντικείμενο της διαιτησίας είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι οι διαφορές που έχουν ως περιεχόμενο τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας[393]. Δηλ. συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι διενέξεις σχετικά με τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες δεν έχουν ακόμα επιλυθεί και η επίλυσή τους ανήκει στη ρυθμιστική εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων (της συλλογικής αυτονομίας). Όλα τα ζητήματα που ανήκουν στο νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής διαφοράς, η οποία επιλύεται είτε με σύναψη ΣΣΕ είτε με προσφυγή στη διαιτησία.

Δεν αποτελεί αντικείμενο της διαιτησίας η επίλυση νομικών διαφορών. Οι νομικές διαφορές αναφέρονται στην ερμηνεία και εφαρμογή κανόνων δικαίου. Αντικείμενο των νομικών διαφορών

[393] Βλ. αντί άλλων Καρακατσάνη, *Συλλογικαί Διαφοραί εργασίας*, σελ. 22 επ., Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrects, τομ. II/1, σελ. 7 επ., 723 επ.

είναι, επομένως, δικαιώματα ή υποχρεώσεις που ρυθμίζονται ήδη από το δίκαιο, αλλά δεν γίνονται σεβαστά ή αμφισβητούνται από τα μέρη. Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στη δικαστική λειτουργία.

Οι σκοποί της διαιτησίας

Η διαιτησία υπηρετεί περισσότερους σκοπούς: κατά πρώτον οδηγεί στην επίλυση της συλλογικής διαφοράς με τη σύναψη ΣΣΕ ή με την υποχρεωτική αποδοχή από τα μέρη της αποφάσεως του διαιτητή. Η επίλυση της συλλογικής διαφοράς συμβάλλει στην πρόληψη αδιεξόδου και κοινωνικής ανάγκης, ιδιαίτερα όταν ο ένας από τους κοινωνικούς εταίρους δεν διαθέτει δύναμη πιέσεως ώστε να επιτύχει ο ίδιος ρύθμιση των όρων εργασίας. Κατά δεύτερο λόγο η διαιτησία διασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη. Κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας η προσφυγή σε εργατικό αγώνα μπορεί είτε να απαγορεύεται είτε και να επιτρέπεται. Η ταχεία όμως επίλυση της συλλογικής διαφοράς με την έκδοση των αποφάσεως του διαιτητή αποκαθιστά την κοινωνική ειρήνη, αν έχει ήδη διαταραχθεί, ή παρεμποδίζει την έναρξη του εργατικού αγώνα. Τέλος, η διαιτησία συμβάλλει στη συνομολόγηση αμοιβής και όρων εργασίας, οι οποίοι συμβιβάζονται κατά κανόνα με τη γενική οικονομική κατάσταση και την εισοδηματική πολιτική του κράτους. Πράγματι ο διαιτητής είναι από τα πράγματα υποχρεωμένος να εκτιμήσει με περίσκεψη τα επιχειρήματα και την κατάσταση όλων των πλευρών και να καταλήξει σε αποφάσεις που ικανοποιούν κατά το δυνατόν όλους και δεν θέτουν σε κίνδυνο τη σταθερότητα και ανάπτυξη της οικονομίας.

11.4 Μορφές της διαιτησίας

Η διαιτησία εμφανίζεται υπό περισσότερες μορφές. Είναι είτε προαιρετική είτε υποχρεωτική είτε αποτελείται από προαιρετικά και υποχρεωτικά στοιχεία.

11.4.1 Η Προαιρετική διαιτησία

Η προαιρετική διαιτησία καθώς και οι άλλες παρόμοιες μορφές ειρηνικής επιλύσεως των συλλογικών διαφορών –όπως π.χ. (mediation[394])- αποφασίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν σ' αυτή και συμφωνείται: άλλοτε εκ των προτέρων με μια γενική ΣΣΕ που προβλέπει την παραπομπή κάθε μελλοντικής διαφοράς στη διαιτητική διαδικασία, μετά –εννοείται– την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άλλοτε εκ των υστέρων για την επίλυση μιας συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς. Επομένως, η προαιρετική διαιτησία συμφωνείται μέσα στα πλαίσια της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δεν αποτελεί τίποτα άλλο παρά άσκηση της συλλογικής αυτονομίας. Η προαιρετική διαιτησία

[394] Βλ. Σχετικά Μήτσου, *Το προσχέδιον κώδικος Εργασίας*, ΕΕΔ 1966, σελ. 209 επ., Brun/Galland, Droit du Travail, τομ. 2, σελ. 524 επ.

παραμένει προαιρετική και όταν ακόμη προβλέπει αυτοδίκαιη ή υποχρεωτική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων από την απόφαση του διαιτητή. Επίσης παραμένει προαιρετική και όταν ακόμα προβλέπει αναγόρευση των εργατικών αγώνων κατά τη διαιτητική διαδικασία.

11.4.2 Η υποχρεωτική διαιτησία

Η διαιτησία παύει να είναι προαιρετική, όταν περιέχει κάποιο στοιχείο εξαναγκασμού, με αποτέλεσμα τα μέρη της συλλογικής διαφοράς (δηλ. το ένα τουλάχιστον από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς) να χάνουν την κυριαρχία τους πάνω στη διαιτητική διαδικασία. Πολλά είναι τα στοιχεία εξαναγκασμού που μπορεί να περιέχει η διαιτητική διαδικασία. Το στοιχείο εξαναγκασμού μπορεί να αναφέρεται: α)στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας. Αυτό συμβαίνει, όταν π.χ. το κράτος ή το ένα μόνο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς μπορούν να θέτουν σε λειτουργία τη διαιτητική διαδικασία, β) στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου. Όταν στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου μετέχουν και τρίτοι , π.χ. εκπρόσωποι της διοικήσεως, μόνιμοι δικαστές, ειδικοί, τεχνοκράτες κ.ο.κ. τότε τα μέρη της συλλογικής διαφοράς χάνουν την κυριαρχία τους πάνω στη διαιτητική διαδικασία, γ) στη δεσμευτικότητα της διαιτητικής αποφάσεως.

Όταν συντρέχουν και τα τρία στοιχεία εξαναγκασμού, τότε έχουμε τη βαρύτερη μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας. Στην περίπτωση αυτή τόσο η έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας όσο και η σύνθεση του διαιτητικού οργάνου και η δεσμευτικότητα των διαιτητικών αποφάσεων δεν εξουσιάζονται από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς. Πολύ συχνά όμως δεν συντρέχουν και τα τρία παραπάνω στοιχεία εξαναγκασμού, αλλά γίνεται συνδυασμός προαιρετικών και υποχρεωτικών στοιχείων. Στην τελευταία περίπτωση τίθεται το ερώτημα αν η διαιτησία είναι προαιρετική ή υποχρεωτική. Ορισμένοι συγγραφείς τοποθετούν τη διαχωριστική γραμμή μεταξύ προαιρετικής και υποχρεωτικής διαιτησίας στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας. Αν δηλαδή η έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας εξουσιάζεται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς, τότε η διαιτησία είναι προαιρετική, αν όχι, είναι υποχρεωτική. Ο τρόπος ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας είναι οπωσδήποτε ένα σημαντικό κριτήριο, όχι όμως και το τελειωτικό. Αν π.χ. η προσφυγή στη διαιτησία επιβάλλεται στα μέρη, η απόφαση όμως του διαιτητικού οργάνου δεν είναι δεσμευτική, τότε η διαιτησία δεν είναι υποχρεωτική. Για να είναι η διαιτησία υποχρεωτική πρέπει η διαιτητική διαδικασία να μην εξουσιάζεται στο σύνολό της από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν το στοιχείο του εξαναγκασμού υπάρχει όχι μόνο στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας αλλά και στη δεσμευτικότητα των διαιτητικών αποφάσεων. Αν δηλαδή, το ένα τουλάχιστον από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεν ελέγχει την έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας και ταυτόχρονα δεσμεύεται από την απόφαση του διαιτητικού οργάνου, τότε η διαιτησία είναι αναμφίβολα υποχρεωτική. Αν, αντίθετα, το στοιχείο του εξαναγκασμού υπάρχει μόνο στην πράξη της διαιτητικής διαδικασίας και στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου, η απάντηση είναι αμφίβολη. Στην τελευταία περίπτωση η διαιτησία μπορεί να είναι υποχρεωτική, αν η απόφαση του διαιτητικού οργάνου παράγει κάποιου είδους δέσμευση –έστω και έμμεση– για τα μέρη, π.χ. τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεν μπορούν να αγνοήσουν εντελώς την απόφαση του διαιτητικού οργάνου.

11.5 Υποχρεωτική διαιτησία και συνδικαλιστική ελευθερία

Η υποχρεωτική διαιτησία δεν συμβιβάζεται κατά πολλούς με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η δυσπιστία προς την υποχρεωτική διαιτησία είναι εύλογη: η υποχρεωτική διαιτησία θέτει σε κίνδυνο την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας οι εργατικοί αγώνες κατά κανόνα δεν επιτρέπονται. Επίσης τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεσμεύονται από την απόφαση του διαιτητικού οργάνου. Είναι φανερό ότι η υποχρεωτική διαιτησία περιορίζει τελικά όχι μόνο το δικαίωμα απεργίας αλλά και τη συλλογική αυτονομία.

Ωστόσο η υποχρεωτική διαιτησία γίνεται δεκτή μόνο ως λύση ανάγκης. Όταν δηλαδή οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις οδηγούνται σε αδιέξοδο και προκύπτει κοινωνική ανάγκη προς ρύθμιση των όρων εργασίας σε ορισμένο κλάδο ή η διατάραξη της κοινωνικής ειρήνης πλήττει το κοινωνικό σύνολο, τότε κρίνεται δικαιολογημένη η επέμβαση της υποχρεωτικής διαιτησίας. Με τον τρόπο αυτό η λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας προσαρμόζεται στα όρια και τους σκοπούς της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Εκεί που αρχίζει να γίνεται παράνομη η άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, επιτρέπεται η επέμβαση της υποχρεωτικής διαιτησίας. Οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και η υποχρεωτική διαιτησία έχουν, εννοείται, το προβάδισμα απέναντι στην υποχρεωτική διαιτησία.

Τα επιχειρήματα που προβάλλονται υπέρ της υποχρεωτικής διαιτησίας ξεκινούν από τη διαπίστωση ότι οι επαγγελματικές οργανώσεις –όπως ακριβώς και οι υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες και τα άλλα μέλη της κοινωνίας- πρέπει να ασκούν τα δικαιώματά τους υπεύθυνα και όχι καταχρηστικά. Η άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά αποβλέπει στη ρύθμιση των όρων εργασίας μέσα σε ένα καθεστώς τάξεως και ελευθερίας. Αν όμως η άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αντί να οδηγήσει στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, προκαλέσει αταξία και βλάβη των αξιών που συνθέτουν το γενικότερο συμφέρον, τότε η πολιτεία νομιμοποιείται να επέμβει. Δεν υπάρχει όμως ομοφωνία σχετικά με το πότε υπάρχει ανάγκη προσφυγής στην υποχρεωτική διαιτησία. Άλλοι συγγραφείς προτείνουν αυστηρή διατύπωση των περιπτώσεων και δέχονται ότι η χρήση της υποχρεωτικής διαιτησίας μόνο σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις είναι επιτρεπτή, ενώ άλλοι είναι περισσότερο ελαστικοί. Το πρόβλημα εξετάζεται συνήθως σε συσχετισμό με τις δυσμενείς επιπτώσεις που προκαλούν οι εργατικοί αγώνες σε τρίτους και στο κοινωνικό σύνολο. Έτσι έχει υποστηριχτεί ότι στις εξαιρετικές εκείνες περιπτώσεις που δικαιολογούν τη λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας ανήκουν και οι εξής: η απεργία σε καίριους κλάδους της οικονομίας που διαρκεί περισσότερο από οκτώ εβδομάδες, η απεργία που θέτει σε προφανή κίνδυνο ζωτικής σημασίας αγαθά του κοινωνικού συνόλου, η απεργία σε κλάδους της οικονομίας που παράγουν αγαθά ή υπηρεσίες απόλυτα αναγκαίες για τη συντήρηση του πληθυσμού, όπως π.χ. αγροτικά προϊόντα, είδη διατροφής, άνθρακα ή άλλα

είδη ενέργειας, όταν λόγω της απεργίας η απώλεια της παραγωγής είναι τόσο μεγάλη, ώστε τα αποθέματα να μην επαρκούν ούτε να μπορούν να συμπληρωθούν από άλλες επιχειρήσεις που δεν απεργούν κ.α.

11.6 Διαιτησία (εκούσια και υποχρεωτική) σύμφωνα με το νόμο 3239/1955.

Κατά την προϊσχύσασα νομοθεσία του Ν. 3239/1955, η συλλογική σχέση ήταν δυνατό να δημιουργηθεί και μέσω της αποφάσεως των διαιτητικών οργάνων. Η συλλογική σύμβαση και η διαιτητική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών αποτελούσαν δύο διαφορετικά νομικά μέσα μέσω των οποίων μπορούσαν να γεννηθούν συλλογικές σχέσεις.

Η νομοθεσία ρύθμιζε παράλληλα προς την συλλογική σύμβαση και την υποχρεωτική διαιτησία. Και τους δύο θεσμούς θεωρούσε ως τρόπους επίλυσης των συλλογικών διαφορών (αρθρ. 1 § 1 Ν. 3239/1955). Κατά συνέπεια, τα μέρη είχαν τη δυνατότητα κατά πρώτον να προβούν σε άρση της μεταξύ τους διαφοράς μέσω της σύναψης και υπογραφής συλλογικής σύμβασης η οποία και αποτελούσε το προϊόν ελεύθερης βούλησης των μερών.

Σε περίπτωση διαφωνίας προς τη σύναψη συλλογικής σύμβασης υπήρχε η δυνατότητα να ζητηθεί η συμβιβαστική επέμβαση των κρατικών οργάνων, τα οποία όμως περιορίζονταν στην υπόδειξη και μόνο συμβιβαστικών λύσεων (άρθρο 2 § 4). Αυτεπάγγελτη παρέμβαση των κρατικών οργάνων (συμβιβαστών) δεν νοούταν. Άλλωστε αυτά τα κρατικά όργανα ούτε στην κατάρτιση συλλογικής σύμβασης συμμετείχαν. Η προσφυγή στη συμβιβαστική διαδικασία ήταν για τα μέρη δυνητική (άρθρο 2 § 4). Σε περίπτωση αποτυχίας της συμβιβαστικής προσπάθειας υπήρχε η δυνατότητα για αναγκαστική διαιτησία. Υπό τον όρο «διαιτησία» θεωρούταν καταρχήν η δημιουργία ειδικής διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Η διαιτησία διακρίνεται σε «εκούσια» και «υποχρεωτική». «Εκούσια διαιτησία» είναι αυτή που πραγματοποιείται κατόπιν συμφωνίας μέσω της οποίας τα μέρη που έχουν τη διένεξη, αποφασίζουν να υποβάλλουν τις διαφορές τους σε κάποιον διαιτητή, έστω και εάν δέχονται εκ των προτέρων την απόφαση ως υποχρεωτική. Δεν γίνεται λόγος για υποχρεωτική διαιτησία παρά μόνο εάν τα μέρη που έχουν τη διένεξη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαιτησία κατόπιν απόφασης μιας δημόσιας αρχής και σε καμία περίπτωση με τη θέλησή τους.

Η διαιτησία είναι «υποχρεωτική» όταν το Κράτος υποχρεώνει τα μέρη που είναι σε διένεξη να εμφανίζονται ενώπιον ενός διαιτητικού οργάνου (δικαστηρίου) το οποίο αποφασίζει αφού προηγουμένως εξετάσει τα εμφανιζόμενα ενώπιον αυτού γεγονότα και επιχειρήματα καθώς και κάθε έγκυρη πληροφορία. Κατά κανόνα οι νόμοι οι οποίοι προβλέπουν την υποχρεωτική διαιτησία ορίζουν ότι, η απόφαση είναι υποχρεωτική για τα μέρη που είναι σε διένεξη και χαρακτηρίζουν επί πλέον παράνομες τις απεργίες και τα λοκ άουτ, μετά την παραπομπή των διενέξεων που εγείρονται στα διαιτητικά όργανα.

Δεν υπάρχει επίσης υποχρεωτική διαιτησία εάν οι αποφάσεις των διαιτητικών δικαστηρίων δεν δεσμεύουν τα μέρη που είναι σε

διένεξη. Είναι βέβαια δυνατό τα μέρη να υποβάλλουν σε διαιτησία τις διαφορές τους και να απέχουν από κάθε απεργία και λοκ άουτ για όλο εκείνο το διάστημα που θα διαρκεί η διαιτητική διαδικασία, παρόλο που παραμένουν ελεύθερα να αποκρούσουν τη διαιτητική απόφαση.

Παρά το γεγονός ότι μέσω της υποχρεωτικής διαιτησίας το κράτος παρεμβαίνει ενεργά στη ρύθμιση και τη διαμόρφωση των συλλογικών σχέσεων κατά τρόπο ώστε ο μηχανισμός αυτός να εμφανίζεται ως εκδήλωση ενός έντονου κρατικού οικονομικού παρεμβατισμού, καταλύοντας ίσως τις αρχές της ελεύθερης οικονομίας και της ελευθερίας των συμβάσεων που απορρέει απ' αυτήν, εν τούτοις όμως ο μηχανισμός αυτός δικαιολογεί την ύπαρξή του από το γεγονός και τη σκέψη ότι η λύση της διένεξης των δύο μερών και η λύση του αδιεξόδου δεν είναι δυνατό να αφεθεί εξολοκλήρου στη δυναμική αναμέτρηση των εν διενέξει μερών, η οποία δεν παρέχει την εγγύηση της εξισορρόπησης των αντιτιθέμενων συμφερόντων κατά τρόπο δίκαιο. Εάν τα εν διενέξει μέρη έχουν καταβάλει σοβαρές προσπάθειες να καταλήξουν σε έναν διακανονισμό μέσω της διαδικασίας των διαπραγματεύσεων, είναι πιθανό να έχουν εξετάσει προηγουμένως προτάσεις ανάλογες με εκείνες που θα περιελάμβανε ενδεχομένως μια διαιτητική ρύθμιση (απόφαση) και το ένα από τα δύο μέρη να τις έχει απορρίψει.

Έχει διαπιστωθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις τα ενδιαφερόμενα μέρη κατορθώνουν να συνεννοηθούν σε ορισμένα σημεία αλλά παραμένει μικρός αριθμός ζητημάτων όπου η διαφωνία παραμένει. Όταν η διαφορά παραπεμφθεί στη διαδικασία της διαιτησίας το δικαστήριο θα εκδώσει απόφαση πάνω στα ζητήματα που εκκρεμούν. Έχει γίνει συνείδηση ότι τα διαιτητικά δικαστήρια ενεργούν ως αντιπρόσωπος του κοινωνικού συνόλου του οποίου ζωτικά συμφέροντα απαιτούν οι όροι και οι συνθήκες εργασίας να ρυθμίζονται δίκαια και οι διαφορές να επιλύονται με τις ελάχιστες δυνατές προστριβές. Με την πάροδο του χρόνου τα δικαστήρια δημιουργούν αρχές και κανόνες τους οποίους εφαρμόζουν με αρκετή ελαστικότητα και φρόνηση κατά τη διαδικασία της επίλυσης των διενέξεων και των οποίων η δίκαιη και λογική θέση αναγνωρίζεται από όλο και ευρύτερους κύκλους. Στον βαθμό που η αναγνώριση αυτή επεκτείνεται, οι αρχές αυτές και οι εφαρμοζόμενοι κανόνες ασκούν ισχυρή επίδραση πάνω στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Προς αποφυγή παρεκκλίσεων από τις θεμελιώδεις αρχές δικαίου οι οποίες διατυπώθηκαν πιο πάνω, σχετικά με την ελευθερία των συμβάσεων και την ελευθερία της οικονομίας, αναγνωρίζεται πανηγυρικά ότι, σε ό,τι αφορά την αρχή της συλλογικής αυτονομίας, ταιριάζει περισσότερο η προαιρετική (εκούσια) διαιτησία. Η αναγκαστική διαιτησία, υπό την έννοια ότι πρέπει να γίνουν εκτελεστές οι διαιτητικές αποφάσεις αποτελεί «σώμα ξένο» προς το δίκαιο της διαιτησίας και ως εκ τούτου καμία σχέση δεν έχει με αυτήν.

Μέσω του θεσμού της υποχρεωτικής διαιτησίας, η συλλογική ρύθμιση αφαιρείται των φυσικών της φορέων, των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και περιέρχεται στη διαδικασία το Κράτος. Αυτό έχει όμως σαν συνέπεια ρύθμιση των όρων εργασία να εξαρτάται από την πολιτική που ασκεί η εκάστοτε Κυβέρνηση. Δηλαδή οι κρατικοί υπάλληλοι οι οποίοι συμμετείχαν στα διαιτητικά δικαστήρια είχαν τη δυνατότητα μέσω της ψήφου τους

να κλίνουν την πλάστιγγα κάθε φορά, ανάλογα με το πολιτικό πρόγραμμα υπέρ της μιας ή της άλλης πλευράς.

Ο κίνδυνος αυτός ήταν ακόμα μεγαλύτερος (πριν την κατάργηση του άρθρου 20 § 2 του Ν. 3239/1955) από το δικαίωμα που είχε ο Υπουργός Εργασίας να απορρίπτει ή να τροποποιεί τις αποφάσεις των διαιτητικών οργάνων. Κατ' αυτόν τον τρόπο σε κάθε κυβερνητική μεταβολή ή σε κάθε αλλαγή του κυβερνητικού προγράμματος θα ήταν δυνατό να υπάρχει και μεταβολή του καθεστώτος της εργασίας.

Σύμφωνα με πολλούς αναλυτές πάλι, η υποχρεωτική διαιτησία αποβαίνει σε βάρος της ελευθερίας των συμβάσεων την οποία και περιορίζει σοβαρά. Η άποψη αυτή απορρέει από την ακόλουθη σκέψη. Η σύμβαση αποτελεί στο καθεστώς της ελεύθερης οικονομίας το κυριότερο μέσο κυκλοφορίας των αγαθών και ικανοποίησης των βιοτικών αναγκών. Η ελευθερία των συμβάσεων παρέχεται και προστατεύεται ως ελευθερία γύρω από τη σύναψη, τη διαμόρφωση και τη λύση τους. Φορέας του δικαιώματος του συμβάλλεσθαι είναι το άτομο. Αφού όμως το άτομο έχει τη δυνατότητα να ενεργεί κα να συμβάλλεται ελεύθερα, το δικαίωμα αυτό ανήκει και στους πολλούς που ενεργούν συλλογικά, εφόσον επιδιώκουν τη ρύθμιση των ιδιωτικών τους σχέσεων. Πρόκειται για τη λεγόμενη ιδιωτική αυτονομία, άνω στην οποία στηρίζεται ολόκληρο το συλλογικό δίκαιο. Ο περιορισμός της αυτονομίας σημαίνει περιορισμό στην ελευθερία του συμβάλλεσθαι.

Επίσης υποστηρίζεται ότι μέσω της υποχρεωτικής διαιτησίας περιορίζεται και η συνδικαλιστική ελευθερία, υπό την έννοια ότι αυτού του είδους η ελευθερία δεν εξαντλείται μόνο στο δικαίωμα προς σύσταση σωματείων αλλά επεκτείνεται και στο δικαίωμα του συλλογικώς συμβάλλεσθαι. Και αυτό γιατί η ανάγκη της συλλογικής αντιμετώπισης του εργοδότη κατά τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας αποτέλεσε και εξακολουθεί να αποτελεί την κυριότερη αιτία της δημιουργίας και ανάπτυξης εργατικών σωματείων. Όπως είναι φυσικό στον καθορισμό η ισχύς του κεφαλαίου η οποία είναι ιδιαιτέρως καταθλιπτική για τον μεμονωμένο εργαζόμενο εξισορροπείται μέσω της συλλογικής δράσης των σωματείων. Κεφάλαιο και εργασία ρυθμίζουν τις σχέσεις τους επί ίσους όρους. Κατά συνέπεια, εάν το Κράτος παρέμβει και ρυθμίσει με δικά του μέσα τις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας, η ύπαρξη των εργατικών οργανώσεων είναι περιττή. Όταν περιορίζεται η ελευθερία του συλλογικώς συμβάλλεσθαι, η συνδικαλιστική ελευθερία παραμένει άνευ ουσιαστικού περιεχομένου.

Παρέμβαση του Κράτους απέβλεπε στην ενίσχυση των οικονομικώς ασθενέστερων, δηλαδή των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν ο θεσμός της διαιτησίας αποτελεί την καλύτερη οδό επίλυσης των σχετικών διενέξεων. Και ναι μεν μέσω του κρατικού παρεμβατισμού (υποχρεωτικής διαιτησίας) δύναται να υποστηριχθεί ότι αλλοιώνεται ο σκοπός της συλλογικής συμβάσεως, καθόσον το περιεχόμενο αυτής δεν ορίζουν τα μέρη, αλλά τα κρατικά διοικητικά όργανα κατά τρόπο ώστε να λέγεται ότι οι σκοποί του κράτους αντικαθιστούν τις επιδιώξεις των ελευθέρων ενώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, πλην όμως είναι δυνατό να υποστηριχθεί ότι, μέσω της υποχρεωτικής διαιτησίας, το κράτος εκτός του ότι υποβοηθάει τα μέρη στη σύναψη της συλλογικής σύμβασης, κυρίως όμως μέσω αυτής επιτυγχάνεται η κοινωνική ειρήνη και συγκεκριμένα καθιερώνεται ένα σύστημα

συμβιβασμού μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που αποσκοπεί στη ρύθμιση των διαφορών τους χωρίς να προσφεύγουν σε απεργίες και ανταπεργίες με απώτερες οικονομικές, κοινωνικές ακόμα και πολιτικές επιπτώσεις σε βάρος της εθνικής οικονομίας, του κοινωνικού συνόλου και της πολιτικής συνοχής.

Στα πλαίσια του νόμου 3239/1955, και ειδικότερα στο άρθρο 1 § 1 του Ν. 3239/1955, το προβάδισμα της επίλυσης των συλλογικών διαφορών, παρέχεται στην μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών αυτόνομη ρύθμιση, η οποία και αποτελεί την βασική εκδήλωση της λεγόμενης «κοινωνικής αυτοδιοίκησης», με την έννοια ότι εκχωρείται από το Κράτος στους φορείς των συλλογικών συμφερόντων των κοινωνικών ομάδων.

11.7 Η νομική φύση των από την υποχρεωτική διαιτησία δημιουργούμενων σχέσεων

Σύμφωνα με το νόμο 3239/1955, η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με τη συλλογική σύβαση, και ως τέτοια επιτελεί δύο λειτουργίες. Πρώτον ενεργεί κατασταλτικά σε κάθε συλλογική διαφορά, είτε αυτή προήλθε από κάποια υφιστάμενη συλλογική σύμβαση είτε κατά τις διαπραγματεύσεις οι οποίες όμως δεν απέδωσαν την απαιτούμενη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά δεύτερο λόγο ενεργεί προληπτικά. Η ενέργεια αυτή απορρέει από την ενυπάρχουσα, όπως και σε κάθε συλλογική σύμβαση ενοχική υποχρέωση των μερών, όπως και κατά τη διάρκεια της ισχύος αυτής απέχουν ή ασκούν επιρροή προς αποτροπή κάποιου συλλογικού αγώνα που αποσκοπεί στη μερική ή ολική ανατροπή των όρων αυτής.

Πρέπει επίσης να λεχθεί ότι η εργατική διαιτησία είναι διαφορετική της διαιτησίας του αστικού, του εμπορικού και του δικονομικού δικαίου. Και αυτό διότι, μέσω των αποφάσεων των αρμοδίων διαιτητικών οργάνων δεν επιλύεται απλώς η συλλογική διαφορά, αλλά μέσω αυτών τίθενται κανόνες δικαίου, δεδομένου ότι η διαιτητική απόφαση σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν. 3239/1955, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 10 § 8 του ν.δ. 3755/1957, επέχει θέση συλλογικής συμβάσεως.

Πρέπει επίσης να ειπωθεί ότι η υποχρεωτική διαιτησία έχει όλα τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της δικαστικής επίλυσης της διαφοράς πλην όμως διαφέρει ριζικά από αυτήν διότι το αντικείμενο της εργατικής διαιτησίας δεν εντοπίζεται ούτε και περιορίζεται στην ορθή εφαρμογή ή την ερμηνεία του κανόνα κάποιου δικαίου. Μέσω των διαιτητικών αποφάσεων θεσπίζονται κανόνες δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν τις σχέσεις εργασίας. Βασική προϋπόθεση λειτουργίας του μηχανισμού της υποχρεωτικής διαιτησίας σύμφωνα με το ν. 3239/1955 είναι η ύπαρξη διαφοράς εργασίας που να αφορά τουλάχιστον 20 μισθωτούς και η αδυναμία επίλυσης της διαφοράς παρά του οργάνου της συνδιαλλαγής.

11.8 Συλλογικές διαφορές εργασίας

Οι υποκείμενες στην υποχρεωτική διαιτησία συλλογικές διαφορές είναι εκείνες οι οποίες ορίζονται στην διάταξη του άρθρου 1 § 2 του ν. 3239/1955. Σύμφωνα με αυτή, ως συλλογική διαφορά εργασίας θεωρείται κάθε διένεξη μεταξύ οργανώσεως εργοδοτών και οργανώσεως μισθωτών που να αφορά στους όρους ή τις συνθήκες ή την αμοιβή της εργασίας. Ό,τι είναι δυνατό να αποτελέσει περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως, δύναται να είναι και αντικείμενο διαιτητικής αποφάσεως. Ως εκ τούτου το αντικείμενο των συλλογικών διαφορών εργασίας πρέπει να είναι «συλλογικώς ρυθμίσιμο», δηλαδή να αναφέρεται στους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας.

Καταρχάς πρέπει να σημειώσουμε ότι ανάλογα με το αντικείμενο τους οι συλλογικές διαφορές εργασίας διακρίνονται βασικά σε «νομικές» διαφορές και σε διαφορές «συμφερόντων».

Οι νομικές διαφορές είναι εκείνες που προκύπτουν κατά την εφαρμογή και την ερμηνεία των ατομικών ορισμών οποιασδήποτε προέλευσης, οι οποίες διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Είναι δηλαδή διαφορές ερμηνείας και εφαρμογής του υφισταμένου δικαίου. Το περιεχόμενο του προβλήματος δηλαδή είναι νομικό, το δε αντικείμενο τους είναι δικαιώματα τα οποία εμφανίζονται ως προσβαλλόμενα ή αμφισβητούμενα.

Η σπουδαιότερη όμως κατηγορία συλλογικών διαφορών είναι οι διαφορές «συμφερόντων». Αυτές στρέφονται γύρω από τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και γύρω από τον καθορισμό των όρων των συνθηκών και της αμοιβής της εργασίας. Οι εν λόγω διαφορές δεν αναφέρονται σε δικαιώματα που απορρέουν από κάποιο ισχύον νομικό καθεστώς, όπως αυτό συμβαίνει στις «νομικές» διαφορές αλλά σε συμφέροντα οικονομικής ως επί το πλείστον υφής. Δηλαδή η επίλυση της διαφοράς και η εν γένει εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων δεν βρίσκεται προδιαγεγραμμένη σε κάποιο νόμο, αλλά είναι δυνατό να αποτελέσει αντικείμενο στάθμισης με βάση όχι νομικά, αλλά οικονομικά, τεχνικά και κοινωνικά δεδομένα.

Τέλος υπάρχουν και διαφορές μεικτού χαρακτήρα υπό την έννοια ότι ο χαρακτηρισμός κάποιας συλλογικής διαφοράς ως «νομικής» ή ως διαφοράς «συμφερόντων» δεν είναι ευχερής. Τέτοιου είδους διαφορές είναι οι περιπτώσεις διαφορών γύρω από την ερμηνεία των συλλογικών ρυθμίσεων.

11.9 Η διαιτησία του άρθρου 22 § 2 του Συντάγματος

Το άρθρο 22 § 2 του Συντ. προβλέπει ότι: δια του νόμου καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, συμπληρούμενοι υπό των δι' ελευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτομένων ΣΣΕ και, εν αποτυχία τούτων υπό των δια διαιτησίας τιθεμένων κανόνων». Από τη διατύπωση του άρθρου 22 5 2 του Συντ. προκύπτει ότι στη ρύθμιση των όρων εργασίας προηγούνται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ΣΣΕ. Σε περίπτωση όμως αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ, τότε η ρύθμιση των

όρων εργασίας πρέπει να γίνεται με κανόνες που θέτει η διαιτησία. Το τελευταίο σημαίνει ότι η διαιτησία του άρθρου 22 § 2 του Συντ. πρέπει να παράγει διατάξεις (κανόνες) που έχουν κανονική ισχύ, ισχύ κανόνων δικαίου, όπως ακριβώς οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων.

Στη διαιτησία του άρθρου 22 § 2 του Συντ. υπάγεται πρώτα-πρώτα η μορφή εκείνη διαιτησίας, της οποίας η έναρξη εξουσιάζεται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς και η οποία όμως καταλήγει σε δεσμευτική για τα μέρη απόφαση. Η μορφή αυτή διαιτησίας είναι, όπως είδαμε, **προαιρετική**, και συμβιβάζεται με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και το δικαίωμα απεργίας.

Στην έννοια όμως του άρθρου 22 § 2 του Συντ. υπάγονται και μορφές **υποχρεωτικής** διαιτησίας, μορφές δηλαδή διαιτησίας που δεν εξουσιάζονται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς. Το γεγονός ότι στη διαιτησία του άρθρου 22 § 2 του Συντ. υπάγονται και μορφές υποχρεωτικής διαιτησίας είναι, αναμφισβήτητο και προκύπτει τόσο από τη διατύπωση όσο και από το πνεύμα και από την όλη οικονομία του άρθρου 22 § 2 του Συντ. από τη διατύπωση του άρθρου 22 § 2 του Συντ. προκύπτει ότι σε περιπτώσεις αποτυχίας των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (ή τουλάχιστον σε ορισμένες περιπτώσεις αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων) θα πρέπει να είναι δυνατή η λειτουργία της διαιτητικής διαδικασίας και όταν ακόμα δεν την αποδέχονται και τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς. Εξ άλλου η πρόβλεψη της διαιτησίας γίνεται από το Σύνταγμα στο άρθρο 22 § 2, στα πλαίσια δηλ. της διατάξεως εκείνης που αναγνωρίζει και καθιερώνει το κράτος ως τελικό υπεύθυνο για την πραγματοποίηση του γενικού συμφέροντος στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας. Σύμφωνα με το νόημα του άρθρου 22 § 2 του Συντ. το κράτος μπορεί να ρυθμίζει και αποκλειστικά τους όρους εργασίας όταν συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι γενικότερου συμφέροντος. Αν οι συγκεκριμένοι αυτοί λόγοι γενικότερου συμφέροντος επιβάλλουν τη **διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης**, τον αποκλεισμό των εργατικών αγώνων ή τη ρύθμιση των όρων εργασίας σε ορισμένο κλάδο, επάγγελμα ή τόπο, τότε το κράτος νομιμοποιείται να εισάγει ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας. Η διατύπωση του άρθρου 22 § 2 του Συντ. δημιουργεί βέβαια την εντύπωση ότι σε κάθε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα μπορεί να λειτουργεί το σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας. Μια τέτοια όμως ερμηνεία του άρθρου 22 § 2 του Συντ. δεν συμβιβάζεται με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 § 1 του Σνυτ.) και προ παντός με την άσκηση του δικαιώματος απεργίας (άρθρο 23 § 2 του Συντ.). Έτσι στα πλαίσια του άρθρου 22 § 2 του Συντ, θα πρέπει να γίνει πάλι οριοθέτηση των περιπτώσεων, όπου επιτρέπεται και όπου δεν επιτρέπεται η λειτουργία ή η χρήση της υποχρεωτικής διαιτησίας. Από τις συζητήσεις για την ψήφιση του άρθρου 22 § 2 του Συντ δεν προκύπτουν κριτήρια για την οριοθέτηση αυτή. Σύμφωνα με την ερμηνεία του άρθρου 22 § 2 του Συντ, η λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας τότε μόνο επιτρέπεται όταν συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι ικανοί να δικαιολογήσουν τον αποκλεισμό της συλλογικής αυτονομίας και τη ρύθμιση των όρων εργασίας από το διαιτητή. Οι λόγοι αυτοί θα πρέπει ασφαλώς να αναφέρονται στην προστασία των αξιών (αγαθών) που κατά την ελληνική έννομη τάξη συνθέτουν το

γενικότερο συμφέρον. Επίσης οι λόγοι αυτοί θα πρέπει να είναι τέτοιας σπουδαιότητας, ώστε να δικαιολογούν την παρέμβαση της πολιτείας και την πρόβλεψη από αυτή μιας άλλης διαδικασίας (της διαιτητικής διαδικασίας) για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

12. Το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας υπό τον Ν.1876/1990

Μια από τις σημαντικότερες καινοτομίες του Ν. 1876/1990 είναι η ριζική μεταρρύθμιση του συστήματος διαιτησίας. Το προγενέστερο δίκαιο προέβλεπε ένα αυστηρό σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας, το ποίο περιείχε στοιχεία εξαναγκασμού τόσο ως προς την έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας όσο ως προς τη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου (διαιτητικού δικαστηρίου) και τη δεσμευτικότητα των διαιτητικών αποφάσεων (ΔΑ).

Η υποχρεωτική διαιτησία που προέβλεπε ο Ν. 3239/1955 δεν είχε εξαιρετικό χαρακτήρα. Η κίνηση της διαιτητικής διαδικασίας δεν υπόκειτο σε περιορισμούς. Μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων κάθε πλευρά (είτε η εργοδοτική είτε η εργασιακή) είχε το δικαίωμα να θέτει σε λειτουργία την υποχρεωτική διαιτησία με απλή αίτησή της στο Υπουργείο Εργασίας. Δηλ. για την έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας δεν ήταν αναγκαία η συναίνεση και των δύο πλευρών, αλλά αρκούσε η θέληση της μίας μόνο πλευράς. Επίσης η έλλειψη νομοθετικών περιορισμών ως προς την κίνηση της υποχρεωτικής διαιτησίας οδήγησε σε καταχρήσεις. Η προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία ήταν φαινόμενο καθημερινό. Η ανεμπόδιστη προσφυγή στη διαιτησία περιόρισε το ρόλο των ΣΣΕ και υποβάθμισε τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ίδιες οι επαγγελματικές οργανώσεις επεδίωκαν την αποτυχία των διαπραγματεύσεων για να προσφύγουν στη διαιτησία. Για το σκοπό αυτό προέβλεπαν παράλογες αξιώσεις ή έδειχναν κακή πίστη κατά τις διαπραγματεύσεις. Η εύκολη λύση της υποχρεωτικής διαιτησίας υπέθαλπε την ανεύθυνη συμπεριφορά των κοινωνικών εταίρων[395].

Εξάλλου η διαιτησία του Ν. 3239/1955 είχε έντονο το στοιχείο του εξαναγκασμού και ως προς τη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου. Το ρόλο του διαιτητή ασκούσε το πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο διοικητικό διαιτητικό δικαστήριο, ένα συλλογικό όργανο της διοικήσεως, στο οποίο δεν συμμετείχαν μόνο εκπρόσωποι των δύο πλευρών αλλά και εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας και δικαστικός λειτουργός (ως πρόεδρος του διαιτητικού δικαστηρίου). Μάλιστα η ψήφος του δικαστικού λειτουργού είχε βαρύνουσα σημασία, αφού σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατούσε η ψήφος του προέδρου (άρθρο 11 § 4 Ν. 3239/1955). Τέλος το υποχρεωτικό στοιχείο ήταν έντονο και κατά τη διάρκεια και κατά τη λήξη της διαιτητικής διαδικασίας. Κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας δεν ήταν επιτρεπτή η άσκηση πιέσεως με εργατικό αγώνα (άρθρο 18 § 2,3 Ν. 3239/1955), ενώ οι αποφάσεις των διαιτητικών

[395] Πρβλ. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, σελ 211 επ. Φακιολά, *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα 1978, σελ. 207, Καραλή, Η πολιτική επί των μισθών – ημερομισθίων, Αθήναι 1978, σελ. 47 επ.

δικαστηρίων ήταν δεσμευτικές για τα μέρη (άρθρο 12 και 14 Ν.3239/1955).

Το σύστημα διαιτησίας του Ν. 1876/1990 διαφέρει ουσιαστικά από τη διαιτησία του προγενέστερου δικαίου και περιλαμβάνει πολλά προαιρετικά στοιχεία. Κατά πρώτον ο Ν. 1876/1990 θεσπίζει για τους κοινωνικούς εταίρους την υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση ΣΣΕ. Δηλαδή προτεραιότητα έχουν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κατόπιν ο νόμος παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους την ευχέρεια να ρυθμίζουν οι ίδιοι με ΣΣΕ ή συμφωνίες τους όρους προσφυγής στη διαιτησία καθώς και τη διαιτητική διαδικασία. Η διαιτησία του νόμου ισχύει μόνο αν δεν υπάρχουν τέτοιες ΣΣΕ ή συμφωνίες. Εξάλλου το σύστημα διαιτησίας του Ν.1876/1990 αποτελείται από δύο στάδια: το στάδιο της μεσολάβησης και το στάδιο της διαιτησίας. Κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης ο μεσολαβητής προωθεί τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και προσφέρει υπηρεσίες, προκειμένου οι διαπραγματεύσεις να καταλήξουν στη σύναψη ΣΣΕ. Αν η μεσολάβηση αποτύχει, τότε είναι δυνατή υπό ορισμένες προϋποθέσεις η προσφυγή στη διαιτησία. Η επιλογή του μεσολαβητή-διαιτητή γίνεται με συμφωνία, και αν δεν υπάρξει συμφωνία, με κλήρωση. Τέλος κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης και διαιτησίας δεν αποκλείεται[396] η άσκηση πιέσεως με απεργία.

12.1 Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

Οι εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας περιλαμβάνουν, όπως έχουμε ήδη εκθέσει και την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης. Η συνδικαλιστική δράση συνίσταται μεταξύ άλλων στη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με τον κοινωνικό αντίπαλο για τη ρύθμιση των όρων εργασίας, στην άσκηση πιέσεως με απεργία και στη σύναψη ΣΣΕ. Η σύναψη ΣΣΕ είναι το αποτέλεσμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (βλ. και διατύπωση άρθρου 22 § 2 του Συντάγματος). Είναι λοιπόν προφανές ότι η διεξαγωγή διαπραγματεύσεων διασφαλίζεται στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Κατά μία ωστόσο άποψη η διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων δεν είναι δικαίωμα του ενός κοινωνικού εταίρου, το οποίο αντιστοιχεί σε υποχρέωση του άλλου, αλλά είναι μια ευχέρεια, μια δυνατότητα που υλοποιείται στα πλαίσια του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ανάλογα με τη δύναμη πιέσεως που διαθέτει κάθε κοινωνικός εταίρος. Σύμφωνα με την άποψη αυτή η αναγωγή της δυνατότητας προς διαπραγμάτευση σε δικαίωμα και αντίστοιχη υποχρέωση δεν έχει νόημα, γιατί κάθε κοινωνικός εταίρος έχει τελικά την ευχέρεια να οδηγεί τις διαπραγματεύσεις σε αδιέξοδο και να ματαιώνει την κατάρτιση ΣΣΕ.

Παρά τις παραπάνω αντιρρήσεις σε πολλές χώρες ο νομοθέτης έχει ήδη θεσπίσει δικαίωμα και αντίστοιχη υποχρέωση για διαπραγμάτευση. Ακόμα και στο γερμανικό δίκαιο, όπου δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο νόμο, η κρατούσα άποψη στη θεωρία δέχεται ότι υπάρχει υποχρέωση για διαπραγμάτευση. Η υποχρέωση αυτή συνεπάγεται: είτε από την αρχή ότι ο εργατικός αγώνας

[396] Με εξαίρεση την περίπτωση του άρθρου 16 § 2 Ν. 1876/1990.

παραμένει το έσχατο μέσο κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι προηγουμένως πρέπει να εξαντλούνται όλα τα ηπιότερα μέσα –προ παντός οι διαπραγματεύσεις– για τη ρύθμιση των όρων εργασίας είτε από τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ειδικότερα από την κοινωνική ευθύνη που ανατίθεται στους κοινωνικούς εταίρους να ρυθμίζουν οι ίδιοι τους όρους εργασίας, γεγονός που τους υποχρεώνει σε ανάλογη συμπεριφορά, δηλαδή σε καλόπιστη διαπραγμάτευση είτε τέλος από την έννομη σχέση που δημιουργείται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων λόγω της ΣΣΕ που έχει τυχόν ήδη καταρτισθεί μεταξύ τους.

Ο Ν. 1876/1990 (άρθρο 4 § 1) θεσπίζει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και τους μεμονωμένους εργοδότες «δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση ΣΣΕ». Μάλιστα ο Ν. 1876/1990, προχωρώντας περισσότερο από άλλες νομοθεσίες, επιβάλλει την υποχρέωση προς καλόπιστη διαπραγμάτευση, δηλαδή διαπραγμάτευση που διεξάγεται με την πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά (άρθρο 4 § 3 Ν. 1876/1990). Επειδή η έννοια «καλόπιστη διαπραγμάτευση» είναι από τη φύση της αόριστη, για το λόγο αυτό ο ν. 1876/1990 εισάγει πρόσθετα στοιχεία (κριτήρια), τα οποία εξειδικεύουν και προσδιορίζουν την έννοια αυτή. Τα πρόσθετα αυτά στοιχεία είναι:

α) Η υποχρέωση των μερών να υποβάλλουν προτάσεις και αντιπροτάσεις, μάλιστα προτάσεις και αντιπροτάσεις αιτιολογημένες (άρθρο 4 § 3 εδ. β). αιτιολογημένες προτάσεις σημαίνει θέσεις προς επίλυση της συλλογικής διαφοράς, που εξηγούνται και τεκμηριώνονται με στοιχεία. Η αιτιολογία των προτάσεων και αντιπροτάσεων είναι κρίσιμο στοιχείο της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, γιατί αποτρέπει τις αυθαίρετες προτάσεις και αντιπροτάσεις, υποχρεώνει τα μέρη να επικαλούνται στοιχεία και να τα αποδεικνύουν και τέλος δημιουργεί ένα κλίμα κατανόησης και εμπιστοσύνης κατά τις διαπραγματεύσεις[397].

β) η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να παρέχει στην εργατική πλευρά «πλήρη και ακριβή πληροφόρηση» καθώς και όλα τα στοιχεία «που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων» (άρθρ. 4 § 4 Ν. 1876/1990). Η πληροφόρηση της άλλης πλευράς είναι αναπόσπαστο στοιχείο της καλόπιστης διαπραγμάτευσης. Δεν νοείται καλόπιστη διαπραγμάτευση, αν δεν πληροφορείται κάθε πλευρά τα στοιχεία, επί των οποίων η άλλη πλευράς θεμελιώνει τις προτάσεις της[398].

Παρότι λοιπόν η υποχρέωση της πληροφόρησης προκύπτει ήδη από την έννοια της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, ο Ν. 1876/1990 την ανάγει σε **αυτοτελή υποχρέωση** λόγω της σπουδαιότητάς της. Η υποχρέωση προς πληροφόρηση εκτείνεται σε όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων και αναφέρονται οικονομική κατάσταση, στην οικονομική πολιτική, και στην πολιτική προσωπικού της επιχειρήσεως (άρθρ. 4 § 4 Ν.

[397] Πρβλ, Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ 145 επ. Παπαδημητρίου, η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, σελ. 34.

[398] Πρβλ. Παπαδημητρίου, *Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση*, ΕΕΔ 1988, σελ 481 επ. (488 επ.), τον ίδιο, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 41 επ., Αγγ. Στεργίου, *Η υποχρέωση εργοδότη για διαπραγματεύσεις στο γαλλικό δίκαιο*, ΕΕΔ 1988, σελ. 99 επ. (105 επ.), Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/ΙΙΙ, σελ. 147 επ.

1876/1990). Η «οικονομική κατάσταση» είναι μια ευρεία έννοια και περιλαμβάνει κάθε στοιχείο που προσδιορίζει την υπάρχουσα οικονομική πραγματικότητα της επιχειρήσεως. Η οικονομική κατάσταση απεικονίζεται από τον ετήσιο ισολογισμό της επιχειρήσεως, αλλά προκύπτει και από άλλα μεγέθη, π.χ. τον κύκλο εργασιών της επιχειρήσεως[399]. Η οικονομική πολιτική αποτελείται από στοιχεία που προσδιορίζουν την **πορεία** και τις **προοπτικές** της επιχειρήσεως, π.χ. επενδύσεις, εισαγωγή νέας τεχνολογίας, πολιτική τιμών, αναδιάρθρωση τμημάτων κ.ο.κ.[400] Τέλος η πολιτική προσωπικού της επιχειρήσεως περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν το προσωπικό, π.χ. μείωση-αύξηση του προσωπικού, μεταβολή καθηκόντων, σύστημα αμοιβής, πολιτική μισθών κ.ο.κ. Η οικονομική κατάσταση, η οικονομική πολιτική και η πολιτική προσωπικού της επιχειρήσεως περιλαμβάνουν και στοιχεία, τα οποία είναι απόρρητα κατά την ισχύουσα νομοθεσία (π.χ. τραπεζικό – δικηγορικό απόρρητα, ευρεσιτεχνίες, θέματα εθνικής σημασίας). Τα στοιχεία αυτά εξαιρεί ο νόμος από την υποχρέωση πληροφόρησης (άρθρ. 4 § 4 εδ. β Ν. 1876/1990 σε συνδ. με άρθρο 13 § 4 Ν. 1767/1988). Επίσης οι εργαζόμενοι έχουν καθήκον εχεμύθειας, δηλαδή υποχρέωση να μην ανακοινώνουν σε τρίτους, χωρίς συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες σχετικά με στοιχεία ιδιάζουσας σημασίας, των οποίων η διαρροή βλάπτει την επιχείρηση (άρθρο 4 § 4 εδ. β Ν. 1876/1990 σε συνδυασμό με άρθρο 13 § 5 Ν. 1767/1988). Τέλος ο προσδιορισμός των πληροφοριών που μπορούν να ανακοινώνονται σε τρίτους γίνεται με κοινή απόφαση εργοδότη και εργαζομένων (άρθρο 4 § 4 εδ. β Ν. 1876 σε συνδυασμό με άρθρο 13 § 6 Ν. 1767/88).

Η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να παρέχει πληροφορίες στην εργασιακή δεν υπάρχει μόνο σε περίπτωση συλλογικών διαπραγματεύσεων προς σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, αλλά και σε περίπτωση διαπραγματεύσεων προς σύναψη κάθε είδους ΣΣΕ (πχ κλαδικών). Εκτός από την εργοδοτική πλευρά και οι δημόσιες αρχές έχουν υποχρέωση να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη της εθνικής οικονομίας, με την απασχόληση, τον τιμάριθμο ή τους μισθούς (άρθρο 4 § 4 εδ. γ Ν. 1876/1990).

γ) Διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Ο Ν. 1876/1990 προκειμένου να καταστήσει την υποχρέωση προς διαπραγμάτευση συγκεκριμένη και δικαστικώς ελεγκτή, προβλέπει και ορισμένη διαδικασία για την εκπλήρωσή της. Ειδικότερα προβλέπει ότι η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων, τα υπό διαπραγμάτευση θέματα και τα εξουσιοδοτημένα για διαπραγμάτευση πρόσωπα (άρθρο 4 § 2 Ν. 1876/1990). Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται και στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει στη διαπραγμάτευση εντός 10 ημερών από τη γραπτή γνωστοποίηση των θεμάτων (ή εντός 24 ωρών, αν πρόκειται για θέματα που απαιτούν άμεση αντιμετώπιση) και να ορίσει τους αντιπροσώπους της (άρθρο 4 § 2 Ν. 1876/1990). Ο ορισμός των αντιπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνεται με απόφαση του ΔΣ (άρθρο 4 § 2 Ν. 1876/1990). Το έγγραφο με το οποίο γνωστοποιούνται τα υπό διαπραγμάτευση θέματα, περιέχει συνήθως και την καταγγελία

[399] Πρβλ. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 43, Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/ΙΙΙ, σελ. 148 επ.
[400] Πρβλ. Παπαδημητρίου, όπου παραπάνω, σελ. 43, Ντάσιο, όπου παραπάνω, σελ. 149.

της τυχόν υπάρχουσας μεταξύ των πλευρών ΣΣΕ (βλ. και άρθρο 12 § 3, 4 Ν. 1876/1990). Ο ορισμός του χρόνου των συναντήσεων εντός του 10ημέρου ή του 24ώρου γίνεται με συνεννόηση των μερών. Τέλος, ο Ν. 1876/1990 (άρθρ. 4 § 7) επιβάλλει να τηρούνται κατά τις διαπραγματεύσεις πρακτικά, τα οποία θα υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι σκοπός (ratio) του Ν. 1876/1990 είναι η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η δημιουργία συνείδησης διαπραγματεύσεως στους κοινωνικούς εταίρους και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με καλόπιστη διαπραγμάτευση και με σύναψη ΣΣΕ. Η υποχρέωση όμως προς διαπραγμάτευση δεν σημαίνει και υποχρέωση προς κατάρτιση ΣΣΕ. Ανήκει στην αυτονομία κάθε κοινωνικού εταίρου το ζήτημα αν θα αποδεχθεί τις προτάσεις της άλλης πλευράς και θα συμφωνήσει στη σύναψη ΣΣΕ. Κατά συνέπεια η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση επιβάλλει απλώς ορισμένη συμπεριφορά κατά τις διαπραγματεύσεις, τυποποιεί τις διαπραγματεύσεις και υποχρεώνει τα μέρη να αρχίσουν και να συνεχίσουν το διάλογο.

Ο Ν. 1879/1990 δεν προβλέπει κυρώσεις για την περίπτωση που μια πλευρά παραβιάζει την υποχρέωση προς διαπραγμάτευση, και αυτό αποτελεί κατά μία άποψη αδυναμία των σχετικών διατάξεων. Όταν η μία πλευρά παραβιάζει την υποχρέωση προς διαπραγμάτευση, η άλλη πλευρά μπορεί βέβαια, με επίκληση το άρθρο 197 επ., 914 ΑΚ, να αξιώσει αποζημίωση, δεν είναι όμως ευχερής η απόδειξη και η αποτίμηση ζημίας. Υποχρέωση προς διαπραγμάτευση δε σημαίνει υποχρέωση προς σύναψη ΣΣΕ. Και επειδή ακριβώς η εργασιακή πλευρά δεν είναι ευχερές να αποδείξει ότι λόγω της αρνήσεως της διαπραγμάτευσης ματαιώθηκε η σύναψη ΣΣΕ με συγκεκριμένο περιεχόμενο, για τον λόγο αυτό δεν είναι ευχερές να αποδείξει ζημία από τη μη κατάρτιση ΣΣΕ. Αν η άρνηση των διαπραγματεύσεων λαμβάνει χώρα υπό συνθήκες που προσβάλλουν τη φήμη ή την τιμή του ενός κοινωνικού εταίρου, τότε είναι δυνατή η αξίωση αποζημιώσεως.

12.2 Συμφιλίωση

Η συμφιλίωση είναι μια διαδικασία ειρηνικής επιλύσεως ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας με παρέμβαση ενός τρίτου, του συμφιλιωτή. Η συμφιλίωση έχει εντελώς προαιρετικό χαρακτήρα και λειτουργεί ανεξάρτητα από το σύστημα (μεσολάβησης-διαιτησίας). Επομένως, η προσφυγή στη συμφιλίωση δεν είναι προϋπόθεση ή το πρώτο στάδιο για να προσφύγει κανείς αργότερα στη μεσολάβηση ή στη διαιτησία.

Αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι **κάθε είδους** διενέξεις που προκύπτουν μεταξύ εργοδότη και μισθωτών με αφορμή τη σχέση εργασίας (αρθρ. 13 § 1 Ν.1876/90), δηλ. είτε συλλογικές διαφορές εργασίας σχετικά με την κατάρτιση ΣΣΕ είτε συλλογικές διαφορές για τις οποίες δεν είναι δυνατή η κατάρτιση ΣΣΕ, είτε –τέλος- ατομικές διαφορές εργασίας, πχ. ατομική διαφορά που προέκυψε από την απόλυση, μετάθεση ή τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας συγκεκριμένου μισθωτού. Και στο σημείο αυτό είναι εμφανής η διαφορά μεταξύ συμφιλίωσης και της μεσολάβησης – διαιτησίας. Αντικείμενο της μεσολάβησης – διαιτησίας είναι

μόνο συλλογικές διαφορές εργασίας που επιλύονται με την κατάρτιση ΣΣΕ.

Δικαίωμα να προσφεύγει στη διαδικασία της συμφιλίωσης έχει κάθε μέρος της διενέξεως. Ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 13 § 1) αναφέρει τις «οικείες οργανώσεις» και τον «εργοδότη ατομικά», δεν υπάρχει όμως αμφιβολία ότι στη συμφιλίωση μπορεί να προσφεύγει και ο μεμονωμένος εργαζόμενος για διαφορά που προέκυψε από τη σχέση εργασίας του. Ως οικείες οργανώσεις εννοεί ο νόμος τις κάθε είδους συνδ. οργανώσεις που σχετίζονται με τη διαφορά εργασίας και όχι μόνο τις πλέον αντιπροσωπευτικές[401]. Κατά συνέπεια και η απλή ένωση προσώπων μπορεί να προσφεύγει στη συμφιλίωση.

Σκοπός της συμφιλίωσης είναι η προσέγγιση των μερών, η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και καλόπιστου διαλόγου και η ταχεία επίλυση της διαφοράς. Η επιτυχία της συμφιλίωσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις πρωτοβουλίες και την ικανότητα του συμφιλιωτή να δημιουργεί σημεία σύγκλισης και να εμπνέει εμπιστοσύνη στα μέρη. Ο νόμος απαλλάσσει τη συμφιλίωση από διαδικαστικούς τύπους και διατυπώσεις, προκειμένου να καταστήσει τη διαδικασία ευκίνητη και αποτελεσματική[402]. Ο συμφιλιωτής ασκεί το έργο του κατά τον τρόπο που εκείνος κρίνει από τη φύση πάντως και το σκοπό της διαδικασίας συνάγεται ότι ο συμφιλιωτής πρέπει να καλεί τα μέρη σε διαβουλεύσεις (κοινές ή χωριστές) και ότι έχει δικαίωμα να συλλέγει στοιχεία για το περιεχόμενο της διαφοράς. Η διαδικασία είναι προαιρετική. Η άρνηση συμμετοχής στη συμφιλίωση δεν συνεπάγεται κυρώσεις.

Ως συμφιλιωτής ορίζεται υπάλληλος της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεωρήσεως Εργασίας της Νομαρχίας. Στο τέλος της διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα μέρη και το συμφιλιωτή. Στο πρωτόκολλο αναφέρονται τα στοιχεία της διαφοράς, οι θέσεις των μερών, η συμφωνία ή διαφωνία τους.

Η συμφιλίωση είναι μια πρώτη προσπάθεια ειρηνικής επιλύσεως διαφορών εργασίας με παρέμβαση τρίτου και αποτελεί συνέχεια του θεσμού της τριμερούς συνεργασίας του προϊσχύσαντος δικαίου (αρθρ. 9 του ΝΔ 186/69).

Η εμπειρία από τη λειτουργία του θεσμού της τριμερούς συνεργασίας κατά το παρελθόν ποικίλλει: σε πολλές περιπτώσεις οδήγησε στην πρόληψη συγκρούσεων και στην ειρηνική επίλυση διενέξεων, ενώ σε άλλες περιπτώσεις η διαδικασία ενώπιον της τριμελούς επιτροπής συνεργασίας κατέληξε να λειτουργεί ως μια τυπική διαδικασία, στην οποία επιβεβαιώνονταν κατά τρόπο πανηγυρικό οι εργασιακές διαφορές πριν οδηγηθούν στα δικαστήρια[403].

Κατά τη διάρκεια της συμφιλίωσης είναι δυνατή η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, αφού δεν υπάρχει σχετική απαγόρευση στο νόμο και η συμμετοχή στη συμφιλίωση είναι, όπως ήδη εκθέσαμε, προαιρετική. Άλλωστε δυνατή είναι η πραγματοποίηση απεργίας και κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας (άρθρ. 4 § 6 Ν. 1876/1990). Αν η συλλογική διαφορά αφορά την κατάρτιση ΣΣΕ και η διαδικασία της συμφιλίωσης καταλήξει σε

[401] Πρβλ. Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ σελ. 227.
[402] Πρβλ. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 69.
[403] Βλ. παρατηρήσεις του Α. Μελετίου, *Η τριμερής αντιπαράθεσις*, ΔΕΝ 1987, σελ. 337 επ.

συμφωνία, τότε ακολουθεί η σύναψη ΣΣΕ (άρθρ. 13 § 3 Ν. 1876/1990). Η βεβαίωση στο πρωτόκολλο (που υπογράφεται από το συμφιλιωτή και τα μέρη άρθρ. 13 § 2) ότι τα μέρη κατέληξαν σε συμφωνία, δεν αποτελεί ΣΣΕ, εκτός αν από το περιεχόμενο του πρωτοκόλλου προκύπτει το αντίθετο και συντρέχουν όλες οι προϋποθέσεις κατάρτισης και θέσης σε ισχύ ΣΣΕ. Πάντως η αποδοχή και συνυπογραφή από τα μέρη του πρωτοκόλλου που επιβεβαιώνει τη συμφωνία και αναφέρει το περιεχόμενό της, ισοδυναμεί με σύναψη συμβάσεως[404] με αντίστοιχο περιεχόμενο. Κατά συνέπεια οι οργανώσεις οφείλουν να καταρτίσουν μέσα σε εύλογο χρόνο ΣΣΕ με όμοιο περιεχόμενο, εφόσον οι εμφανισθέντες ως εκπρόσωποι στη συμφιλίωση είναι ατομική διαφορά εργασίας και στη διαδικασία συμμετέχουν οργανώσεις ή εκπρόσωποι των μερών της ατομικής διαφοράς, το περιεχόμενο της συμφωνίας δεν δεσμεύει το μεμονωμένο μισθωτό και εργοδότη, εφόσον δεν έχει δώσει ειδική εντολή προς κατάρτιση συμβιβασμού[405].

12.3 Μεσολάβηση

Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων και της συμφιλίωσης, που έχει τυχόν κινηθεί, απομένει στη διάθεση των μερών προς ειρηνική επίλυση της διαφοράς η μεσολάβηση-διαιτησία. Η μεσολάβηση-διαιτησία είναι μια διαδικασία ειρηνικής επίλυσης συλλογικών διαφορών με παρέμβαση τρίτου, του μεσολαβητή και του διαιτητή. Το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας του Ν. 1876/90 περιέχει προαιρετικά και υποχρεωτικά στοιχεία και εκτυλίσσεται σε δύο φάσεις: α) στη διαδικασία της μεσολάβησης στην οποία προέχουν τα προαιρετικά στοιχεία και β) στη διαδικασία της διαιτησίας, στην οποία προέχουν τα υποχρεωτικά. Στις περισσότερες χώρες στις οποίες λειτουργούν συστήματα διαιτησίας, η διαδικασία εκτυλίσσεται σε περισσότερες φάσεις (μεσολάβηση – διαιτησία ή συμφιλίωση – μεσολάβηση – διαιτησία). Η διαδικασία στις περισσότερες φάσεις καθιστά το σύστημα περισσότερο συναινετικό και αποτελεσματικό, γιατί η παρέμβαση του τρίτου κλιμακώνεται βαθμηδόν. Στην αρχική φάση της συμφιλίωσης ο συμφιλιωτής έχει ως αποστολή να πλησιάσει απλώς τα μέρη και να τα βοηθήσει να επιτύχουν μόνα τους προσέγγιση[406]. Στην επόμενη φάση της μεσολάβησης ο τρίτος (ο μεσολαβητής) αποκτά σπουδαιότερο ρόλο: έχει δικαίωμα να ερευνά σε βάθος τη διαφορά, να παίρνει θέση και να υποβάλλει δική του πρόταση. Στην τελική φάση της διαιτησίας ο διαιτητής εκδίδει απόφαση. Με τη βαθμιαία αυτή κλιμάκωση της παρέμβασης και του ρόλου του τρίτου ενισχύεται το συναινετικό στοιχείο και στο σύστημα διαιτησίας διατηρούνται όλο και περισσότερα στοιχεία από τη συλλογική αυτονομία[407].

Το ελληνικό σύστημα μεσολάβησης διαιτησίας αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η

[404] Βλ. Καλομοίρη, ΔΕΝ 1985, σελ. 699 επ.
[405] Εφ. Αθην. 5579/72, ΔΕΝ 1973, 267.
[406] Βλ. και Κουκιάδη, *13ο Παγκόσμιο συνέδριο Εργατικού Δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης, γενική εισήγηση για το θέμα «οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών»*, Αθήνα, 19 Σεπτ. 1991 σελ. 31.
[407] Βλ. και Καρακατσάνη, *Συλλογικό Εργατικό*, σελ. 205.

μεσολάβηση αποτελεί κατ' ουσία προέκταση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών με τη βοήθεια του μεσολαβητή. Τα μέρη ελέγχουν από κάθε άποψη τη διαδικασία της μεσολάβησης. Ειδικότερα τα μέρη μπορούν: α) να καθορίζουν τους όρους προσφυγής και όλη τη διαδικασία, με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών σε ΣΣΕ ή με κοινή συμφωνία, β) να επιλέγουν το μεσολαβητή αλλά και το διαιτητή, γ) να καταλήγουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και να θέτουν τέρμα στη μεσολάβηση, δ) να αποδέχονται ή να απορρίπτουν την πρόταση του μεσολαβητή, ε) να ασκούν το δικαίωμα απεργίας κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης. Είναι προφανές ότι στη διαδικασία της μεσολάβησης κυριαρχούν τα προαιρετικά στοιχεία. Σκοπός της παρέμβασης του μεσολαβητή είναι να βοηθήσει τα μέρη να διαπραγματεύονται με καλή πίστη, να προβαίνουν σε υποχωρήσεις και να καταλήγουν μόνα τους σε συμφωνία. Η επιτυχία της μεσολάβησης μειώνει τη διαδικασία της διαιτησίας. Όσο συχνότερα η μεσολάβηση οδηγεί στην επίλυση των συλλογικών διαφορών και αντίστοιχα αποφεύγεται η προσφυγή στη διαιτησία, τόσο μεγαλύτερη αξιοπιστία αποκτά το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας και τόσο αποτελεσματικότερα εκπληρώνει την πρωταρχική αποστολή του: δηλαδή την προώθηση των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και την ενίσχυση των κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν οι ίδιοι τους όρους εργασίας. Δεν είναι υπερβολή να λεχθεί ότι η επιτυχία του συστήματος μεσολάβησης – διαιτησίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επιτυχία της μεσολάβησης.

Η συμβατική ρύθμιση των όρων και της διαδικασίας της μεσολάβησης και της διαιτησίας

Θεμελιώδης αρχή του ελληνικού συστήματος μεσολάβησης και διαιτησίας είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να καθορίζουν οι ίδιοι τους όρους προσφυγής και την όλη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Η ρύθμιση αυτή γίνεται είτε από πριν με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών σε ΣΣΕ (ενοχικό μέρος) είτε με κοινή συμφωνία εν όψει συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς (άρθρ. 14 § 2 Ν. 1876/90). Οι διατάξεις του νόμου σχετικά με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία εφαρμόζονται, μόνο εφόσον δεν υπάρχουν τέτοιες συμφωνίες (άρθρ. 14 § 2 εδάφ. Β Ν. 1876/90). Επομένως η μεσολάβηση-διαιτησία του Ν. 1876/90 έχει επικουρικό χαρακτήρα σε σχέση με τη συλλογική αυτονομία, προηγείται δηλαδή στην εφαρμογή η βούληση των μερών και το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας που συμφώνησαν τα μέρη. Η διάταξη του άρθρ 14 § 2 Ν. 1876/90 ενισχύει το συναινετικό και προαιρετικό στοιχείο στο ελληνικό σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας[408].

Η αυτονομία των μερών να ρυθμίζουν με σύμβαση τη μεσολάβηση και διαιτησία είναι **ευρύτατη**[409]. Κατά το νόμο (άρθρ. 14 § 2 εδάφ. α Ν. 1876/90) καταλαμβάνει τους «όρους προσφυγής και όλη τη διαδικασία». Στην πραγματικότητα όμως η αυτονομία των μερών είναι ακόμη ευρύτερη, εκτείνεται σε όλες τις πλευρές

[408] Πρβλ. Βάγια, *Το συναινετικό στοιχείο στην ρύθμιση των κοινωνικών συλλογικών διαφορών κατά τον ελληνικό νόμο*, ΕΕΔ 1991, σελ. 897 επ., Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ. 230 επ., Παπαδημητρίου, Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, σελ. 77 επ.

[409] Πρβλ. Παπαδημητρίου, όπου παραπάνω, σελ. 82 επ., Ντάσιο, όπου παραπάνω, σελ. 232 επ.

της μεσολάβησης-διαιτησίας, αφού ο νόμους ουδέν ζήτημα εξαιρεί από τη συλλογική ρύθμιση των μερών. Ειδικότερα τα μέρη της συλλογικής διαφοράς μπορούν να ρυθμίζουν: α) τους όρους και προϋποθέσεις προσφυγής στη μεσολάβηση και στη διαδικασία, δηλ. το ζήτημα αν για την προσφυγή απαιτείται η συναίνεση και των δύο πλευρών ή αν είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή ή αν η προσφυγή εξαρτάται από άλλες προϋποθέσεις, β) τη σύνθεση και τον τρόπο επιλογής του οργάνου που ασκεί τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, δηλ. το ζήτημα αν το όργανο αυτό θα είναι μονομελές ή πολυμελές και πως θα επιλέγεται, γ) τον τρόπο έναρξης και την όλη διαδικασία της μεσολάβησης-διαιτησία, δηλ. τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του μεσολαβητή/ διαιτητή αλλά και των μερών κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, το ζήτημα αν θα γίνεται απ' ευθείας προσφυγή στη διαιτησία κλπ., δ) τον τρόπο λήξης της διαδικασίας και την δεσμευτικότητα της προτάσεως ή αποφάσεως του μεσολαβητή – διαιτητή, ε) την άσκηση ή μη του δικαιώματος απεργίας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

Τα μέρη είναι δυνατό να ρυθμίζουν ορισμένα από τα προηγούμενα ζητήματα, οπότε τίθεται το ερώτημα αν θα ισχύσουν κατά τα λοιπά οι ρυθμίσεις του νόμου. Η απάντηση εξαρτάται από τη βούληση των μέρων. Οι διατάξεις του Ν. 1876/90 έχουν κατ' αρχήν εφαρμογή ως προς τα ζητήματα που δε ρυθμίζει η σχετική συμφωνία των μερών, εφόσον –εννοείται- η εφαρμογή των διατάξεων του νόμου δεν προσκρούει στη βούληση των μερών, όπως αυτή προκύπτει με την ερμηνεία της διαιτητικής ρήτρας[410].

Η προσφυγή στη μεσολάβηση

Σε ένα σύστημα προαιρετικής μεσολάβησης-διαιτησίας, η έναρξη της διαδικασίας εξαρτάται κατ' αρχήν από τη σύμφωνη γνώμη και των δύο μερών. Η σύμφωνη όμως γνώμη και των δύο μερών μπορεί να οδηγήσει το μηχανισμό σε αδράνεια. Για το λόγο αυτό, πολλά συστήματα μεσολάβησης-διαιτησίας παρέχουν την ευχέρεια στο όργανο που ασκεί τη μεσολάβηση διαιτησία να κινεί **αυτεπάγγελτα** τη διαδικασία, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις διενέξεων που εμφανίζουν οξύτητα ή έχουν επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο.

Το ελληνικό σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας αφ' ενός προβλέπει ότι η προσφυγή στη μεσολάβηση μπορεί να είναι και μονομερής και αφ' ετέρου δεν αναγνωρίζει αυτεπάγγελτη κίνηση της διαδικασίας.

Η αυτεπάγγελτη έναρξη της διαδικασίας είναι μάλλον ξένη στην ελληνική πραγματικότητα και εμπεριέχει κινδύνους, γιατί μπορεί να προκαλέσει αμφιβολίες σχετικά με την ουδετερότητα και την αμεροληψία του οργάνου που ασκεί τη μεσολάβηση/ διαιτησία.

α) Η κίνηση της διαδικασίας της μεσολάβησης

Την έναρξη της διαδικασίας της μεσολάβησης μπορούν να συμφωνήσουν οι κοινωνικοί εταίροι, μπορεί όμως να ζητήσει και

[410] Πρβλ. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 82.

ένα μόνο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς (άρθρ. 15 § 1 Ν. 1976/90). Επομένως η κίνηση της διαδικασίας γίνεται είτε με τη σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών είτε με μονομερή προσφυγή του ενός μέρους. Η προσφυγή του ενός μέρους δεν υποχρεώνει το άλλο να λάβει μέρος στη διαδικασία. Η άρνηση ωστόσο του ενός μέρους να συμμετάσχει στη διαδικασία της μεσολάβησης παρέχει στο άλλο μέρος το δικαίωμα να προσφύγει μονομερώς στη διαδικασία, οπότε η συλλογική διαφορά θα επιλυθεί οπωσδήποτε με την απόφαση του διαιτητή. Δηλ. καίτοι η συμμετοχή του μεσολαβητή είναι καταρχήν προαιρετική, παρά ταύτα η άρνηση συμμετοχής συνδέεται με δυσμενείς επιπτώσεις, αφού οδηγεί τη διαφορά σε διαιτησία.

Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή από το ένα μόνο μέρος (άρθρ. 15 § 2 Ν. 1876/90). Η αίτηση όταν υποβάλλεται από το ένα μέρος κοινοποιείται και στο άλλο. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατή την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις (άρθρ. 15 § 2 εδαφ. β.). Η αίτηση απευθύνεται στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), εφ' όσον το έργο της μεσολάβησης πρόκειται να εκτελέσει μεσολαβητής του ΟΜΕΔ. Δικαίωμα προσφυγής στη μεσολάβηση έχει το μέρος εκείνο της συλλογικής διαφοράς που έχει κατά το νόμο **ικανότητα σύναψης ΣΣΕ.**

Αν η προσφυγή στη μεσολάβηση επιδιώκει την τροποποίηση όρων ΣΣΕ ή ΔΑ, είναι αυτονόητο ότι η ΣΣΕ ή ΔΑ αυτή πρέπει να έχει λήξει, δηλ. συνήθως πρέπει το μέρος που προσφεύγει στη μεσολάβηση να έχει προηγουμένως καταγγείλει τη ΣΣΕ/ΔΑ. Κατά τη διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ οι συμβαλλόμενοι κοινωνικοί εταίροι έχουν την υποχρέωση εφαρμογής της ΣΣΕ και την υποχρέωση ειρήνης. Δεν είναι επομένως δυνατή η πρόωρη (δηλ. πριν από τη λήξη της ΣΣΕ) προσφυγή στη μεσολάβηση, εκτός αν επιδιώκεται η ερμηνεία ασαφών κανονιστικών όρων των ΣΣΕ.

β) Η επιλογή του μεσολαβητή

Η επιλογή του μεσολαβητή ή διαιτητή είναι ένα από τα δυσχερέστερα ζητήματα κάθε συστήματος μεσολάβησης-διαιτησίας. Η επιτυχία της μεσολάβησης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα του μεσολαβητή να εμπνέει εμπιστοσύνη στα μέρη και να αναπτύσσει καλές προσωπικές σχέσεις μαζί τους, να δημιουργεί κλίμα καλόπιστου διαλόγου και κατανόησης, να διεισδύει στην ουσία της διαφοράς, να επινοεί σημεία σύγκλισης και να πείθει. Οι πάρα πάνω ικανότητες είναι εν μέρει έμφυτες, εν μέρει όμως αποτέλεσμα παιδείας και εμπειρίας.

Κατά πρώτο λόγο τα μέρη έχουν το δικαίωμα να επιλέγουν ελεύθερα με συμφωνία το μεσολαβητή ή το διαιτητή και να καθορίζουν τη σύνθεση του οργάνου (μονομελές ή πολυμελές). Αν τα μέρη έχουν προσφύγει για τη μεσολάβηση στον ΟΜΕΔ, τότε πρέπει να επιλέξουν το μεσολαβητή από το Ειδικό Σώμα μεσολαβητών-διαιτητών του ΟΜΕΔ. Μάλιστα αν τα μέρη δεν συμφωνήσουν σε ένα συγκεκριμένο πρόσωπο, έχουν τη δυνατότητα (αποσυρόμενα σε ιδιαίτερο χώρο) να επιλέξουν μέχρι τρεις μεσολαβητές (ή διαιτητές) από το πάρα πάνω σώμα. Η επιλογή

γίνεται με γραπτή συμφωνία των μερών, στην οποία καθορίζεται κα ο τρόπος λήψεως της αποφάσεως (άρθρ. 6 παράγρ. 1^{α} του κανονισμού). Η κατάρτιση της προηγούμενης γραπτής συμφωνίας προϋποθέτει ότι τα μέρη έχουν την ικανότητα συνάψεως ΣΣΕ (άρθρ. 6 § 1^{α} του κανονισμού).

Εφόσον τα μέρη δεν έχουν επιλέξει με συμφωνία τον μεσολαβητή-διαιτητή, που είναι και η συνηθέστερη περίπτωση, πρέπει ο μεσολαβητής ή διαιτητής να ορίζεται με άλλο τρόπο. Ο Έλληνας νομοθέτης έκρινε ότι ο πλέον αδιάβλητος και αντικειμενικός τρόπος επιλογής είναι η κλήρωση (άρθρ. 15 § 3 και 16 § 4 Ν. 1876/90). Η κλήρωση γίνεται από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών και ειδικό κατάλογο διαιτητών. Οι κατάλογοι αυτοί αποτελούνται από πρόσωπα τα οποία έχουν κατά τεκμήριο τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία για να εκτελέσουν τα καθήκοντα μεσολαβητή και διαιτητή. Ο Ν. 1876/90, για τη συγκρότηση του Σώματος μεσολαβητών και διαιτητών υιοθέτησε κατά βάση τις αρχές που ακολουθούν και όσες από τις σύγχρονες νομοθεσίες έχουν θεσπίσει συστήματα μεσολάβησης-διαιτησίας. Οι αρχές αυτές είναι:[411] α) Η αρχή της ανεξαρτησίας των μεσολαβητών-διαιτητών από την κρατική εξουσία, β) η αρχή της ιδιωτικοποιήσεως της αποστολής τους και γ) η αρχή της κατά μόνιμο τρόπο, κατ' επάγγελμα (έστω και όχι κατ' αποκλειστικό επάγγελμα) εκτελεστής των καθηκόντων μεσολαβητή-διαιτητή.

Ειδικότερα ο Ν. 1876/90 ανέθεσε τη συγκρότηση του Σώματος των μεσολαβητών-διαιτητών στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) που είναι ένα πλήρως αυτοδιοικούμενο ν.π.ι.δ. Η επιλογή και συγκρότηση των μεσολαβητών-διαιτητών γίνεται από τον ΟΜΕΔ μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων και της υποβολής υποψηφιοτήτων. Το ΔΣ του ΟΜΕΔ καλεί τους υποψηφίους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλους τους και επιλέγει τους ικανότερους (άρθρ. 17 § 2 Ν. 1876/90).

γ) Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Κεντρική θέση σο σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας παίζει ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Ο ΟΜΕΔ δεν αναμειγνύεται και δεν παρεμβαίνει στο έργο του μεσολαβητή ή διαιτητή, ασκεί όμως το κρίσιμο έργο της επιλογής και της πρόσληψης των μεσολαβητών-διαιτητών, της ετήσιας αξιολόγησης του έργου των μεσολαβητών/ διαιτητών, της ετήσιας αξιολόγησης του έργου των μεσολαβητών/ διαιτητών, της επανάκρισης και ανανέωσης της θητείας τους, της εκπαίδευσής τους και της άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας επί των μεσολαβητών/ διαιτητών.

Ο νομοθέτης προκειμένου να διασφαλίσει την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του ΟΜΕΔ από τους κοινωνικούς εταίρους και από το κράτος, συνέστησε τον ΟΜΕΔ ως ν.π.ι.δ., πλήρως αυτοδιοικούμενο. Ειδικότερα ο ΟΜΕΔ διοικείται από 11μελές ΔΣ που αποτελείται: από τρεις εκπροσώπους της πλευράς των εργαζομένων (της ΓΣΕΕ), 3 εκπροσώπους της πλευράς των εργοδοτών (ανά ένα εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος), από ένα καθηγητή εργατικού δικαίου νομικού τμήματος ΑΕΙ, από ένα καθηγητή ΑΕΙ οικονομικού

[411] Βλ. Διεξοδικότερα Κουκιάδη, *οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών*, ΕΕΔ 1992, σελ. 193 επ., 241 επ., ιδιαίτερα 247-248.

μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων, από ένα εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και ένα επιστήμονα που υποδεικνύεται από την ελληνική εταιρεία δικαίου Εργασίας και Κοιν. Ασφαλίσεως. Τα πάρα πάνω 10 μέλη συνέρχονται και εκλέγουν ως 11ο μέλος του ΔΣ του ΟΜΕΔ ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων (άρθρ. 17 § 1 Ν. 1876/90).

Η προηγούμενη ισόρροπη σύνθεση του ΔΣ διασφαλίζει σε ικανοποιητικό βαθμό την ανεξαρτησία και την πολυφωνία του ΟΜΕΔ, αφού οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες συμμετέχουν εξίσου στην αυτοδιοίκηση του ΟΜΕΔ, ουδείς όμως από αυτούς μπορεί να επηρεάζει αποφασιστικά προς όφελός του τη δράση του Οργανισμού.

Εξάλλου η ανεξαρτησία και αυτοδιοίκηση του ΟΜΕΔ διασφαλίζεται και με σειρά άλλων εγγυήσεων. Ειδικότερα: α) το ΔΣ του ΟΜΕΔ καταρτίζει τους κανονισμούς που ρυθμίζουν τη λειτουργία και τη δράση του, δηλ. τον κανονισμό για την οργάνωση και λειτουργία του ΟΜΕΔ, τον κανονισμό καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών, τον κανονισμό προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και διαχειρίσεως και τον κανονισμό εκπαιδεύσεως και μετεκπαιδεύσεως των μεσολαβητών-διαιτητών (άρθρ. 18 § 2 Ν.1276). Οι κανονισμοί αυτοί καταρτίζονται με το ΔΣ του ΟΜΕΔ και δημοσιεύονται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως με απόφαση του Υπουργού εργασίας ή των οικονομικών (προκειμένου για τον κανονισμό προμηθειών).

β) η οικονομική αυτοδυναμία του ΟΜΕΔ διασφαλίζεται με τη διάθεση πόρων από την εργατική εστία (3% των ετήσιων εσόδων από εισφορές της εργατικής εστίας, άρθρ. 18 § 1 Ν. 1876/90), με τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας, με ποσά που μπορεί να εισπράττονται από τα μέρη που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ κ.ο.κ.

Τέλος γ) τη διοικητική και λειτουργική ανεξαρτησία του ΟΜΕΔ επιβεβαιώνει και ο πρόσφατος Ν. 2224/94 (άρθρ. 7), ο οποίος τροποποιώντας το άρθρο 17 § 1 του Ν. 1876/90), πρόσθεσε την εξής διάταξη: «Ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου (δηλ. του Ν. 1876/90) και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότηση του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέας». Επίσης το ίδιο άρθρο του Ν. 2224/94 όρισε ότι τα ΠΔ με τα οποία ρυθμίζονται τα ζητήματα προκήρυξης θέσεων, διορισμού και προσόντων των μεσολαβητών-διαιτητών, εκδίδονται με πρόταση του Υπουργείου Εργασίας έπειτα από σύμφωνη γνώμη του ΔΣ του ΟΜΕΔ.

δ) Εγγυήσεις προς διασφάλιση της ανεξαρτησίας των μεσολαβητών-διαιτητών

Εκτός από την αυτονομία του ΟΜΕΔ ο νόμος διασφαλίζει την ανεξαρτησία και των μεσολαβητών-διαιτητών. Η ανεξαρτησία των μεσολαβητών διαιτητών διασφαλίζεται με θεσμικές εγγυήσεις που διαμορφώνουν τη θέση και την υπηρεσιακή κατάσταση του μεσολαβητή-διαιτητή.

Ο Ν.1876/90 (άρθρ. 17 § 2) διακηρύσσει ότι οι μεσολαβητές και διαιτητές «ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα».

Η πάρα πάνω διάταξη προσδιορίζει με ακρίβεια τη θέση των μεσολαβητών-διαιτητών. Πράγματι η παροχή υπηρεσιών προς επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας είναι έργο μέγιστης κοινωνικής σημασίας, αφού συμβάλλει στη διαφύλαξη της κοινωνικής ειρήνης και στη ρύθμιση των όρων εργασίας μεγάλου αριθμού ατόμων.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους οι μεσολαβητές-διαιτητές απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας, δεν δεσμεύονται από εντολές, οδηγίες, υποδείξεις ή απόψεις ουδενός, ούτε των μερών ούτε του ΟΜΕΔ. Η πρόσληψη των μεσολαβητών διαιτητών πραγματοποιείται με τη σύναψη έγγραφης σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών με τον ΟΜΕΔ (άρθρ. 3 § 6 Κανονισμού καταστάσεως μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ). Επομένως, ο μεσολαβητής-διαιτητής δεν συνδέονται με τον ΟΜΕΔ με σχέση εξαρτημένης εργασίας, άρα δεν υπόκεινται στο διευθυντικό δικαίωμα του Οργανισμού και δεν δεσμεύονται από εντολές ή υποδείξεις του.

Οι μεσολαβητές-διαιτητές οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με **αντικειμενικότητα** και να επιδεικνύουν **ανεξαρτησία, αμεροληψία** και **ισότιμη συμπεριφορά** προς τα μέρη (Ν. 1876/90, άρθρ 17 § 2, Κανονισμός καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών άρθρ. 5 § 3 περ. β.). Επίσης οφείλουν να δηλώνουν τα ασυμβίβαστα που έχουν και να ζητούν την εξαίρεσή τους από την κλήρωση είτε επειδή εξαρτούν άμεσο συμφέρον από την έκβαση συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς είτε επειδή κρίνουν ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση λόγω ειδικών συνθηκών δε μπορούν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους με αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία (κανονισμός, άρθρ. 5 § 3 περ. στ.).

Όλες οι προηγούμενες ρυθμίσεις σκοπό έχουν να ενισχύσουν την αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία των μεσολαβητών-διαιτητών. Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και το σύστημα αμοιβής τους. Οι μεσολαβητές διαιτητές αμείβονται ανά υπόθεση όχι από τα μέρη αλλά από τον ΟΜΕΔ. Τέλος και η πειθαρχική εξουσία που ασκεί το ΔΣ του ΟΜΕΔ επί των μεσολαβητών-διαιτητών (άρθρ. 11 του κανονισμού) αποβλέπει στην τήρηση του κώδικα δεοντολογίας και των λοιπών υποχρεώσεων που επιβάλλει ο κανονισμός στους μεσολαβητές-διαιτητές, δηλ. αποβλέπει στην κατοχύρωση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας των μεσολαβητών-διαιτητών.

Η Διαδικασία της μεσολάβησης

Η μεσολάβηση είναι, όπως έχουμε εκθέσει, προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών με τη συμμετοχή του μεσολαβητή. Η συμμετοχή του μεσολαβητή σκοπό έχει να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις και να συμβάλλει στην κατάρτιση ΣΣΕ. Επιτυχία της μεσολάβησης σημαίνει ακριβώς ότι επήλθε συμφωνία μεταξύ των μερών ή ότι τα μέρη αποδέχθηκαν την πρόταση του μεσολαβητή.

Ο νόμος προκειμένου να καταστήσει τη μεσολάβηση αποτελεσματικότερη και ουσιαστικότερη, απλοποιεί τη σχετική διαδικασία και την απαλλάσσει από δικονομικούς τύπους. Ο Ν.1876/90 (άρθρ. 15 § 4) και ο κανονισμός καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών (άρθρα 5,7) εισάγουν το ανακριτικό σύστημα και αναθέτουν το μεσολαβητή την πρωτοβουλία να διεξάγει συζητήσεις, έρευνες και να συλλέγει τα αναγκαία

στοιχεία για την επίλυση της διαφοράς. Ειδικότερα ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετικά με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης (άρθρ. 15 § 4 Ν. 1876/90). Οι κατ' ιδίαν συζητήσεις με το ένα μέρος παρέχουν την ευχέρεια στη μεσολάβηση να διεισδύει στην ουσία των αιτημάτων, να προσαρμόσει τις συζητήσεις στις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης διαφοράς και να προπαρασκευάσει κοινές συναντήσεις και των δύο μερών.

Κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία (υπουργεία, επιθεωρήσεις εργασίας, οργανισμοί κοινωνικής ασφαλίσεως κ.ο.κ.) έχουν υποχρέωση να δίνουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθούν το έργο του (άρθρ, 15 § 5 Ν. 1876/90). Κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης η εργοδοτική πλευρά έχει την αυτή υποχρέωση προς πλήρη και ακριβή πληροφόρηση, όπως και κατά τις διαπραγματεύσεις (άρθρ. 15 § 5 εδ. β Ν. 1876/90). Από την άλλη πλευρά ο μεσολαβητής οφείλει να τηρεί εχεμύθεια σε σχέση με όσα πληροφορείται κατά την άσκηση των καθηκόντων του (άρθρ. 5 § 3 περ. δ τυ κανονισμού καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών).

Πρόταση του μεσολαβητή και λήξη της μεσολάβησης

Ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει δική του πρόταση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία εντός 20 ημερολογιακών ημερών (άρθρ. 15 § 6^{α} Ν. 1876/90). Η πρόταση του μεσολαβητή αποτελεί κεντρικό σημείο της μεσολάβησης και αναδεικνύει την ευθύνη του μεσολαβητή για την παραπέρα εξέλιξη της διαδικασίας.

Η υποβολή προτάσεως από το μεσολαβητή αποτελεί δικαίωμα και όχι υποχρέωση. Ο νόμος καταλείπει διακριτική ευχέρεια στο μεσολαβητή να κρίνει και να αποφασίσει αν επιβάλλεται η υποβολή προτάσεως. Η πρόταση του μεσολαβητή σκοπό έχει να οδηγήσει στη σύναψη ΣΣΕ με αποδοχή της προτάσεως ή έστω να διευκολύνει την προσέγγιση των μερών ή, τέλος (εφ' όσον δεν επιτευχθούν οι προηγούμενοι στόχοι) να διευκολύνει τη συνέχιση της διαδικασίας στην επόμενη φάση της διαιτησίας. Η συνήθης περίπτωση, η οποία άλλωστε ανταποκρίνεται στο σκοπό της μεσολάβησης-διαιτησίας (δηλ. στην επίλυση της διαφοράς), είναι ότι ο μεσολαβητής υποβάλλει πρόταση. Παρά ταύτα ο νόμος επιτρέπει στο μεσολαβητή να μην υποβάλει, όταν κρίνει ότι η υποβολή προτάσεως δεν είναι σκόπιμη, γιατί δεν οδηγεί στην επίτευξη των παραπάνω στόχων.

Η πρόταση του μεσολαβητή υποβάλλεται μετά την πάροδο των 20 ημερολογιακών ημερών. Η πρότασή του πρέπει να είναι πλήρης, υπό την έννοια ότι καλύπτει και επιλύει όλη τη συλλογική διαφορά. Ως προς το περιεχόμενο της προτάσεως δεν υπάρχουν νομικοί κανόνες. Ο μεσολαβητής διατυπώνει την πρότασή του στηριζόμενος στην ευθυκρισία και επινοητικότητα του. Η πρόταση πρέπει να προσανατολίζεται περισσότερο στα αιτήματα του και στις επιθυμίες των μερών παρά στις προσωπικές αντιλήψεις του

μεσολαβητή σχετικά με την επιβαλλόμενη ρύθμιση των όρων εργασίας[412].

Ο Νόμος δεν επιβάλλει την αιτιολόγηση των προτάσεων του μεσολαβητή. Κατά μία άποψη η αιτιολογία της προτάσεως είναι αναγκαία, γιατί έτσι η κρίση του μεσολαβητή καθίσταται ελεγκτή.

Η πρόταση του μεσολαβητή είναι γραπτή και κοινοποιείται στα μέρη. Εφ' όσον τα μέρη αποδέχονται την πρόταση, καλούνται από τον μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε καταρτίζεται ΣΣΕ και ισχύουν επ' αυτής όλες οι διατάξεις των ΣΣΕ (άρθρ. 15 § 6 περ. γ Ν. 1876/90). Η αποδοχή της προτάσεως πρέπει να είναι **σαφής,** να μην περιέχει **επιφυλάξεις** και να αφορά **όλη την πρόταση**. Δηλ. δεν επιτρέπεται μερική αποδοχή της προτάσεως ή αποδοχή υπό αίρεση.

Η διαδικασία της μεσολάβησης μπορεί να λήξει κατά περισσότερους τρόπους:
Α) με την άρνηση της πλευράς να λάβει μέρος στη μεσολάβηση, β) με τη μη υποβολή προτάσεως από το μεσολαβητή, γ) με την απόρριψη της προτάσεως του μεσολαβητή από όλα τα μέρη, δ) με την αποδοχή της προτάσεως από όλα τα μέρη, ε) με την αποδοχή της προτάσεως από ένα ή ορισμένα μόνο μέρη εξ εκείνων που συμμετείχαν στη διαδικασία της μεσολάβησης.

Με το κλείσιμο της διαδικασίας ο μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλει στον ΟΜΕΔ τον πλήρη φάκελο της υποθέσεως καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της (αρθρ. 7 § 4 του κανονισμού καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών).

12.4 Διαιτησία

Η διαιτησία είναι το δεύτερο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης της συλλογικής διαφοράς με παρέμβαση τρίτου. Στη διαιτησία –σε αντίθεση με τη μεσολάβηση- προέχουν τα υποχρεωτικά στοιχεία.

Η διαδικασία της μεσολάβησης δεν είναι βέβαιο ότι θα καταλήξει οπωσδήποτε στη διαιτησία. Η προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει: είτε ότι και οι δυο πλευρές συμφώνησαν την υποβολή της διαφοράς στη διαιτησία, είτε ότι η μία πλευρά αρνήθηκε τη μεσολάβηση, είτε τέλος ότι υπάρχει πρόταση του μεσολαβητή, την οποία αποδέχεται η μία πλευρά. Αντίθετα δεν είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όταν ο μεσολαβητής δεν υποβάλλει ή όταν ουδένα από τα μέρη που έλαβαν μέρος στη μεσολάβηση αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή.

12.4.1 Η προσφυγή στη διαιτησία

Οι όροι προσφυγής στη διαιτησία καθώς και η επιλογή του προσώπου του διαιτητή είναι τα δυσχερέστερα και πλέον κρίσιμα ζητήματα κάθε συστήματος διαιτησίας. Κατά πρώτο λόγο η κίνηση της διαιτησίας από τη μια μόνο πλευρά πρέπει να εξαρτάται από τη συνδρομή κάποιων προϋποθέσεων. Αν η μια πλευρά έχει τη δυνατότητα να κινεί τη διαιτησία οποτεδήποτε και να προκαλεί

[412] Πρβλ., *Les rapports entre convention collective et sentence arbitrale*, Paris 1958.

έτσι την έκδοση δεσμευτικής ΔΑ, τότε υποβαθμίζονται οι διαπραγματεύσεις. Κατά δεύτερο λόγο στα συστήματα εκείνα, όπου η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς πραγματοποιείται σε δύο φάσεις (μεσολάβηση-διαιτησία), πρέπει η προώθηση της διαφοράς στη διαιτησία, να γίνεται αφού προηγουμένως η διαδικασία της μεσολάβησης έχει αποδώσει κάποια αποτελέσματα. Το ελληνικό σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας ακολουθεί κατά βάση τις δύο παραπάνω αρχές. Ειδικότερα:

Α) Προσφυγή στη διαιτησία με κοινή συμφωνία των μερών

Η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων (άρθρ. 14 § 1 Ν. 1876/90). Ωστόσο τα μέρη μπορούν σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων να προσφύγουν στη διαιτησία με κοινή συμφωνία (άρθρ. 16 § 1 περ. α Ν. 1876/90). Η συμβατική ρύθμιση των όρων μεσολάβησης – διαιτησίας προηγείται κατά την εφαρμογή, όπως έχουμε ήδη εκθέσει, των ρυθμίσεων του νόμου (άρθρ. 14 § 2 Ν. 1876/90).

Β) Μονομερής προσφυγή στη διαιτησία λόγω αρνήσεως της μεσολάβησης από την άλλη πλευρά

Εφόσον τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει τους όρους προσφυγής στη διαιτησία με ΣΣΕ ή συμφωνία, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου. Ο Ν. 1876/90 επιτρέπει να τίθεται σε κίνηση η διαιτησία από τη μία μόνο πλευρά, όταν συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις. Ειδικότερα, κάθε μέρος που προσέφυγε στον ΟΜΕΔ και ζήτησε τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να προσφύγει μονομερώς ση διαιτησία, εφ' όσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση (άρθρ. 16 § 1 περ. β Ν. 1876/90). Προϋπόθεση επομένως του δικαιώματος για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία είναι η άρνηση της άλλης πλευράς να συμμετάσχει στη μεσολάβηση. Η άρνηση της μεσολάβησης επισύρει κατά το νόμο ως κύρωση την υποχρεωτική συμμετοχή στη διαιτησία.

Άρνηση της μεσολάβησης υπάρχει κατά το πνεύμα του νόμου, όταν η μία πλευρά δηλώνει ρητά ή με τη συμπεριφορά της ότι απορρίπτει τη μεσολάβηση, π.χ. δεν ανταποκρίνεται στην πρόσκληση του μεσολαβητή, π.χ. δεν ανταποκρίνεται στην πρόσκληση του μεσολαβητή και δεν προσέρχεται στις συζητήσεις. Ωστόσο αν η συμπεριφορά της μιας πλευράς παρακωλύει τη διαδικασία και δεν επιτρέπει στο μεσολαβητή να ασκήσει το έργο του, να ερευνήσει την υπόθεση και να κρίνει αν θα υποβάλει πρόταση, τότε βέβαια υπάρχει «άρνηση μεσολάβησης»[413]. Επειδή το ζήτημα αν υπάρχει άρνηση μεσολάβησης είναι κατά το νόμο προϋπόθεση για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, για το λόγο αυτό η συνδρομή της προϋποθέσεως αυτής ελέγχεται από τα δικαστήρια. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναφέρει στην έκθεσή του τα πραγματικά περιστατικά, επί των οποίων στήριξε την κρίση του ότι η μία πλευρά αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

Αν η μία πλευρά αποτελείται από περισσότερες οργανώσεις και μια μόνο από τις οργανώσεις αυτές αρνείται τη μεσολάβηση, η διαδικασία της μεσολάβησης πραγματοποιείται μεταξύ των

[413] Πρβλ. Ντάσιο, *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ. 245, Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 102 επ.

λοιπών, ενώ βέβαια προκύπτει δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ως προς την οργάνωση που αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

Γ) Μονομερής προσφυγή στη διαιτησία της εργασιακής πλευράς

Ο Νόμος παρέχεις τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων το δικαίωμα να προσφεύγουν μονομερώς στη διαιτησία, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απορρίπτει ο εργοδότης (άρθρο 16 § 1 περ. γ Ν. 1876/90). Προϋπόθεση της μονομερούς προσφυγής είναι ότι η προσφεύγουσα συνδικαλιστική οργάνωση έχει αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή.

Μια δεύτερη προϋπόθεση για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία της συνδικαλιστικής οργανώσεως των εργαζομένων είναι ότι αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος απεργίας για διάστημα 10 ημερών από την ημέρα της προσφυγής (άρθρ. 16 § 2 Ν. 1876/90). Επομένως, από την επομένη της ημέρας προσφυγής στη διαιτησία και για διάστημα 10 ημερών δεν επιτρέπεται η έναρξη ή η συνέχιση απεργίας. Η αναστολή του δικαιώματος απεργίας δικαιολογείται από τους εξής λόγους: α) αποτελεί αντικίνητρο για την εργασιακή πλευρά να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, β) διασφαλίζει ότι η διαιτητική διαδικασία δεν θα διεξάγεται σε κλίμα οξύτητας και ότι δεν θα ασκείται πίεση στο διαιτητή προς έκδοση ευνοϊκής υπέρ της μιας πλευράς αποφάσεως.

Ας σημειωθεί ότι το χρονικό διάστημα των 10 ημερών, κατά το οποίο αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, δεν καλύπτει όλη τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας. Η διαιτητική διαδικασία διαρκεί κατά κανόνα περισσότερο από 10 ημέρες.

Τα δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων να προσφεύγουν μονομερώς στη διαιτησία ισχύει σε όλα τα επίπεδα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δηλ. στις διαπραγματεύσεις προς κατάρτιση εθνικών γενικών, ομοιοεπαγγελματικών, κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Το δικαίωμα της εργασιακής πλευράς να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία σκοπό έχει να ενισχύσει το ασθενέστερο μέρος, που είναι κατά τεκμήριο η πλευρά των εργαζομένων. Στο στοιχείο αυτό άλλωστε στηρίζεται κατά μεγάλο μέρος η όλη φιλοσοφία του ελληνικού συστήματος μεσολάβησης-διαιτησίας.

Δ) Μονομερής προσφυγή στη διαιτησία της εργοδοτικής πλευράς

Ο νόμος παρέχει το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής ση διαιτησία και στην εργοδοτική πλευρά. Το νομοσχέδιο που κατατέθηκε στη Βουλή προέβλεπε ότι «ειδικά για τις επιχειρησιακές συμβάσεις το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχουν με τις ίδιες προϋποθέσεις και τα δύο μέρη». Τελικά κατά την ψήφιση του Ν. 1876/90 προστέθηκε στο άρθρο 16 § 1 η περίπτωση δ, σύμφωνα με την οποία «ειδικώς για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ 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».

Η παραχώρηση του δικαιώματος να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία και η μεμονωμένη επιχείρηση δικαιολογείται από τη

σκέψη ότι είναι δυνατό μια επιχείρηση να βρίσκεται κατά τις διαπραγματεύσεις με το επιχειρησιακό σωματείο σε ασθενή θέση, οπότε επιβάλλεται –για λόγους ίσης μεταχείρισης- να έχει και αυτή την ευχέρεια να προσφεύγει στη διαιτησία, υπό τους αυτούς όρους υπό τους οποίους προσφεύγει και το επιχειρησιακό σωματείο. Αυτό ισχύει –πολύ περισσότερο- στην περίπτωση των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας. Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί κοινής ωφέλειας προσφέρουν υπηρεσίες με τις οποίες ικανοποιούνται στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Κατά συνέπεια η επίλυση της συλλογικής διαφοράς και η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης στις επιχειρήσεις αυτές ενδιαφέρει το κοινωνικό σύνολο.

Στις λοιπές πλην των επιχειρησιακών ΣΣΕ συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλ. στις διαπραγματεύσεις προς σύναψη εθνικής γενικής, κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ, η εργοδοτική πλευρά δεν έχει δικαίωμα να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία. Η επιχείρηση προσφεύγει στη διαιτησία εφ' όσον αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή την οποία απορρίπτει το άλλο μέρος. Η αποδοχή της προτάσεως του μεσολαβητή πρέπει και εδώ να είναι σαφής, χωρίς επιφυλάξεις ή αίρεση, και να αφορά όλη την πρόταση.

12.4.2 Επιλογή του διαιτητή και διαιτητική διαδικασία

Η επιλογή του διαιτητή γίνεται κατά τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο γίνεται και η επιλογή του μεσολαβητή. Δηλαδή **προτεραιότητα** έχει η συμβατική ρύθμιση του τρόπου επιλογής του διαιτητή (άρθρο 14 § 2 Ν 1876/90). Αν δεν υπάρχει προηγούμενη συμβατική ρύθμιση, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου. Δηλαδή τα μέρη επιλέγουν το διαιτητή με συμφωνία. Τα μέρη μπορούν να επιλέξουν ως διαιτητή οιονδήποτε[414], αλλά μπορούν να επιλέξουν το διαιτητή και από τον **ειδικό κατάλογο των διαιτητών του ΟΜΕΔ**(άρθρο 16 § 4 Ν. 1876/90). Μάλιστα ο κανονισμός καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών (άρθρο 6 § 1) παρέχει την ευχέρεια στα μέρη να επιλέξουν με γραπτή συμφωνία μέχρι τρεις διαιτητές από τον κατάλογο των διαιτητών, αν δε συμφωνήσουν σε ένα συγκεκριμένο πρόσωπο. Τέλος εφόσον δεν επιτευχθεί συμφωνία, ο διαιτητής εκλέγεται με **κλήρωση**. Ο διαιτητής οφείλει να αναλάβει καθήκοντα εντός πέντε ημερών το αργότερο από τη σύνταξη του πρακτικού επιλογής και ανάληψης καθηκόντων (άρθρο 16 § 4 Ν. 1876, άρθρο 8 § 1 Κανονισμού καταστάσεως των μεσολαβητών διαιτητών). Η μη τήρηση της παραπάνω προθεσμίας δεν επηρεάζει το κύρος της διαδικασίας, αλλά έχει μόνο πειθαρχικές συνέπειες για τον διαιτητή[415].

Η διαδικασία της διαιτησίας είναι όμοια με εκείνη της μεσολάβησης. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή (άρθρο 16 § 5 Ν. 1876/90). Επομένως ο διαιτητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, μπορεί να προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση αυτών, σε εξετάσεις προσώπων,

[414] Όταν τα μέρη επιλέγουν το διαιτητή εκτός του ειδικού καταλόγου των διαιτητών του ΟΜΕΔ, τότε η διαδικασία της διαιτησίας δεν διεξάγεται βέβαια στα πλαίσια του ΟΜΕΔ.
[415] Πρβλ. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 136.

σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχειρήσεως, του κλάδου κ.ο.κ, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του από τους συνεργαζόμενους με τον Οργανισμό (άρθρο 15 § 4 Ν. 1876, άρθρο 8 § 2 του Κανονισμού καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών).

12.4.3. Η διαιτητική απόφαση

Η απόφαση του διαιτητή **εξομοιώνεται** με ΣΣΕ (άρθρο 16 § 3 Ν. 1876/90). Η ΔΑ εκδίδεται εντός 10 ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, ή εντός 30 ημερών αν δεν προηγήθηκε (άρθρο 16 § 6). Ο νόμος επιδιώκει την ταχεία έκδοση των ΔΑ. Για το λόγο αυτό θέτει σύντομη 10ήμερη προθεσμία. Όταν όμως δεν προηγηθεί μεσολάβηση και ο διαιτητής δεν έχει να στηριχθεί σε έρευνα που προηγήθηκε, αλλά θα πρέπει να εξετάσει εξ αρχής τη διαφορά, τότε η προθεσμία είναι μεγαλύτερη.

Η ΔΑ κατατίθεται στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας (όπως η ΣΣΕ). Η ΔΑ ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αιτήσεως για μεσολάβηση (άρθρο 16 § 3 Ν. 1876).

Α) περιεχόμενο διαιτητικής αποφάσεως

Η ΔΑ έχει το αυτό περιεχόμενο με τη ΣΣΕ. Ο διαιτητής, κατά την έκδοση της αποφάσεώς του κινείται μέσα στα πλαίσια της συλλογικής διαφοράς, όπως αυτά προσδιορίσθηκαν από την αρχική αίτηση προς τον ΟΜΕΔ (άρθρο 15 § 2 Ν. 1876/90[416]) και από τις προτάσεις και αντιπροτάσεις που υπέβαλαν τα μέρη κατά τη διαδικασία μεσολάβησης και της διαιτησίας. Ο διαιτητής – όπως ο μεσολαβητής- συντάσσει την απόφασή του στηριζόμενος στην ευθυκρισία και την επινοητικότητά του και έχοντας ως βάση τα στοιχεία που προέκυψαν κατά τη διαδικασία και τα αιτήματα και αντιπροτάσεις των μερών.

Ο διαιτητής δεν δεσμεύεται από την πρόταση του μεσολαβητή. Έχει δικαίωμα να αποκλίνει από αυτή, να την τροποποιεί προς κάθε κατεύθυνση ή να υιοθετεί λύση που περιέχει νέο συνδυασμό ρυθμίσεων. Πάντως ο διαιτητής οφείλει να κινείται μέσα στα πλαίσια της συλλογικής διαφοράς και – έχοντας ως γνώμονα ότι η ΔΑ τελικά υποκαθιστά τη βούληση των μερών- οφείλει να συμπεριλαμβάνει στη ΔΑ (όρους) ρυθμίσεις, τις οποίες έχουν αποδεχθεί ήδη τα μέρη κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης ή της διαιτησίας[417].

Η ΔΑ ρυθμίζει όρους εργασίας, δηλ. περιέχει κανονιστικούς όρους, μπορεί όμως να περιέχει και **υποχρέωση ειρήνης** καθώς και **υποχρέωση εφαρμογής.** Η υποχρέωση ειρήνης αποτελεί κρίσιμο σημείο των διαπραγματεύσεων, αποτελεί δηλαδή αίτημα, η ικανοποίηση του οποίου οδηγεί και την άλλη πλευρά (την

[416] Είναι η αίτηση με την οποία αρχίζει η διαδικασία της μεσολάβησης ή (αν δεν προηγείται μεσολάβηση) η αίτηση με την οποία γίνεται η απ' ευθείας προσφυγή στη διαιτησία (14 § 1 Ν. 1876/90).

[417] Πρβλ. Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ. 225, Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 140.

εργοδοτική) σε υποχρεώσεις. Δεν είναι λοιπόν δυνατό να αποκλεισθεί από το περιεχόμενο της ΔΑ η ρήτρα ειρήνης, όταν η ρήτρα αυτή αποτελεί πρωταρχικό αίτημα της μίας πλευράς και αυτονόητη προϋπόθεση για την κατάρτιση ΣΣΕ. Άλλους ενοχικούς όρους, εκτός από τις υποχρεώσεις ειρήνης και εφαρμογής, δεν περιέχει συνήθως η ΔΑ.

Β) Αιτιολογία της διαιτητικής αποφάσεως

Οι ΔΑ έχουν κανονιστικό (ρυθμιστικό) χαρακτήρα και επιλύουν συλλογικές διαφορές συμφερόντων. Αντίθετα, οι αποφάσεις των δικαστηρίων καθώς και οι αποφάσεις της διαιτησίας των άρθρων 867[418] επ. ΚΠολΔ έχουν **διαγνωστικό**[419] χαρακτήρα και επιλύουν νομικές διαφορές. Για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας δεν προϋφίσταται κάποιος κανόνας δικαίου, στις διατάξεις του οποίου ο διαιτητής οφείλει να προσαρμόσει το περιεχόμενο της ΔΑ. Π.χ. δεν υπάρχει κάποιος κανόνας δικαίου, ο οποίος να καθορίζει ποιος είναι ο «δίκαιος» μισθός ή οι «δίκαιοι» όροι εργασίας. Ο διαιτητής επιχειρεί με τη ΔΑ εξισορρόπηση αντιτιθέμενων συμφερόντων, στηριζόμενος σε αντικειμενικά στοιχεία, στη συνείδηση και στην επινοητικότητα του.

Το γεγονός ότι οι ΔΑ επιλύουν συλλογικές διαφορές συμφερόντων και όχι νομικές διαφορές εξηγεί το ότι ο Ν. 1876/90 δεν επιβάλλει την αιτιολογία των ΔΑ. Αντίθετα, οι δικαστικές αποφάσεις και οι διαιτητικές αποφάσεις των άρθρων 867 επ. ΚΠολΔ πρέπει κατά το Σύνταγμα (93 § 3) και το νόμο[420] να είναι αιτιολογημένες, ώστε να είναι δυνατός ο έλεγχος ότι **εφήρμοσαν** και **ερμήνευσαν ορθά το δίκαιο**. Είναι λοιπόν προφανές ότι η ΔΑ δεν ελέγχεται για την ουσιαστική της ορθότητα. Εφ' όσον ο διαιτητής ενεργεί εντός των ορίων της εξουσίας του, όπως αυτά διαγράφονται από το Σύνταγμα (22 § 2) και το Ν. 1876/90, η ΔΑ είναι ισχυρή, έστω και αν δεν περιέχει ειδική αιτιολογία σχετικά με την ουσιαστική λύση της συλλογικής διαφοράς.

Ο κανονισμός όμως καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ (άρθρο 5 § 3 περ. γ) προβλέπει ότι οι διαιτητές οφείλουν «να εκδίδουν πλήρως αιτιολογημένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες αποφάσεις». Είναι γεγονός ότι η αιτιολογία της ΔΑ ενισχύει την αξιοπιστία του διαιτητή και την εμπιστοσύνη των μερών στο πρόσωπό του, γιατί αποδεικνύει ότι ελήφθησαν υπόψη όλα τα στοιχεία του φακέλου και οι θέσεις των μερών. Και η «πλήρης αιτιολογία» του άρθρ. 5 § 3 περ. γ του Κανονισμού έχει ακριβώς την έννοια ότι θα πρέπει να εξηγείται σαφώς και να προκύπτει από τη ΔΑ ότι ελήφθησαν υπ' όψη και μελετήθηκαν όλα τα στοιχεία του φακέλου και τα επιχειρήματα των μερών, έστω και αν τελικά δεν έγιναν αποδεκτά. Περαιτέρω αιτιολογία, η οποία να δικαιολογεί κάθε επιμέρους θέση του διαιτητή δεν είναι αναγκαία και η τυχόν έλλειψή της δεν επηρεάζει το κύρος της ΔΑ.

[418] Τη διαφορά μεταξύ των ΔΑ του Ν. 1876/90 και των διαιτητικών αποφάσεων που εκδίδονται κατά τις διατάξεις των άρθρων 867 επ. ΚΠολΔ επισημαίνει ορθά ο Κ. Μπέης, Δίκη 1993, 179 επ.
[419] Βλ. Λεβέντη, *Δικαστική προστασία κατά ΔΑ*, Γνμ, ΔΕΝ 1994, σελ. 773, Μον. Πρωτ. Αθην. 3802/95, ΔΕΝ 1995, 1324.
[420] Επιχείρημα και από τα άρθρα, 559 αριθμ. 1 και 19 και 897 αριθμ. 5 και 7 ΚΠολΔ.

Γ) Νομική φύση και δικαστικός έλεγχος των ΔΑ –έκταση του δικαστικού ελέγχου.

Η ΔΑ, όπως ακριβώς και η ΣΣΕ, είναι θεσμός του ιδιωτικού δικαίου. Οι ΔΑ επιλύουν συλλογικές διαφορές συμφερόντων, δηλαδή διαφορές η επίλυση των οποίων γίνεται κατά το Σύνταγμα (άρθρα 22 § 2, 23 §§ 1, 2) με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, με την άσκηση πιέσεως με απεργία, με σύναψη ΣΣΕ και, αν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, με ΔΑ. Ο Ν. 1876/90 έχει οργανώσει το σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας με βάση τις αρχές της **ανεξαρτησίας** των οργάνων που ασκούν τη μεσολάβηση και διαιτησία και της **ιδιωτικοποιήσεως** της αποστολής τους. Ήδη έχουμε εκθέσει ότι ο ΟΜΕΔ είναι ν.π.ι.δ., διαθέτει διοικητική και λειτουργική ανεξαρτησία, αυτοδιοικείται πλήρως από 11μελές ΔΣ και ότι οι μεσολαβητές-διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα (χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου) και απολαύουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Είναι λοιπόν λογικό να υποθέσει κανείς ότι ο διαιτητής του Ν. 1876/90 –σε αντίθεση με τα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια του προϋσχίσαντος δικαίου- δεν ενεργεί ως διοικητικό όργανο και οι ΔΑ που εκδίδει δεν είναι διοικητικές πράξεις. Παρά ταύτα έχει υποστηριχθεί και η άποψη ότι οι ΔΑ των διαιτητών του ΟΜΕΔ είναι διοικητικές πράξεις. Η άποψη αυτή επικαλείται ότι οι ΔΑ ρυθμίζουν τις σχέσεις των συντελεστών της παραγωγής (εργασίας και κεφαλαίου) και επηρεάζουν άμεσα το δημόσιο συμφέρον και την εθνική οικονομία και ότι με βάση την (μη κρατούσα) αντίληψη του «λειτουργικού» κριτηρίου θεωρούνται ως διοικητικές πράξεις όλες οι πράξεις που περιέχουν άσκηση δημόσιας εξουσίας, έστω και αν προέρχονται από ν.π.ι.δ.. επομένως κατά την άποψη αυτή οι ΔΑ διαιτητών του ΟΜΕΔ είναι διοικητικές πράξεις και δεν υπάγονται στον έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων[421].

Όπως εκθέσαμε, οι ΔΑ δεν ελέγχονται ως προς την **ουσιαστική τους ορθότητα**, εκτός αν περιέχουν ένα προφανές και αυταπόδεικτο **λάθος**. Ο δικαστικός έλεγχος των ΔΑ εκτείνεται σε ζητήματα διαδικασίας, υπερβάσεως της εξουσίας του διαιτητή και γενικότερα ζητήματα εξωτερικής νομιμότητας[422]. Ειδικότερα ο δικαστικός έλεγχος ερευνά: α) Αν η ΔΑ ρυθμίζει θέματα, τα οποία δεν επιτρέπεται κατά το νόμο να είναι αντικείμενο ΣΣΕ, β) αν τηρήθηκε η νόμιμη προδικασία και διαδικασία που προβλέπει ο Ν. 1876/90 για την έκδοση ΔΑ, π.χ. αν συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις του νόμου για την προσφυγή στη διαιτησία, γ) αν παραβιάστηκαν διατάξεις ουσιαστικού δικαίου, όπως π.χ. οι διατάξεις για την ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προσφεύγουν και να συμμετέχουν στη μεσολάβηση-διαιτησία, οι διατάξεις για τη θέση σε ισχύ, την αναδρομική ισχύ κλπ. των ΔΑ, άλλες διατάξεις αναγκαστικού χαρακτήρα με μονομερή (υπέρ

[421] Κατά μία παραλλαγή της απόψεως αυτής ο δικαστικός έλεγχος των ΔΑ ασκείται με αίτηση ακυρώσεως στο ΣΕ (Καλομοίρης, ΔΕΝ 1992, σελ. 1284 επ.) ενώ κατ' άλλη παραλλαγή ο δικαστικός έλεγχος ανήκει στο τριμελές διοικητικό πρωτοδικείο γιατί οι σχετικές διαφορές είναι διοικητικές διαφορές ουσίας (Μπέης, Δίκη 24, 1993, σελ. 187).

[422] Βλ. ήδη Λεβέντη, ΔΕΝ 1994, σελ. 774, Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 151 επ., Μον. Πρωτ. Αθην. 3802/95, ΔΕΝ 1995, 1324.

των εργαζομένων) ή αμφιμερή ενέργεια. Δεν αποκλείεται να τεθεί θέμα ανάλογης εφαρμογής του άρθρου 181 ΑΚ, ώστε να μη τεθεί ολοκληρωτικά άκυρη και ανίσχυρη η ΔΑ, δ) αν η ΔΑ φέρει άλλα τυπικά ελαττώματα ή ελλείψεις, π.χ. ελλείψεις στοιχειωδών γνωρισμάτων (όρων του υποστατού) της ΔΑ.

12.4.4 Αξιολόγηση του συστήματος μεσολάβησης - διαιτησίας του Ν. 1876/90

Το σύστημα μεσολάβησης - διαιτησίας του Ν. 1876/90 περιέχει, όπως εκθέσαμε, προαιρετικά και υποχρεωτικά στοιχεία. Στη διαδικασία της μεσολάβησης προέχουν τα προαιρετικά στοιχεία, ενώ στη διαιτησία τα υποχρεωτικά. Η διαιτησία, επομένως, του Ν. 1876/90 είναι μια μορφή **υποχρεωτικής διαιτησίας**, αφού η προσφυγή της μίας μόνο πλευράς αρκεί για να κινήσει τη διαδικασία και να προκαλέσει την έκδοση ΔΑ. Ωστόσο ο Ν. 1876/90 αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στη μεσολάβηση, η οποία σκοπό έχει να επιλύσει τη συλλογική διαφορά με τη σύναψη ΣΣΕ.

Η έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας δεν εξαρτάται από τη συνδρομή **εξαιρετικών λόγων**. Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων, κάθε πλευρά έχει το δικαίωμα να ζητεί τις υπηρεσίες του μεσολαβητή. Αν αποτύχει και η διαδικασία της μεσολάβησης, τότε είναι δυνατή, υπό τις προϋποθέσεις που εκθέσαμε, η προσφυγή στη διαιτησία. Οι προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία προσδιορίζουν και το σκοπό της. σκοπός του συστήματος μεσολάβησης – διαιτησίας είναι η προώθηση των ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών και η ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών. Ειδικότερος σκοπός της διαιτησίας είναι να διευκολύνει το ασθενέστερο μέρος –συνήθως την πλευρά των εργαζομένων- να επιτυγχάνει μια συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας, την οποία διαφορετικά δεν θα ήταν δυνατό να επιτύχει. Είναι άλλωστε γνωστό ότι η εισαγωγή του συστήματος μεσολάβησης – διαιτησίας στο Ν. 1876/90 ήταν επιθυμία κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Επίσης είναι γνωστό ότι οι περισσότερες προσφυγές στη διαιτησία προέρχονται από την εργασιακή πλευρά.

Τελικά τίθεται το ερώτημα αν το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας του Ν. 1876/90 συμβιβάζεται με τις εγγυήσεις των άρθρων 23 §§ 1, 2 και 22 § 2 του Συντάγματος. Κατά πρώτον η «διαιτησία» που προβλέπει το άρθρο 22 § 2 του Συντ. δεν ταυτίζεται με το σύστημα διαιτησίας του Ν. 3239/1955 που ίσχυε κατά το χρόνο ψηφίσεως του Συντάγματος. Επομένως το άρθρο 22 § 2 του Συντ. αφήνει κατ’ αρχήν ελεύθερο τον κοινό νομοθέτη να καθιερώσει το σύστημα διαιτησίας που εκείνος κρίνει σκόπιμο. Κατά δεύτερο λόγο η ανάθεση του έργου του διαιτητή σε πρόσωπα, τα οποία λόγω των προσόντων και των γνώσεών τους, της ανεξαρτησίας της οποίας απολαμβάνουν και του τρόπου επιλογής τους, παρέχουν τα εχέγγυα ορθής και αντικειμενικής κρίσεως, δεν προσκρούει στο άρθρο 22 § 2 του Συντάγματος, έστω και αν τα πρόσωπα αυτά ασκούν το λειτούργημά τους στα πλαίσια ενός ν.π.ι.δ. Τέλος, είναι γεγονός ότι η προσφυγή στη διαιτησία δεν συνδέεται με τη συνδρομή εξαιρετικών λόγων. Παρά ταύτα είναι από την άλλη πλευρά αναμφισβήτητο ότι το σύστημα μεσολάβησης -

διαιτησίας **προωθεί** τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις, **εθίζει** τα μέρη στην ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών με αμοιβαίες υποχωρήσεις και ενισχύει το ασθενέστερο μέρος στην επίτευξη μιας συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας. Τα βασικά αυτά χαρακτηριστικά μαζί με την άλλη θεμελιώδη αρχή του Ν. 1876/90, ότι δηλαδή **προτεραιότητα** κατά τη λειτουργία της μεσολάβησης – διαιτησίας έχουν οι σχετικές συμφωνίες των μερών, καθιστούν το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας σύμφωνο με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Άλλωστε και η κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας από το Σύνταγμα υπηρετεί κατά βάση τους ίδιους σκοπούς.

13. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.)

Με σκοπό την υποστήριξη και διευκόλυνση των υπηρεσιών μεσολαβήσεως και διαιτησίας, τις οποίες παρέχουν οι μεσολαβητές-διαιτητές, ο ν. 1876/90, με τη διάταξη του άρθρου 17 αυτού, συνέστησε έναν ανεξάρτητο φορέα προς τούτο, τον οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

Ο οργανισμός αυτός λειτουργεί υπό τη νομική μορφή του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, με έδρα την Αθήνα, έχει πλήρη λειτουργική ανεξαρτησία, δεν υπόκειται στις διατάξεις οι οποίες αφορούν τον δημόσιο τομέα, είναι αυτοδιοικούμενος φορέας και όπως προκύπτει από το όλο πνεύμα της συστατικής αυτού διατάξεως του άρθρου 17 ν. 1876/90, αλλά και ειδικότερα από την διάταξη του άρθρου 3 της υ.α. (εργασίας) υπ' αριθμό 94227/1991, η οποία αφορά τις λειτουργίες του, έχει ως κύριο σκοπό, αφενός μεν την επιλογή και συγκρότηση του σώματος των μεσολαβητών διαιτητών και αφετέρου την παροχή υπηρεσιών μεσολαβήσεως και διαιτησίας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, μέσω του σώματος των μεσολαβητών-διαιτητών, χωρίς όμως να μετέχει (ο ΟΜΕΔ) στην καθ' εαυτή μεσολάβηση και στην διαιτησία, η οποία αποτελεί, αποκλειστικώς, έργο του ανεξάρτητου (εν σχέση και προς τον ΟΜΕΔ) ως άνω σώματος των μεσολαβητών-διαιτητών(αφού οι συγκροτούντες το σώμα αυτό δεν είναι ούτε υπάλληλοί του, ούτε εκδίδουν τις προτάσεις και αποφάσεις τους αντιστοίχως στο όνομά του).

Όπως προκύπτει από τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου την πλειοψηφία σε αυτό έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίοι συνεπώς είναι αυτοί που ουσιαστικώς τον διοικούν και ελέγχουν την εν γένει δραστηριότητά του. Το γεγονός ότι η συγκρότηση σε σώμα του ΔΣ του εν λόγω οργανισμού γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, δεν μειώνει τη διοικητική και λειτουργική ανεξαρτησία του, αφού όπως προκύπτει από το πνεύμα της σχετικής διατάξεως (άρθρο 17 § 1 ν. 1876/90, προτελευταίο εδάφιο αυτού), ο Υπουργός Εργασίας απλώς επικυρώνει με την απόφασή του τη σύνθεση του Δ.Σ., το οποίο άλλωστε εκλέγει μεταξύ των μελών του τον πρόεδρο αυτού.

Ειδικότερα, όπως προβλέπει σχετικά η αμέσως ανωτέρω διάταξη (άρθρο 17 § 1, εδάφιο γ' και επόμενα) ο ΟΜΕΔ διοικείται από 11μελές Δ.Σ. το οποίο απαρτίζεται από:

Α)Έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι.

Β)Έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι.

Γ)Έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το ΔΣ της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις

Δ)ανά ένα εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος,

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 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. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση.

Σε περίπτωση που δε γίνει υπόδειξη μέσα στην ανωτέρω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων α και β γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υποδείχθηκαν.

Τα υπό στοιχεία δ και ε μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ένα μέλος του εδαφίου δ και ένα του εδαφίου ε πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

Το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού και ο αναπληρωτής του προέδρου, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του ΔΣ με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου.

Ο πρόεδρος του ΔΣ εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού. Το γεγονός αυτό συνδυαζόμενο και προς εκείνο το γενικότερο, της αναθεωρήσεως δηλαδή του έργου της μεσολαβήσεως-διαιτησίας σε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, το οποίο λειτουργεί ως ανεξάρτητος φορέας, αποτελεί ισχυρό κριτήριο ανεξαρτησίας του ΟΜΕΔ, από την κρατική διοίκηση και τον εξ αυτής έλεγχο. Δεν παραλείπουμε δε να σημειώσουμε και ότι το επί πλέον γεγονός της εξουσίας την οποία ο ίδιος ο νόμος 1876/90 παραχώρησε στο ΔΣ του ΟΜΕΔ για την κατάρτιση κανονισμών αφορώντων την εν γένει λειτουργία όλων των δραστηριοτήτων του. Η δημοσίευση των εν λόγω κανονισμών στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως δι' αποφάσεων του αρμοδίου Υπουργού Εργασίας, έχει απλώς νομιμοποιητικό χαρακτήρα, ο οποίος δεν επιδρά ούτε μειώνει την λειτουργική ανεξαρτησία του Οργανισμού, υπό την έννοια ότι ο Υπουργός ελέγχει μόνο τη μονιμότητα των εν λόγω κανονισμών, μη έχων, όμως, και εξουσία ουσιαστικού ελέγχου (πρβλ. και Κουκιάδη, όπου ανωτ. σελ. 398).

Στο πλαίσιο της ανωτέρω εξουσίας του, το Δ.Σ. του ΟΜΕΔ εξέδωσε τους εξής κανονισμούς:

1. Κανονισμός για την λειτουργία και την αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΜΕΔ (πρβλ. π.δ. 198/1990),
2. Κανονισμός οργάνωσης και λειτουργίας του ΟΜΕΔ (πρβλ. υ.α. εργασίας 94227/1991).
3. κανονισμός καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ (πρβλ. υ.α. εργασίας 98826/1991),
4. Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικώς διαχειρίσεως των πόρων (πρβλ κ.υ.α. εργασίας και οικονομικών 98839/1991), και
5. κανονισμός προσωπικού (πρβλ. υ.α. εργασίας 12964/1993).

Το έργο του ΟΜΕΔ μετά και την έκδοση του προαναφερθέντος κανονισμού οργανώσεως και λειτουργίας του (υ.α. 94227/1991), συνίσταται κυρίως μεν στην παροχή υπηρεσιών μεσολαβήσεως και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας και συμπληρωματικώς στην παροχή συμβουλών σε θέματα εργασιακών

σχέσεων, στην παροχή βοηθείας για την βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην διεξαγωγή ερευνών σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις σε επίπεδο εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό και στην προετοιμασία και δημοσίευση, υπό τη μορφή εντύπων, «Κωδίκων πρακτικής», που υποδεικνύουν προς τα μέρη ζητήματα δεοντολογίας καθώς και πρακτικές λύσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

Η λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου του ΟΜΕΔ διέπεται από τους Ν. 1876/90, το π.δ. 198/1990 (για τη ρύθμιση της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του ΔΣ του ΟΜΕΔ), καθώς και από τις διατάξεις των άρθρων 61 και επ. του ΑΚ, οι οποίες αφορούν τη διοίκηση των νομικών προσώπων.

Πάντως το έργο της μεσολάβησης και της διαιτησίας στην ουσία του ανήκει αποκλειστικώς στο σώμα των μεσολαβητών-διαιτητών, προς το οποίο ο ΟΜΕΔ παρέχει, όπως προαναφέρθηκε, υπηρεσίες συμπληρωματικές και υποστηρικτικές.

Οι μεσολαβητές-διαιτητές αποτελούν, όπως προειπώθηκε, ειδικό σώμα, ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Προσλαμβάνονται με τριετή ανανεώσιμη θητεία, βάσει ειδικής διαδικασίας την οποία ορίζει η διάταξη του άρθρου 3 του Κανονισμού Καταστάσεως Μεσολαβητών Διαιτητών ου ΟΜΕΔ και συνδέονται με τον Οργανισμό, μετά την ανωτέρω πρόσληψή τους, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία προσδιορίζονται κα καθορίζονται από την διάταξη του άρθρου 5 του ως άνω κανονισμού, φέρουσα τον τίτλο «Κώδικας δεοντολογίας των Μεσολαβητών-Διαιτητών».

Οι Μεσολαβητές και οι διαιτητές του ΟΜΕΔ δικαιούνται αμοιβή για την παροχή των υπηρεσιών τους, καθοριζόμενη ανά υπόθεση που αναλαμβάνουν για την οποία προβλέπει ειδικότερα η διάταξη του άρθρου 9 του ως άνω κανονισμού. Το έργο τους, οι ικανότητές τους και οι εν γένει κατάρτισή τους αξιολογείται τακτικώς, και δη κατ' έτος από το ΔΣ του Οργανισμού και υπόκεινται σε πειθαρχικό έλεγχο, τον οποία ασκεί επ΄ αυτών ομοίως το ΔΣ του Οργανισμού, για κάθε υπαίτια πράξη ή παράλειψή τους η οποία παραβιάζει τον προαναφερθέντα Κώδικα Δεοντολογίας, καθώς και τις διατάξεις του ανωτέρω Κανονισμού (Καταστάσεως Μεσολαβητών-Διαιτητών του ΟΜΕΔ) και η οποία επισύρει εις βάρος τους τις υπό της διατάξεως του άρθρου 12 του ως άνω κανονισμού προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, το κύρος και τη νομιμότητα των οποίων οι ανωτέρω (τυχόν τιμωρούμενοι πειθαρχικώς μεσολαβητές-διαιτητές) δικαιούνται να αμφισβητήσουν δι' αγωγής των ασκουμένης ενώπιον των αρμοδίων τακτικών πολιτικών δικαστηρίων, εφ' όσον η εκ της αιτίας αυτής δημιουργούμενη (γεννώμενη) διαφορά, συνιστά αναμφιβόλως διαφορά ιδιωτικού δικαίου (πρβλ και Καζάκο, όπου ανωτ, σελ. 79 στο τέλος).

Εξάλλου και όσον αφορά την εξουσία του ΟΜΕΔ για άσκηση ελέγχου επί της νομιμότητας των αιτήσεων που υποβάλλονται ενώπιόν του για την παροχή υπηρεσιών μεσολαβήσεως και διαιτησίας, γίνεται δεκτό (πρβλ. σχετικώς Κουκιάδη, όπου ανωτ. σελ. 401), ότι τυχόν απόρριψη από μέρους του τέτοιας αιτήσεως, με το αιτιολογικό ότι δεν πληροί τους όρους του νόμου, δημιουργεί ιδιωτική διαφορά, η οποία μπορεί να αχθεί, μέσω της άσκησης σχετικής αγωγής από τον θιγόμενο τρίτο (του οποίου η

ανωτέρω αίτηση δεν έγινε δεκτή), ενώπιον των αρμοδίων τακτικών πολιτικών δικαστηρίων, τα οποία, εάν δεχθούν την ανωτέρω αγωγή ως νόμιμη, θα υποχρεώσουν τον ΟΜΕΔ να αποδεχθεί την απορριφθείσα αίτηση και να παράσχει τις ζητηθείσες υπηρεσίες.

Τέλος εν σχέσει προς την διαδικασία παροχής των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ προς τους τρίτους, εκδόθηκε σχετική διευκρινιστική εγκύκλιος, της οποίας το περιεχόμενο έχει όπως ακολουθεί:

«Οι αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας υποβάλλονται στον ΟΜΕΔ. Η ενδιαφερόμενη επιχείρηση ή συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων, μονομερώς ή από κοινού με το άλλο μέρος υποβάλλει την αίτηση για Μεσολάβηση ή Διαιτησία.

Στην ουσία είναι δυνατόν τα μέρη να δηλώσουν την από κοινού συμφωνία τους για το πρόσωπο ορισμένου Μεσολαβητή ή Διαιτητή (αντίστοιχα). Στην περίπτωση αυτή παρακάμπτεται ολόκληρη η διαδικασία προσκλήσεως και συναντήσεως των μερών για την ανάδειξη Μεσολαβητή ή Διαιτητή. Τα μέρη δεν προσκαλούνται απευθείας από τον Μεσολαβητή για την διεξαγωγή της μεσολαβητικής συναντήσεως ή από τον διαιτητή για τη διεξαγωγή ακροάσεως.

Για την κατοχύρωση του μέρους που προσφεύγει, η αίτηση Μεσολαβήσεως που υποβάλλεται προς τον Οργανισμό θα πρέπει εκτός των άλλων να περιλαμβάνει και τα εξής στοιχεία:

Α) Τα αιτήματα και μάλιστα αιτιολογημένα (Επιχειρήματα για ικανοποίηση και μη ικανοποίηση).

Β) Το είδος της συλλογικής συμβάσεως την οποία αφορά η διαφορά: π.χ. (Εθνική Γενική ΣΣΕ ή Κλαδική (Εθνική ή Τοπική, ή Επιχειρησιακή ή Ομοιοεπαγγελματική εθνική ή τοπική).

Γ) Τα ονόματα των εξουσιοδοτημένων για τις σχετικές διαδικασίες εκπροσώπων.

Δ) Δήλωση της αιτούσας οργανώσεως ή επιχειρήσεως ότι κοινοποιήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση ή στο Υπουργείο Εργασίας:

- Η έναρξη της συλλογικής διαπραγματεύσεως
- Η καταγγελία προηγουμένης ΣΣΕ ή διαιτητικής αποφάσεως.

Ε) Δήλωση της αιτούσης οργανώσεως ή επιχειρήσεως ότι η αίτηση μεσολαβήσεως κοινοποιήθηκε και στην άλλη πλευρά.

Στ) Πλήρεις διευθύνσεις και τηλέφωνα όλων των μερών.

Ζ) Πρωτότυπο (όχι φωτοτυπία) σφραγίδας της αιτούσης οργανώσεως ή επιχειρήσεως. Επίσης, πρωτότυπες υπογραφές.

Στην περίπτωση προσφυγής στην διαιτησία θα πρέπει, στο κείμενο της αιτήσεως, εκτός από τα στοιχεία που αναφέρονται πιο πάνω, να περιλαμβάνονται και τα εξής:

- Δήλωση της διατάξεως βάσει της οποίας γίνεται η προσφυγή στην Διαιτησία: π.χ. άρθρο 16 § 1 εδαφ. α' ή 2 , άρθρο 16 § 1 εδαφ. β' ή 3, άρθρο 16 § 1 εδάφ γ' ή 4, άρθρο 16 § 1 εδάφ δ' του Ν. 1876/90, και εν γένει μονομερώς.
- Εάν η προσφυγή γίνεται βάσει του άρθρου 16 § 1 εδάφ. α' θα πρέπει στην αίτηση να ενσωματώνεται ή να επισυνάπτεται η συμφωνία των μερών για προσφυγή στη διαιτησία.
- Εάν η προσφυγή γίνεται βάσει του άρθρου 16 § 1 εδάφ. β', θα πρέπει στην αίτηση να επισυνάπτεται έγγραφο-εισήγηση του μεσολαβητή που θα δηλώνει την άρνηση της διαδικασίας μεσολαβήσεως από την άλλη πλευρά.

- Εάν η προσφυγή γίνεται βάσει του άρθρου 16 § 1 εδάφ. γ' θα πρέπει στην αίτηση να επισυνάπτεται έγγραφο-εισήγηση του μεσολαβητή η οποία θα δηλώνει: α) την υποβολή προτάσεως από τον μεσολαβητή, β) την αποδοχή της προτάσεως από την εργατική πλευρά και γ) Την απόρριψη της προτάσεως από την εργοδοτική πλευρά.
- Εάν η προσφυγή γίνεται βάσει του άρθρου 16 § 1 εδάφ δ' θα πρέπει στην αίτηση να επισυνάπτεται έγγραφο-εισήγηση του μεσολαβητή η οποία θα δηλώνει: α) την υποβολή προτάσεως από τον μεσολαβητή, β) την αποδοχή της προτάσεως από την πλευρά που προσφεύγει στη διαιτησία και γ) την απόρριψη της προτάσεως από το άλλο μέρος.

Μετά την υποβολή της αιτήσεως, ο ΟΜΕΔ απευθύνει έγγραφη πρόσκληση προς τα ενδιαφερόμενα μέρη να συμμετάσχουν στην ανάδειξη του μεσολαβητή ή του διαιτητή για τον χειρισμό ορισμένης συλλογικής διαφοράς. Τα μέρη μπορούν να δηλώσουν ότι παρίστανται με αντιπρόσωπο ή ότι δεν επιθυμούν να παραστούν κατά την κλήρωση. Κάθε μέρος πρέπει να γνωρίζει ότι, εφόσον δεν προσέλθει στην προκαθορισμένη συνάντηση, η ανάδειξη μεσολαβητή ή διαιτητή πραγματοποιείται είτε με κοινή συμφωνία των παρευρισκομένων (όσων προσήλθαν) είτε, σε περίπτωση ασυμφωνίας αυτών, με κλήρωση. Η κλήρωση γίνεται στον καθορισθέντα τόπο και χρόνο ανεξάρτητα από το πόσοι φορείς, απ' όσους προσκλήθηκαν, τελικά προσήλθαν.

Ειδικότερα για τη διαδικασία της μεσολάβησης θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι:

Α) η μη προσέλευση σε πρόσκληση του μεσολαβητή για συνάντηση, συνιστά άρνηση της διαδικασίας μεσολαβήσεως γεγονός που θεμελιώνει για το άλλο μέρος δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Β) Το 20ήμερο μετά την παρέλευση του οποίου, και εφόσον δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα υποβολής προτάσεως προς τα μέρη, με κοινή συμφωνία των μερών μπορεί να παραταθεί.

Γ) Η υποβολή προτάσεως προς τα μέρη αποτελεί όχι υποχρέωση, αλλά δικαίωμα του μεσολαβητή.

Δ) Τα μέρη θα πρέπει να κοινοποιούν εγγράφως προς τον ΟΜΕΔ την αποδοχή της προτάσεως του μεσολαβητή.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι προσωρινώς, στην περίπτωση ενδιαφερομένων από την Επαρχία, θα ακολουθείται η πάρα κάτω διαδικασία:

- Η αίτηση μπορεί να υποβάλλεται ταχυδρομικώς με συστημένη επιστολή προς τον ΟΜΕΔ,
- Η διαδικασία αναδείξεως μεσολαβητή ή διαιτητή, σε κάθε περίπτωση, πραγματοποιείται στην Αθήνα στα γραφεία του ΟΜΕΔ, είτε η μια πλευρά βρίσκεται εκτός Αθηνών, είτε και οι δύο,
- Οι συναντήσεις μεσολαβήσεως ή ακροάσεως των μερών, είναι εύκολο να διεξάγονται στην Αθήνα, στα κεντρικά γραφεία του ΟΜΕΔ, χωρίς να αποκλείεται και το ενδεχόμενο μετακινήσεως των μεσολαβητών και διαιτητών εκτός Αθηνών.

Διευκρινίζεται επίσης, ότι οι ρυθμίσεις που προκύπτουν βάσει των άρθρων 2 § 8 και 14 § β' του Ν. 1876/90, εφόσον δεν εναρμονίζονται με τις διατάξεις του κανονισμού

Καταστάσεως μεσολαβητών-διαιτητών, ισχύουν μόνο εκτός του ΟΜΕΔ.

Τέλος για κάθε ζήτημα τυπικό, ουσιαστικό ή διαδικαστικό καθώς και για οποιεσδήποτε διευκρινίσεις που αφορούν τον ΟΜΕΔ και τις σχετικές διαδικασίες, τα μέρη μπορούν να απευθύνονται απ' ευθείας και στον ίδιο τον Πρόεδρο του Οργανισμού.

Παράρτημα

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών ρυθμίσεων σε πανελλαδικό επίπεδο

(1961-2001)

Ετος	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ.		Τοπικές Ομοιοεπ.		Ειδικές		Κλαδικές Εθν.+Τοπ.		Επιχ/σιακές		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

Ετος	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ.		Τοπικές Ομοιοεπ.		Ειδικές		Κλαδικές Εθν.+Τοπ.		Επιχ/σιακές		ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝ.	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΣΕ	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ*	*ΔΑ*	*ΣΣΕ +ΔΑ*	*% ΣΣΕ*	*% Δ.Α.*
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**

Έναρξη λειτουργίας Ο.ΜΕ.Δ.

Ετος	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ.		Τοπικές Ομοιοεπ.		Ειδικές		Κλαδικές Εθν.+Τοπ.		Επιχ/σιακές		ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝ.	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	*ΣΣΕ+ ΔΑ*	*%ΣΣΕ*	*%Δ.Α.*
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**

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Ο.ΜΕ.Δ.

Νόμος 1876 της 8.3.90.

Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α΄27/8.3.1990)

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδουμε τον ακόλουθο Νόμο που ψήφισε η Βουλή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'
Συλλογικές Συμβάσεις

Άρθρο 1
Έκταση εφαρμογής του νόμου

1. Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στην γεωργία, κτηνοτροφία, και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.
2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

Άρθρο 2
Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας
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, εφ' όσον 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".
ΣΗΜ:*Το στοιχείο 10 του άρθρου 2 προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 40 παρ.8 του Ν. 1892/1990 (Α' 101).*

Άρθρο 3
Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:
α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
β. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.
3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.
"Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν λόγω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη".
ΣΗΜ:*Το άνω εντός " " εδάφιο προστέθηκε στην παρ.3 του άρθρου 3 με το άρθρο 43 παρ. 3 του Ν. 1902/1990 (ΦΕΚ Α 138).*
4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους

ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.

5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές ελλείπουν, από τις ισχύουσες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης.

Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Άρθρο 4
Διαδικασία διαπραγματεύσεων – Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα.

Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της.

Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εφ' όσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση.

Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.
Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.
Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τς αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.
5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.
Εφ' όσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.
6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.
7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Άρθρο 5
Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ
της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.
2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει ν' αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της.
3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας.
Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.
Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.
4. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από

μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.
5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφα της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφ' όσον υποβάλει σχετική αίτηση.
6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. καθώς και κάθε τροποποίησή της.
8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παραγράφους 4 και 6 του άρθρου αυτού.

Άρθρο 6
Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας
Νομιμοποίηση εκπροσώπων

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:
α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους.
Ειδικότερα για την παρ.3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
β. Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους.
"γ. Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά καιάλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης τωνεργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες".
<u>ΣΗΜ:</u>*Η περ.γ' προστέθηκε με το άρθρο 12 του Ν.2336/1995*
2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.
Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παρ.2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.
Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν.1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία 10 ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της

επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες. Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.
Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
3. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

Άρθρο 7
Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας.

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.
2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.
3. Οροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με παρεμφερή ενέργεια.

Άρθρο 8
Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.
ΣΗΜ:*Παρατήρηση:Σύμφωνα με το άρθρο 49 παρ. 4 του Ν. 1947/1991, ΦΕΚ Α 70:*
"*Αναστέλλεται μέχρι 31.12.1991 η εφαρμογή της διάταξης του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλων διατάξεων*".
ΣΗΜ: *Η παρ. 3 του άρθρου 3 του Ν. 2129/1993 (ΦΕΚ Α 57) ορίζει ότι:* "*Αναστέλλεται για το έτος 1993 η ισχύς της διάταξης του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').*"
2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ.4 του άρθρου 43 του παρόντος.
3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

Άρθρο 9

Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.
2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.
3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.
4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8.
5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Άρθρο 10
Συρροή

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

α) ενότητα αποδοχών,

β) λοιπά θέματα.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Άρθρο 11
Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής

1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό

βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 καί 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.
Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.
2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.
Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.
3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία υποβολής της.
4. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

Άρθρο 12
Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Συλλογική σύμβαση εργασίας αόριστης διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί ύστερα από την παρέλευση ενός έτους από την έναρξη της ισχύος της.
2. Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.
3. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενό του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας.
4. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα και εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 4.
5. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου, όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

Άρθρο 13
Συμφιλίωση

Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.

Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'
Μεσολάβηση - Διαιτησία
Άρθρο 14

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

2. Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται.

Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

Άρθρο 15
Μεσολάβηση

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.

Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.

Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας τους ο μεσολαβητής ορίζεται με

κλήρωση.
Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση.
Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.
4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.
5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ.4 του άρθρου 4 αυτού του νόμου.
6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση.
β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες απο την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.
Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.
γ) Εφ' όσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράφουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Άρθρο 16
Διαιτησία

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται:

α) Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον 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.
4. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.
5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.
6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

Άρθρο 17
Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα.
"Ο οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα".
ΣΗΜ:*Το εντός " " ανωτέρω εδάφιο προστέθηκε από το άρθρο 7 του Ν.2224/1994 (Α 112).*
Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από:
α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι.,
β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι.,
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 Γ.Σ.Ε.,
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 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. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη

από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση.
Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υπεδείχθησαν.
Τα υπό τα στοιχεία δ' και ε' μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ενα μέλος του εδαφίου δ' και ένα του εδαφίου ε' πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.
"Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σεσώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού και ο αναπληρωτής του προέδρου, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου.
Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού".
ΣΗΜ:*Το έβδομο εδάφιο αντικαταστάθηκε ως άνω με την παρ.5 του άρθρου 6 του Ν.2336/1995 (Α 189).*
Η θητεία του διοικητικού συμβουλίου είναι τετραετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.
ΣΗΜ:* *Κατά το άρθρο 1 του Π.Δ. 198/1990 (Α' 76):*
"Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής Δ.Σ.) του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας" (εφεξής Οργανισμός) συγκροτείται όπως ορίζουν οι διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 1 του Ν. 1876/90 "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις" και του παρόντος.
Οι φορείς που προβλέπει το άρθρο 17 παρ. 1 του άνω νόμου υποδεικνύουν ανά ένα τακτικό και ένα αναπληρωματικό μέλος, ύστερα από έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας, εφαρμοζομένης τελικά της ρύθμισης του άρθρου 8 παρ. 5 του Ν. 4346/64 "περί οργανώσεως υπηρεσιών προστασίας κ.λπ."
Αναπληρωματικό μέλος ορίζεται και για το πρόσωπο της περίπτωσης ζ'του άρθρου 17 παρ. 1 του αυτού Ν. 1876/90".
ΣΗΜ:* *Κατά το άρθρο 2 παρ. 1 του Π.Δ. 198/1990 (Α' 76):*
"Τα μέλη των περιπτώσεων α' έως στ' του άρθρου 17 παρ. 1 του Ν. 1876/90 μετά την υπόδειξή τους από τους αρμόδιους φορείς και πριν από τη συγκρότησή τους σε σώμα, με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας, καλούνται από τον Υπουργό Εργασίας να συνέλθουν σε ορισμένο χρόνο και τόπο για να ορίσουν το πρόσωπο που θα καταστεί μέλος σύμφωνα με τις διατάξεις περίπτωσης ζ' του ίδιου άρθρου 17 παρ. 1."
2. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα.

Ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Στον οργανισμό προσλαμβάνονται με τριετή θητεία που είναι ανανεώσιμη.
Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους μετά την πρώτη τριετία επανακρίνονται σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο ειδικός κανονισμός.
Οι υποψήφιοι μεσολαβητές και διαιτητές πρέπει:α) να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους,

β) να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
γ) να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
Προτιμώνται όσοι από τους υποψήφιους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επί πλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.
Ο διορισμός γίνεται μετά δημόσια προκήρυξη των θέσεων.
Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικό σημείωμα, τους τίτλους σπουδών, τις σχετικές δημοσιεύσεις και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.
Το διοικητικό συμβούλιο καλεί τους ενδιαφερόμενους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλους των υποψηφίων και επιλέγει τους ικανότερους.
"3. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του ΥπουργούΕργασίας, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού.
Μεταξύ άλλων, ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων μεσολαβητών – διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού."
ΣΗΜ: *Η παρ.3 αντικαταστάθηκε ως άνω από το άρθρο 7 του Ν.2224/1994 (Α 112).*
ΣΗΜ:* Σχετικό το Π.Δ. 198/1990 περί λειτουργίας και αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Α' 76).*
ΣΗΜ:* Σύμφωνα με την Υ.Α. 12386 (ΕΡΓ) της 20/22.3.1990 (Β' 189), ορίζονται τα εξής:*
"*Παρατείνουμε για ένα (1) ακόμα μήνα το χρόνο ενάρξεως ισχύος των διατάξεων του Ν. 1876/1990, εκτός της περιπτώσεως των διατάξεων των άρθρων 17 και 18 αυτού*".

Άρθρο 18
Πόροι - Κανονισμοί

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι:

α. Ως τακτικός πόρος ποσοστό 3% των ετήσιων, από εισφορές, εσόδων της Εργατικής Εστίας, τα οποία μπορούν να αυξάνονται με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.
Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο.
β. Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.
γ. Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού.
δ. Εσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κ.λπ.
ΣΗΜ: ** Κατά το άρθρο 22 Ν.2639/1998 Α 205/2.9.1998:*
"Από την lη Ιανουαρίου 1998 ο προβλεπόμενος από την περίπτωση α' της

παραγράφου 1 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α') τακτικός πόρος του

οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) από τον οργανισμό Εργατικής

Εστίας (Ο.Ε.Ε.) ορίζεται σε ποσοστό 2% επί των ετήσιων από εισφορές εσόδων του Ο.Ε.Ε.. Το ποσοστό αυτό μπορεί να μειώνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ.".

2. Το διοικητικό συμβούλιο καταρτίζει κανονισμούς, που δημοσιεύονται, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και ειδικά για την (γ) περίπτωση και του Υπουργού Οικονομικών, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και είναι οι εξής:
α. Κανονισμός για την οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού.
β. Κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές, δικαιώματα και υποχρεώσεις για το προσωπικό και τους μεσολαβητές και διαιτητές.
γ. Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικά διαχείρισης των πόρων.
δ. Κανονισμός για την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση μεσολαβητών, διαιτητών και του προσωπικού.
ΣΗΜ:* *Σύμφωνα με την Υ.Α. 12386 (ΕΡΓ) της 20/22.3.1990 (Β' 189), ορίζονται τα εξής:*
"*Παρατείνουμε για ένα (1) ακόμα μήνα το χρόνο ενάρξεως ισχύος των διατάξεων του Ν. 1876/1990, εκτός της περιπτώσεως των διατάξεων των άρθρων 17 και 18 αυτού*".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'
(Διατάξεις που αφορούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α.).
Άρθρο 19

Για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α. ισχύουν οι διατάξεις αυτού του νόμου, εφ' όσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη των παρακάτω ρυθμίσεων:
1. Οπου στο νόμο αυτόν αναφέρονται εργοδοτικές οργανώσεις ή εργοδότης, νοούνται ο Υπουργός Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο.
Ειδικά για τους εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και στους ο.τ.α. συμμετέχει και ο υπουργός που ασκεί σ' αυτούς την εποπτεία. Στην τελευταία περίπτωση μπορεί να οριστεί κοινός εκπρόσωπος με κοινή απόφαση των δύο υπουργών.
Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας.
2. Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου υπουργού, εφ' όσον πρόκειται για εργαζόμενους στο Δημόσιο

και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και ο.τ.α.
ΣΗΜ:*Σχετικώς εξεδόθη η Υ.Α. 2055850/5013/0022 (ΟΙΚ) της 9.30/9/91, (Β' 798), περί καθορισμού αποδοχών του με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Προσωπικού (αορίστου και ορισμένο χρόνου) του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό Ν.Π.Δ.Δ. για το οποίο αναφέρεται η παρ. 2 του άρθρου 19 του Ν. 1876/1990.

Άρθρο 20

1. Σε ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων, τους οποίους αφορά το παρόν κεφάλαιο, μπορεί να καθορίζεται, με απόφαση του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού και του Υπουργού Οικονομικών, σε ύψος ανώτερο από το καθοριζόμενο με τη διαδικασία του νόμου αυτού.
2. Η αμοιβή για το επιστημονικό προσωπικό που εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, των οποίων προορισμός είναι η έρευνα, καθορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου μέσα στα πλαίσια των αποδοχών που ορίζονται για κάθε ειδικότητα με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος κατά περίπτωση υπουργού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε
Άρθρο 21
Ποινικές κυρώσεις

1. Εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης, τιμωρούνται με χρηματική ποινή 200.000 δραχμών τουλάχιστον. Η διαπίστωση της παράβασης γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος και υποβάλλει τη σχετική έκθεσή του στον εισαγγελέα προς άσκηση της ποινικής δίωξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'
Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 22

Μέχρι να ολοκληρωθεί η συγκρότηση του σώματος μεσολαβητών και διαιτητών, και για χρονικό διάστημα το πολύ δώδεκα (12) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η μεσολάβηση θα εξακολουθήσει να διενεργείται από τους οριζόμενους από το Υπουργείο εργασίας υπαλλήλους, η δε διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας από τα υφιστάμενα πρωτοβάθμια διαιτητικά δικαστήρια του ν.3239/1955, πλην αυτών που εκκρεμούν, στα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια κατά το χρόνο της έναρξης ισχύος του παρόντος, οι οποίες εκδικάζονται από αυτά σύμφωνα με το ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος.
ΣΗΜ:*Παρατήρηση: Κατά το άρθρο 49 του Ν. 1947/1991 (Α' 70):*

"Παρατείνεται μέχρι 31.12.1991 η ισχύς του άρθρου 22 του ν. 1876/1990, που αφορά τη μεσολάβηση αι λειτουργία των πρωτοβάθμιων διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων του ν. 3239/1955".

Άρθρο 23
Καταργούμενες διατάξεις

1. Από της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι διατάξεις:
α) Των άρθρων 1 έως και 27, 40, 41, 42 παρ. 2, πλην της περίπτωσης β, του ν. 3239/1955.
β) Οι διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 1 και 2, 8 και 10 παράγρ. 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 και 12 του ν.3755/1957.
γ) Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως και 9 του ν.δ. 186/1969.
δ) Οι διατάξεις των άρθρων 1, πλην της παραγράφου 2, 2 έως και 5 και του άρθρου 10 παρ. 1 και 2 του ν.δ. 1198/1972.
ε) Οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 549/1972.
στ) Οι διαταξεις του ν.δ. 73/1974.
ζ) Οι διατάξεις του άρθρου 10 του ν. 435/1976.
2. Διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις του α.ν. 435/1968.
3. Πάσα αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται.

Άρθρο 24

Θεωρούνται νόμιμες, από τότε που έγιναν, οι προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν με τις πιο κάτω αποφάσεις διορισμού, για την κάλυψη 161 κενών οργανικών θέσεων σε 12 ασφαλιστικούς οργανισμούς, αρμοδιότητας Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων:
1. Ταμείο Ε.Α.Π.Α. Λιμενεργατών Πειραιώς
α) Φ201/4281/24-7-19878 (ΦΕΚ 158/ΝΠΔΔ/12-8-87)
β) Φ201 /6722/7- 12-87 (ΦΕΚ 243/ΝΠΔΔ/22-12-87)
γ) Πρ. 10, 11 της 18-4-1989 (ΦΕΚ 72/ΝΠΔΔ/24-4/89)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 6.
2. Ταμείο Σ.Μ.Ε. Δημοσίων Εργων
α) Φ. Επιλ. 553/2-2-1987 (ΦΕΚ 19/ΝΠΔΔ/5-2-87)
β) Φ43/3356/4-6-1987 (ΦΕΚ 106/ΝΠΔΔ/15.6.87)
γ) Πρ. 158 της 14-2-1989 (ΦΕΚ 45/ΝΠΔΔ/6-3-89 και ΦΕΚ 53/ΝΠΔΔ/ 17-3-89)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 61
3. Ταμείο Νομικών
α) Φ41 /4152/16-7-1987 (ΦΕΚ 147/ΝΠΔΔ/30-7-87)
β) Φ41 /3963/7-7-1987 (ΦΕΚ 138/ΝΠΔΔ/28-7-87)
γ) Απ. 3455/10-5-1989 (Πρ. 12-5-89) ΦΕΚ 88/ΝΠΔΔ/19-5-89)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 13.
4. Ταμείο Ε.Α.Ε.Υ. Δέρματος Ελλάδος
α) Φ121/4240/24-7-1987 (ΦΕΚ 158/ΝΠΔΔ/12-8-87)
β) Φ121 /4515/13-8-1987 (ΦΕΚ 176/ΝΠΔΔ/8-9-87)
γ) Φ121 /4977/15-9-1987 (ΦΕΚ 189/ΝΠΔΔ/28-9-1987)
δ) Φ121 /6511 /26-11-1987 (ΦΕΚ 236/ΝΠΔΔ/3-12-87)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 31.

5. Ταμείο Σ.Ε.Υ. Πρακτορείων
Φ55/4218/16-7-1987
(ΦΕΚ 147/ΝΠΔΔ/30-7-87 και ΦΕΚ 188/ΝΠΔΔ/25-9-87)
Αριθμός υπαλλήλων 7.
6. Ταμείο Ε.Α.Υ. Φαρμακευτικών Εργασιών
α) Φ123/4495/3-8-1987 (ΦΕΚ 169/ΝΠΔΔ/31-8-87)
β) Φ123/6843/15-12-1987 (ΦΕΚ 251 /ΝΠΔΔ/31-12-87)
γ) Απ. 137/2908/15-5-1989) (ΦΕΚ 87/ΝΠΔΔ/17-5-89)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 12.
7. Ταμείο Ε.Α.Π.Ε. Λιπασμάτων
α) Φ 104/4153/16-7-1987 (ΦΕΚ 147/ΝΠΔΔ/30-7-87)
β) Φ 104/6349/19-11-1987 (ΦΕΚ 232/ΝΠΔΔ/3-12-87)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 2.
8. Ταμείο Ε.Α.Υ.Ε. Καταστημάτων
α) Φ113/4130/16-7-1987 (ΦΕΚ 150/ΝΠΔΔ/6-8-87)
β) Φ 113/6189/10-11-1987 (ΦΕΚ 226/ΝΠΔΔ/23-11-87)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 10.
9. Ταμείο Α.Χ.Μ.Α.Υ.Χ. Αξιών Αθηνών
Φ40/4187/16-7-1987 (ΦΕΚ 147/ΝΠΔΔ/30-7-87)
Αριθμός υπαλλήλων 3.
10. Ταμείο Α.Τ. Τύπου Αθηνών
Φ57/4332/23-7-1987 (ΦΕΚ 158/ΝΠΔΔ/12-8-87)
Αριθμός υπαλλήλων 2.
11. Ταμείο Ε.Α.Υ.Π. Εταιρειών Τσιμέντων
α) Φ109/5108/15-9-1987 (ΦΕΚ 190/ΝΠΔΔ/1-10-87)
β) Φ 109/2192/26-4-1988 ΦΕΚ 76/ΝΠΔΔ/9-5-88)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 10.
12. Ταμείο Α.Υ. Τελωνειακών Υπαλλήλων
α) Φ143/4169/16-7-1987 (ΦΕΚ 152/ΝΠΔΔ/7-8-87 και ΦΕΚ 186/ΝΠΔΔ/24-9-87)
β) Φ143/6195/13-11-1987 (ΦΕΚ 224/ΝΠΔΔ/20-11-87)
Συνολικός αριθμός υπαλλήλων 4.

Άρθρο 25
Κύρωση αποφάσεων

Κυρώνονται από τότε που εκδόθηκαν οι κατωτέρω υπουργικές αποφάσεις:

1. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αριθ. 1533/12.5.1989 (ΦΕΚ 358/τ.Β ' της 15.5.1989), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:
"ΑΡΙΘ. 1533
Καθορισμός χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων περιοχής τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης για τη θερινή περίοδο 1989.
ΑΠΟΦΑΣΗ
Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του πρώτου και δεύτερου άρθρου του Ν.1788/88, που κύρωσε την με αριθμ. 10/19.1.88 Π.Υ.Σ. "Ρυθμίσεις για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στην Αθήνα".
2. Τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 1558/85 "Κυβέρνηση και κυβερνητικά όργανα".
3. Τις κλιματολογικές συνθήκες που επικρατούν κατά τη Θερινή περίοδο και την υπάρχουσα υποδομή στα καταστήματα.
4. Τις απόψεις των οικείων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.
5. Την από 11.5.89 γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.
6. Τις ανάγκες εξυπηρέτησης του καταναλωτικού κοινού.

Αποφασίζουμε:

Καθορίζουμε το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων, καταστημάτων τροφίμων και κρεοπωλείων - οπωρολαχανοπωλείων περιοχής τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης, από 16 Μαϊου 1989, για τη θερινή περίοδο ως εξής:

α. Εμπορικών καταστημάτων - καταστημάτων τροφίμων και οπωρολαχανοπωλείων:

Δευτέρα 8.00 - 15.00
Τρίτη 8.00 - 14.00 και 17.30 - 20.30
Τετάρτη 8.00 - 15.00
Πέμπτη 8.00 - 14.00 και 17.30 - 20.30
Παρασκευή 8.00 - 14.00 και 17.30 - 20.30
Σάββατο 8.00 - 15.00

β. Κρεοπωλείων:

Δευτέρα 7.30 - 15.00
Τρίτη 7.30 - 15.30
Τετάρτη 7.30 - 15.30
Πέμπτη 7.30 - 15.30
Παρασκευή 7.30 - 13.30 και 17.30 - 20.30
Σάββατο 7.30 - 15.00

Η απόφαση αυτή, που κοινοποιείται για εκτέλεση, θα δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και θα επικυρωθεί με νομοθετική διάταξη.

2. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας αριθ. 30962/27.4.1989 (ΦΕΚ 315/τ.Β ' της 27.4.1989), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:

"Αριθ. 30962

Χρόνος καταβολής ειδικού εποχιακού βοηθήματος Ν. 1836/89.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Ν. 1558/1985 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα".
2. Τις διατάξεις του Ν.1836/1989 "Προώθηση της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".
3. Την αριθμ. 32702/30.11.88 απόφασή μας "Ειδικό εποχιακό βοήθημα στους οικοδόμους".

Δ59/Ω
4. Την αριθμ. 30659/31.3.1989 απόφασή μας "Ειδικό εποχιακό βοήθημα προς ομοειδείς επαγγελματικές κατηγορίες (εκτός οικοδόμων) και ειδικό βοήθημα προς μεμονωμένους ασφαλισμένους" όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα.
5. Την αριθμ. 1532/25.4.1989 απόφαση του ΔΣ του ΟΑΕΔ (αρ. συνεδριάσεως 20/25.4.89) που μας υποβλήθηκε με το αρ. 112635/26.4.89 έγγραφο του Οργανισμού.

Αποφασίζουμε:

I. Στις ομοειδείς επαγγελματικές κατηγορίες της παρ.1 του άρθρου 22 του Ν. 1836/89, εκτός των οικοδόμων, λατόμων, ασβεστοποιών και υδραυλικών, το ειδικό εποχιακό βοήθημα καταβάλλεται μία φορά το έτος κατά το από 1η Μαϊου έως 20 Δεκεμβρίου χρονικό διάστημα.
Ο έλεγχος των προϋποθέσεων καταβολής του βοηθήματος διενεργείται κατά το διάστημα από 1η Φεβρουαρίου έως 31 Μαρτίου κάθε έτος. Ειδικά για το βοήθημα του έτους 1989 ο έλεγχος των προϋποθέσεων θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο καταβολής του βοηθήματος.
II. Για την καταβολή του ειδικού βοηθήματος της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1836/1989 δεν απαιτείται, κατά την περίοδο της "πρώτης εφαρμογής" της με αρ. 30659/31.3.89 απόφασής μας, που είναι το διάστημα των έξι μηνών, η συνδρομή στο πρόσωπο του άνεργου της ιδιότητας του ασφαλισμένου.
III. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρ. 22 του Ν. 1836/1989 και της αρ. 30659/1989 απόφασής μας, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την αρ.30902/ 1989 όμοια.
IV. Η απόφαση αυτή, που κοινοποιείται για εκτέλεση, να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και να κυρωθεί με νόμο.
3. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αριθ. 51590/19.7.1989 (ΦΕΚ 553/Β/ 21-7-1985), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:
"Αριθ. 51590
Παράταση προθεσμίας υποβολής δικαιολογητικών του Π.Δ/τος 901/76.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:
1. Τις διατάξεις του Π.Δ/τος 1156/77 "Περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας".
2. Τις διατάξεις του Ν. 1558/85 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Οργανα".
3. Τις διατάξεις του Π. Δ/τος 901/76 "Περί αντικαταστάσεως των διατάξεων του Π.Δ/τος 189/75 και περί οικονομικής ενισχύσεως των επί τη βάσει του Νόμου 89/1975 ανασυσταθέντων εργατοϋπαλληλικών επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων".
4. Το άρθρο 27 του Ν. 1264/1982 "Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος κ.λπ.".

Αποφασίζουμε:

Παρατείνουμε τις προθεσμίες υποβολής αίτησης και δικαιολογητικών για οικονομική ενίσχυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων έτους 1989, που

προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ.1, περίπτωση δ' του άρθρου 1 του Π.Δ/τος 901/76 από τη λήξη τους μέχρι 31 Οκτωβρίου 1989.
Η παραπάνω απόφαση που θα κυρωθεί με νόμο, να κοινοποιηθεί και να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.
4. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αριθ. 14949/30.5.1989 (ΦΕΚ 452 τ.Β' της 12.6.1989), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:
"Αριθ. 14949
Συμπλήρωση και τροποποίηση μερικών διατάξεων φορτοεκφορτωτικών εργασιών.

ΑΠΟΦΑΣΗ
Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:
1. Τις διατάξεις του Ν. 1558/1985 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Οργανα".
2. Τις διατάξεις του Π.Δ. 1156/1977 "περί οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας".
3. Τις διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 74/1975 καθώς και του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966.
4. Τις διατάξεις του άρθρου 38 του Ν. 3239/1955.
5. Την επείγουσα ανάγκη λήψεως συμπληρωματικών μέτρων για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών των εργαζομένων στις φορτοεκφορτωτικές εργασίες.

Αποφασίζουμε:
Ι. Συμπληρώνεται το άρθρο 5 του Ν. 74/1975 ως ακολούθως:
1. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού προστίθεται η εξής διάταξη:
"Επίσης περιλαμβάνονται και οι παρακάτω σκοποί:
α. Η επιδότηση των υποαπασχολουμένων φορτοεκφορτωτών ξηράς και κομιστών τελωνείων ξηράς, εφόσον υπάγονται στα οικεία Κεφάλαια Αποζημίωσης Φορτοεκφορτωτών (Κ.Α.Φ.).
β. Η χορήγηση ατόκων ομαδικών δανείων διαρκείας μέχρι δέκα ετών στους φορτοεκφορτωτές λιμένων και ξηράς για την αγορά μηχανικών μέσων φορτοεκφορτώσεων και εργαλείων (γερανοί, κλάρκ, αρτάνες, κ.λπ.)".
2. Στο τέλος του άρθρου 5 προστίθενται παράγραφοι 4 και 5 που έχουν ως εξής:
"4. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία, το ύψος του δανείου και της επιδότησης, η διάρκεια επιδότησης και δανειοδότησης, η εξόφληση του δανείου και κάθε συναφής λεπτομέρεια καθορίζονται με αποφάσεις μας.
Με ίδιες αποφάσεις καθορίζονται τα της οικονομικής ενίσχυσης των οικείων Κεφαλαίων Αποζημίωσης Φορτοεκφορτωτών (ΚΑΦ) από το Λογαριασμό Προστασίας Φορτοεκφορτωτών και Λιμενεργατών (Λ.Π.Φ.Λ.) για τη μέσω τούτων καταβολή του δανείου και της επιδότησης στους φορτοεκφορτωτές, καθώς και του τρόπου των ενισχύσεων τούτων και απόδοσης λογαριασμού επ' αυτών.

5. Για την κάλυψη της δαπάνης που προκαλείται εκ της εφαρμογής της παρ.1 του άρθρου αυτού, που συμπληρώνεται με την παρούσα, θεσπίζονται υπέρ του Λ.Π.Φ.Λ. πόροι εκ ποσοστού 4% επί των κάθε φορά εισπραττομένων νομίμων εργατικών δικαιωμάτων που βαρύνουν τους παρακάτω υπόχρεους:
α. Τον φορτωτή ή παραλήπτη του εμπορεύματος ή είδους ως επαύξηση των τιμολογίων φορτοεκφορτώσεων ξηράς, εκ ποσοστού 2%.
β. Τους εργάτες φορτοεκφορτωτές ξηράς ως κράτηση, εκ ποσοστού 2%.
Οι ανωτέρω πόροι συνεισπράττονται με τους πόρους των Κεφαλαίων Αποζημίωσης Φορτοεκφορτωτών (Κ.Α.Φ.) Ξηράς και με τη μέριμνα των οργάνων αυτών κατατίθενται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος στον οικείο λογαριασμό του Λ.Π.Φ.Λ.".
ΙΙ. Το εδάφιο β' της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966 "περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών της Εργατικής Νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων", που αφορά τους πόρους των λογαριασμών αδείας, αντικαθίστανται ως εξής:
"Οι πόροι των λογαριασμών του προηγουμένου εδαφίου καθορίζονται με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας.
Μέχρι την έκδοση απόφασης, σύμφωνα με το ανωτέρω εδάφιο, εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις".
ΙΙΙ. Το εδάφιο β' της παραγράφου 7 του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966, που αφορά την επέκταση των φορτοεκφορτωτικών διατάξεων, αντικαθίσταται ως εξής:
"Η επέκταση των διατάξεων των φορτοεκφορτωτικών εργασιών σε κοινότητες ενεργείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, μετά από έκθεση του αρμόδιου Νομάρχη και γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.)".
ΙV. Η απόφαση αυτή που θα κυρωθεί με νόμο να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.
5. Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αριθ. 17645/28-9-1989 (ΦΕΚ 729 τ.Β' της 29-9-1989) της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:
"Αριθ. 17645
Συμπλήρωση της 14949/30-5-1989 απόφασης Υπουργού Εργασίας "Συμπλήρωση και τροποποίηση μερικών διατάξεων φορτ/τικών εργασιών".
Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Έχοντας υπόψη:
1. Τις διατάξεις του Ν. 1558/1985 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα".
2. Τις διατάξεις του Π.Δ.368/1989 "Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας".
3. Τις διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 74/1975 καθώς και του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966.
4. Τις διατάξεις του άρθρου 38 του Ν. 3239/1955.
5. Την αριθ. 14949/30-5-1989 απόφασή μας "Συμπλήρωση και τροποποίηση μερικών διατάξεων φορτοεκφορτωτικών εργασιών" (ΦΕΚ 452/Β/12-6-89).

6. Την επείγουσα ανάγκη λήψεως συμπληρωματικών μέτρων για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών των εργαζομένων στις φορτοεκφορτωτικές εργασίες, αποφασίζουμε:
Ι. Συμπληρώνεται η αριθμ. 14949/30-5-1989 απόφασή μας ως ακολούθως:
1. Στο τέλος της παραγρ. 1 της παραπάνω απόφασης προστίθεται υποπαράγραφος γ που έχει ως εξής:
"γ. Η λειτουργία θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά των φορτοεκφορτωτικών λιμένων και ξηράς".
Για την εκπλήρωση του παραπάνω σκοπού δύναται να αγοράζονται από το Λογαριασμό Προστασίας Φορτ/τών και Λιμενεργατών (Λ.Π.Φ.Λ.) κατάλληλοι οικοπεδικοί χώροι για την ανέγερση κτιριακών και λοιπών έργων εγκατάστασης.
Μέχρις ότου υλοποιηθεί ο ανωτέρω σκοπός δύναται με δαπάνες του Λ.Π.Φ.Λ. να αποστέλλονται τα παιδιά των φορτοεκφορτωτών σε κατασκηνώσεις δημόσιου τομέα".
2. Στην παρ.2 της ως άνω απόφασης προστίθεται και παράγραφος 6 που έχει ως εξής:
"6. Οι όροι και προϋποθέσεις λειτουργίας των κατασκηνώσεων καθώς και αποστολής των τέκνων φορτ/τών σε κατασκηνώσεις του Λ.Π.Φ.Λ. ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, η διάθεση των αναγκαίων κονδυλίων από το Λ.Π.Φ.Λ. για την εκπλήρωση του παραπάνω σκοπού, η διαδικασία αγοράς οικοπεδικών χώρων για την ανέγερση των αναγκαίων κτιριακών και λοιπών έργων εγκατάστασης και εξοπλισμού, καθώς και κάθε συναφής λεπτομέρεια καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας".
(ΙΙ. Οι διατάξεις των πάραγραφων 1 και 2 της απόφασης 14949/30-5-89 όπως συμπληρώνονται με την παρούσα δεν εφαρμόζονται για τουςφορτοεκφορτωτές ξηράς Αθηνών, Πειραιά και Θεσσαλονίκης.)
<u>ΣΗΜ:</u>*Η εντός () παράγραφος ΙΙ καταργήθηκε με την ΥΑ(ΚΟΙΝΗ)10828/2000*
Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και να κυρωθεί με νόμο.

Άρθρο 26

Κυρώνεται από τότε που εκδόθηκε η αριθ. ΔΙΠΠΠ/Φ.1/9390 Υπουργική Απόφαση που δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 768/Β/25-10-1988 και της οποίας το κείμενο έχει ως εξής:
"Αριθ. ΔΙΠΠΠ/Φ.1/9390
Προσλήψεις προσωπικού στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με τους νόμους 1648/1986 και 1735/1987.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
Έχοντας υπόψη:
1. Τις διατάξεις των ν. 1648/1986 (ΦΕΚ 147) και 1735/1987 (ΦΕΚ 195).

2. Οτι, για την καλύτερη εξυπηρέτηση του σκοπού στον οποίο αποβλέπει το σύστημα των προσλήψεων προσωπικού στο δημόσιο τομέα που καθιερώθηκε με τους ν. 1735/1987 και 1648/1986, κρίνονται ως αναγκαίες συγκεκριμένες συμπληρωματικές ρυθμίσεις, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1

1. Μετά την τρίτη λέξη "...καλώς", στον έβδομο στίχο της παραγράφου 6 του άρθρου 8 του ν. 1735/1987 και πριν από τη λέξη "και" προστίθεται η φράση "10 μόρια", όταν ο χαρακτηρισμός είναι "καλώς.

2. Στην παράγραφο 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/1986 προστίθεται τελευταίο εδάφιο, ως εξής:

"Ομοίως προστατεύονται και πολύτεκνοι γονείς με 4 τέκνα ή ένα από τα τέκνα τους και όχι περισσότεροι από ένα μέλος της οικογένειας, αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι πολύτεκνοι γονείς ή τέκνα τους του προηγούμενου εδαφίου".

3. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν. 1648/1986 προστίθεται η εξής φράση: "και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου και τέκνα αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του ν. 1285/82 (ΦΕΚ 115)".

4. Η φράση με τις λέξεις "και αναπήρους", στον τέταρτο στίχο της περίπτωσης β' της παραγράφου 11 του άρθρου 3 του ν. 1648/1986, που αρχίζει μετά την τελευταία λέξη "περιόδου" στον τρίτο στίχο της ίδιας παραγράφου και τελειώνει πριν από την λέξη "της" του τέταρτου στίχου αντικαθίσταται ως εξής: "τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, ως και τέκνα αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του ν. 1285/1982 και προστατευόμενους".

Άρθρο 2

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και να κυρωθεί με νόμο.

Αθήνα, 4 Οκτωβρίου 1988

Άρθρο 27

Κυρώνεται από τότε που εκδόθηκε η αριθ. 130558/12-6-1989 (ΦΕΚ 471 /τ.Β' της 16-6-1989) απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εσωτερικών, Εθνικής Αμυνας, Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το κείμενο της οποίας έχει ως εξής:

"ΚΟΙΝΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ
ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΕΘΝ. ΑΜΥΝΑΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Ν. 1558/85 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα" (ΦΕΚ 177/Α/85).

2. Την γνώμη της Ειδικής Επιτροπής που προβλέπεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 14 του Ν. 1505/84.

Την ανάγκη λήψης πρόσθετων μέτρων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού χώρου γενικότερα των εργαζομένων στα Μηχανογραφικά Κέντρα του Δημοσίου των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

Αποφασίζουμε:

1. Χορηγείται στους εργαζόμενους μπροστά σε οθόνες οπτικής καταγραφής μία ημέρα αδείας μετ' αποδοχών ανά δίμηνο πέραν της κανονικής, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου.

Το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να ασκηθεί εντός του συγκεκριμένου διμήνου άλλως χάνεται.

2. Καθίσταται υποχρεωτική η απομάκρυνση των εγκύων από τις οθόνες οπτικής καταγραφής και η αλλαγή θέσης εργασίας τους για όλο το διάστημα της κύησης.

3. Καθιερώνονται 15λεπτα διαλείμματα κάθε δύο ώρες κατά την διάρκεια του ωραρίου για όσους εργαζόμενους απασχολούνται μπροστά σε οθόνες πάνω από 4 ώρες την ημέρα συνολικά ή κάνουν διορθωτική εργασία ασχέτως αριθμού ωρών.

Τα διαλείμματα αυτά δεν συσσωρεύονται.

Για όσους παίρνουν ήδη διάλειμμα μισής ώρας, το διάλειμμα αυτό συμψηφίζεται με το παραπάνω χωρίς σώρευση.

Δεν δικαιολογείται διάλειμμα για άλλες κατηγορίες εργαζομένων πλην των αναφερομένων στην παράγραφο 1.

4. Βελτιώνονται οι συνθήκες εργασίας σε όλα τα μηχανογραφικά κέντρα με τα εξής τεχνικά μέτρα:

α) Εγκατάσταση κλιματισμού - αερισμού, όπου απαιτείται, η βελτίωση του υφισταμένου με προγραμματισμό και έγκριση σχετικών δαπανών, μελετών και έργων από το τρέχον έτος σε κάθε φορά.

β) Διενέργεια ειδικών μελετών αντιμετώπισης του θορύβου σε κάθε μηχανογραφικό κέντρο, η ανάθεση των οποίων θα γίνει το τρέχον έτος ή ο προγραμματισμός και η έγκρισή τους το αργότερο το επόμενο έτος για κάθε φορέα.

γ) Για την επίτευξη εργονομικών ρυθμίσεων προμήθειες και εγκαταστάσεις, κατά το τρέχον έτος, των παραπάνω στοιχείων που θα χρησιμοποιηθούν από τους εργαζόμενους μπροστά σε οθόνες:

Ρυθμιζόμενα και περιστρεφόμενα καθίσματα

Υποπόδια

Ρυθμιζόμενα αναλόγια κειμένου

Ρυθμιζόμενες κουρτίνες

Κοινά φώτα και όχι φθορισμού ύστερα από αίτημα των εργαζομένων

Εξασφάλιση σκούρων επιφανειών στα τραπέζια

Εξασφάλιση χώρου μπροστά στο πληκτρολόγιο ή ειδικού πλαισίου για τη στήριξη του χεριού.

5. Καθιερώνεται, με ευθύνη της διοίκησης του κάθε μηχανογραφικού κέντρου, διενέργεια σεμιναρίων επιμόρφωσης για τους κινδύνους και τα

μέτρα προστασίας των εργαζομένων μπροστά σε οθόνες και οπωσδήποτε τη διενέργεια σεμιναρίων πριν την ανάληψη εργασίας από νέους υπαλλήλους.
6. Καθιερώνονται προληπτικές ιατρικές εξετάσεις για όλο το προσωπικό που εργάζεται μπροστά σε οθόνες από ιατρό Οφθαλμίατρο και Ορθοπεδικό, μία φορά το χρόνο ή και όταν παρίσταται ανάγκη κατά περίπτωση. Μέχρις ότου προσληφθούν Γιατροί Εργασίας στους κατά τα ανωτέρω φορείς οι παραπάνω εξετάσεις θα διενεργούνται από γιατρούς στρατιωτικών νοσοκομείων.
7. Παρέχονται ειδικά γυαλιά, όταν αυτό συσταθεί από τον Οφθαλμίατρο καταβάλλοντας το κόστος αγοράς από την ασφάλιση του δημοσίου.
ΣΗΜ:* *Με την υπ'αριθμ. Υ8α/οικ.2939/10.4-5.5.1995 απόφαση του Υπουργού Υγείας (ΦΕΚ Β'373), καθορίσθηκε ότι το ύψος του ποσού,*
για την προμήθεια ειδικών γυαλιών, που καταβάλλει το Δημόσιο στους

ασφαλισμένους του, που εργάζονται σε μηχανογραφικά κέντρα μπροστά σε οθόνες

οπτικής καταγραφής δεν θα υπερβαίνει τις είκοσι οκτώ χιλιάδες δρχ. (28.000).

Η απόφαση αυτή που θα κυρωθεί με νόμο να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Άρθρο 28

1. Με Προεδρικό διάταγμα που προτείνει ο Υπουργός Εργασίας, μπορεί να κωδικοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο, υπό τον τίτλο "κωδικοποίηση διατάξεων για συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις" όλες οι ρυθμίσεις του παρόντος νόμου, του ν. 3239/55 "περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως κ.λπ.", του ν.δ. 1198/72 "περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου κ.λπ." όπως και των μεταγενέστερων νόμων που τους τροποποίησαν ή τους συμπλήρωσαν έστω και εμμέσως. Κατά την κωδικοποίηση αυτήν επιτρέπεται η νέα διάρθρωση της νομοθετικής ύλης, η συγχώνευση άρθρων και προσθήκη νέων, η φραστική διευκρίνιση και η διόρθρωση και προσαρμογή της ορολογίας, αρκεί πάντοτε να μην αλλοιώνεται η έννοια των ισχυουσών διατάξεων.
Η Κωδικοποίηση αυτή γίνεται από επταμελή επιτροπή, που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και περιλαμβάνει ανώτερους υπάλληλους του Υπουργείου Εργασίας και λειτουργεί εκτός ωρών εργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών.
Εισηγητής χωρίς ψήφο, ορίζεται υπάλληλος της Διευθύνσεως Δ3 του Υπουργείου. Επίσης στην επιτροπή μπορούν να προστεθούν και δύο επιστήμονες ειδικοί στα εργατικά ή κοινωνιολογικά θέματα.
2. Για τη διευκρίνιση κάθε χρήσιμης λεπτομέρειας στην εφαρμογή αυτού του νόμου, εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Άρθρο 29

1. Οι περιπτ. α, β' και ζ' της παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 1597/1986 (Α' 68) αντικαθίστανται ως εξής:
"α. Η παραγωγή της πραγματοποιείται από Ελληνες ή από νομικό πρόσωπο εγκαταστημένο στην Ελλάδα και του οποίου ο νόμιμος εκπρόσωπος είναι Ελληνας.
β. Το πρωτότυπο της ταινίας είναι ελληνόγλωσσο και έχει σενάριο και διαλόγους γραμμένους στην ελληνική γλώσσα, από συγγραφέα Ελληνα ή ελληνικής καταγωγής, ασχέτως μέρους των διαλόγων που έχουν γυριστεί σε άλλη γλώσσα όπως επιβάλλει το σενάριο ή έχει σενάριο γραμμένο από συγγραφέα υπήκοο των χωρών μελών της ΕΟΚ το οποίο πρέπει να μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα.
Σε περίπτωση συμμετοχής ξένου ηθοποιού είναι απαραίτητη η μεταγλώττισή του στην ελληνική γλώσσα".
"ζ. Το σύνολο του εργατικού προσωπικού είναι Ελληνες και έχουν ασφαλιστεί στο Ι.Κ.Α. ή άλλο δημόσιο ασφαλιστικό οργανισμό ή σε ένα από τα καθεστώτα κοινωνικής ασφάλισης που ισχύουν στα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ο.Κ.".
2. Οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 5 του ν. 1597/1986 αντικαθίστανται ως εξής:
"2. Για την εφαρμογή των διατάξεων της ανωτέρω παραγράφου, οι πολίτες κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας εξομοιώνονται με τους Ελληνες πολίτες.
3. Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κινηματογραφίας μπορούν να εξαιρεθούν κριτήρια που ορίζονται στην παράγραφο 1, εκτός από αυτό που αφορά στην υποχρέωση έκδοσης του πρωτοτύπου της ταινίας στην ελληνική γλώσσα".
4. Οι παρ. 4 και 5 του άρθρου 7 του ν. 1597/1986, αντικαθίστανται ως ακολούθως:
"4. α.Κάθε χρόνο καταβάλλεται στους επιχειρηματίες αιθουσών προβολής ταινιών ποσό ίσο με ποσοστό 20% του ειδικού φόρου που εισπράχθηκε από τα εισιτήρια που πραγματοποίησε η αίθουσα στη διάρκεια του χρόνου.
β. Αν η αίθουσα έχει προβάλει ταινίες που οι διάλογοι της πρωτότυπης τελικής μορφής τους είναι στην ελληνική γλώσσα ασχέτως μέρους των διαλόγων που έχουν γυριστεί σε άλλη γλώσσα, όπως ενδεχομένως επιβάλλει το σενάριο, το ποσοστό αυξάνεται σε 30% για μια εβδομάδα προβολής, σε 40% για δύο και σε 55% για τέσσερις εβδομάδες προβολής. Κατά την προβολή ελληνικών ταινιών στη χειμερινή περίοδο, η αίθουσα πρέπει να έχει συμπληρώσει πλήρες δίωρο πρόγραμμα με ταινία μικρού μήκους.
γ. Τα πιο πάνω ποσοστά (εδαφ .α και β) καταβάλλονται όταν η αίθουσα πραγματοποίησε μέχρι 100.000 εισιτήρια. Για τα εισιτήρια πάνω από 100.000 δεν καταβάλλεται οποιοδήποτε ποσό.
5. Τα ποσοστά που προβλέπονται στην παράγραφο 4 μπορούν να αναπροσαρμόζονται κάθε τρία χρόνια με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού".

Άρθρο 30

Στις κατηγορίες των διατάξεων του άρθρου 2 παρ.1 του ν. 780/1978 περιλαμβάνονται και οι Τεχνικοί Τύπου Αθηνών και Θεσσαλονίκης.

Άρθρο 31

Από 1-1-1991 καταργείται η διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 14 του ν.δ. 3755/1957 "περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθωτών, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του ν.3239/1955 κ.λπ.".

Άρθρο 32

1. Η παρ. 4 του άρθρου 21 του ν. 1469/1984 τροποποιείται ως εξής:

"4. Σε περίπτωση εργασίας αυτών που παίρνουν το επίδομα τύπου σύνταξης με βάση τη διάταξη του άρθρου 42 του ν.1140/1981 και των επιμέρους αποφάσεων που έχουν εκδοθεί, καταβάλλεται ολόκληρο το δικαιούμενο ποσό του επιδόματος από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς".

2.***ΣΗΜ:****Η παράγραφος 2 καταργήθηκε με το άρθρο 16, παρ.3 του Ν.2042/1992.*

Άρθρο 33

Το οριζόμενο από το άρθρο 24 του ν. 1545/1985 (ΦΕΚ 91 /Α της 20-5-85) ανώτατο όριο αποζημίωσης αυξάνεται από την ισχύ του παρόντος στο ποσό του ενός εκατομμυρίου πεντακοσίων χιλιάδων (1.500.000) δραχμών.

Άρθρο 34

Μετάταξη - μεταφορά προσωπικού

"1. Επιτρέπεται η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων

α) Από υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία σε υπουργείο ή άλλη αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή σε ν.π.δ.δ.

β) Από ν.π.δ.δ. σε υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή άλλο ν.π.δ.δ., εφ' όσον με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου κρίνεται ότι πλεονάζουν, για οποιονδήποτε λόγο, στην υπηρεσία που ανήκουν οργανικώς. Η μετάταξη είναι υποχρεωτική και γίνεται, χωρίς αίτηση των υπαλλήλων, σε κενή θέση. Αν δεν υπάρχει κενή θέση, η μετάταξη μπορεί να γίνεται με μεταφορά της θέσης που κατέχει ο μετατασσόμενος. Η θέση αυτή μεταφέρεται αυτοδικαίως με την απόφαση της μετάταξης και εντάσσεται στις θέσεις του οικείου κλάδου ή σε συνιστώμενο κλάδο. Οι μετατασσόμενοι πρέπει να κατέχουν τα προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται.

2. Για τους μετατασσόμενους εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρ. 7 και των δύο πρώτων εδαφίων της παρ. 9 του άρθρου 20 του ν. 1735/1987.

3. Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα, εφ' όσον με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου κρίνεται ότι πλεονάζει, μεταφέρεται, χωρίς αίτησή του, σε υπηρεσίες του Δημοσίου ή ν.π.δ.δ. και κατατάσσεται σε κενές θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφ' όσον έχει τα

προσόντα που προβλέπονται για τις θέσεις αυτές. Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, η κατάταξη γίνεται σε θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας, οι οποίες συνιστώνται αυτοδικαίως με την απόφαση μεταφοράς, κατά ειδικότητα και αριθμό ίσο με τον αριθμό των προσώπων που θα καταταγούν σ' αυτές. Για το συνολικό αριθμό των θέσεων αυτών κατά ειδικότητα εκδίδεται διαπιστωτική πράξη του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Το παραπάνω προσωπικό υπόκειται στις διατάξεις του κεφ. Γ' του ν. 993/1979, όπως ισχύουν.

4. Για το προσωπικό που μεταφέρεται έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των παρ. 14, 16 και 17 του άρθρου 20 του ν. 1735/1987.

5. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στη Δ.Ε.Η., στον Ο.Τ.Ε. και στις τράπεζες του δημόσιου τομέα, στις επιχειρήσεις που υπάγονται στον Ο.Α.Ε., καθώς και στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα που δεν είναι βιώσιμες, ιδίως λόγω πτώχευσης, ή που έχουν τεθεί υπό εκκαθάριση.

6. Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ., εφ' όσον με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου κρίνεται ότι πλεονάζει με οποιονδήποτε τρόπο, μεταφέρεται, χωρίς αίτηση, σε υπηρεσίες του Δημοσίου ή ν.Π.δ.δ., όπως ορίζεται στις περιπτώσεις α- β της παρ. 1. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις των παρ. 3 και 4.

<u>ΣΗΜ:</u>*Οι παρ. 1 έως και 6 αντικαταστάθηκαν ως άνω με την παρ. 1 του άρθρου 56 του Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ Α 50)*

7. Οταν η μετάταξη ή μεταφορά γίνεται σε κενή θέση ή συνιστώμενη προσωπαγή θέση, καταργείται με την απόφαση μετάταξης ή μεταφοράς η θέση που κατέχει ο μετατασσόμενος ή μεταφερόμενος υπάλληλος.

"8. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, τα υπηρεσιακά συμβούλια των υπουργείων, των ν.π.δ.δ. και των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα υποχρεούνται εντός τεσσάρων μηνών από την έναρξη της ισχύος του παρόντος νόμου να κρίνουν με απόφασή τους για την ύπαρξη πλεονάζοντος προσωπικού κατά κλάδο ή ειδικότητα. Η κρίση για την ύπαρξη πλεονάζοντος προσωπικού θα επαναληφθεί και κατά το έτος 1992 και η σχετική διαδικασία θα αρχίσει το Φεβρουάριο του έτους αυτού. Τα υπηρεσιακά συμβούλια πρέπει να έχουν αποφανθεί το αργότερο μέχρι το τέλος Απριλίου του ιδίου έτους. Η απόφαση των υπηρεσιακών συμβουλίων γνωστοποιείται εντός δέκα (10) ημερών στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και το πλεονάζον προσωπικό τίθεται αυτοδικαίως στη διάθεση του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης για μετάταξη ή μεταφορά. Η μετάταξη ή μεταφορά διενεργείται με κοινή απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και των οικείων υπουργών. Αν σε φορείς της παρ. 3 δεν λειτουργεί υπηρεσιακό συμβούλιο, για τη μεταφορά προσωπικού απαιτείται απόφαση του συλλογικού οργάνου διοίκησης αυτών.

Μετάταξη ή μεταφορά υπαλλήλου χωρίς αίτησή του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου, επιτρέπεται μόνο μία φορά. Μετάθεση ή

απόσπαση σε υπηρεσία άλλου νομού, χωρίς αίτηση του υπαλλήλου που μετατάσσεται ή μεταφέρεται με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, απαγορεύεται πριν παρέλθει εξάμηνο.

9. Τα υπηρεσιακά συμβούλια, προκειμένου να κρίνουν για την ύπαρξη ή μη πλεονάζοντος προσωπικού κατά κλάδο ή ειδικότητα, λαμβάνουν υπόψη τους τον αριθμό του υπηρετούντος προσωπικού, μόνιμο και με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, κατά κλάδο και ειδικότητα για κάθε φορέα, την οργανωτική διάρθρωση των υπηρεσιών, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον προγραμματισμό ή μη νέων δραστηριοτήτων και την έκτασή τους, τη δυνατότητα εφαρμογής συστημάτων πληροφορικής και μηχανοργάνωσης, το γεγονός της μη πλήρους απασχόλησης μέρους του προσωπικού ή της μη απασχόλησής του σε εργασίες αντίστοιχες των προσόντων τους, τη δυνατότητα ανακατανομής του υπηρετούντος προσωπικού και την ανάγκη μείωσης των δαπανών προσωπικού και εντατικοποίησης της εργασίας. Η ύπαρξη κενών οργανικών θέσεων και μόνο δεν μπορεί να αποτελέσει αιτιολογία κρίσης για μη ύπαρξη πλεονάζοντος προσωπικού. Ο Υπουργός Προεδρίας της Κυβέρνησης μετά από έλεγχο του Σώματος Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, μπορεί να ζητεί αρμοδίως την επανεξέταση της σχετικής απόφασης του υπηρεσιακού συμβουλίου".

ΣΗΜ:*Οι παρ. 8 και 9 αντικαταστάθηκαν ως άνω με την παρ. 1 του άρθρου 56 του Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ Α 50)*

10. Οι διατάξεις της παρ. 6-10 του άρθρου 17 του ν. 1586/1986 εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού.

11. ***ΣΗΜ:****Η παρ. 11 καταργήθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 56 του Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ Α 50).*

12. ***ΣΗΜ:****Η παρ. 12 του άρθρου 34 καταργήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 3του Ν. 2085/1992 (ΦΕΚ Α 170).*

ΣΗΜ:**Κατά το άρθρο 56 παρ. 2 του Ν. 1943/1991 (Α 50):*

"*Οι διατάξεις του άρθρου 34 του ν. 1876/1990, όπως τροποποιείται με το παρόν άρθρο, εκτός από τις προθεσμίες που αναφέρονται στην παρ. 8 του ίδιου άρθρου, εφαρμόζονται και για τη μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού, που δεν έχει χαρακτηρισθεί ως πλεονάζον, εφ' όσον υπάρχει επιτακτική ανάγκη ενίσχυσης των υπηρεσιών των υπουργείων καθώς και των ν.π.δ.δ. Στην περίπτωση αυτήν ο Υπουργός Προεδρίας της Κυβέρνησης καθορίζει με απόφασή του, μετά από εισήγηση πενταμελούς επιτροπής, κατά κλάδο ή ειδικότητα τον αριθμό των υπαλλήλων που θα μετατάγουν ή θα μεταφερθούν. Ο ονομαστικός καθορισμός των υπαλλήλων γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο.*

Η πενταμελής επιτροπή της παραγράφου αυτής συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης από ένα σύμβουλο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, που ορίζεται από την ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ένα γενικό διευθυντή του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης, έναν καθηγητή διοικητικής επιστήμης Α.Ε.Ι., έναν καθηγητή διοίκησης επιχειρήσεων Α.Ε.Ι. και έναν εκπρόσωπο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.. Εισηγητής και γραμματέας της επιτροπής ορίζονται υπάλληλοι του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης της κατηγορίας ΠΕ.

Η επιτροπή αυτή καθορίζει με απόφασή της, τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις για το ονομαστικό καθορισμό από τα υπηρεσιακά συμβούλια των υπαλλήλων που

μετατάσσονται ή μεταφέρονται. Στα κριτήρια που καθορίζει η επιτροπή περιλαμβάνοται τόσο η δήλωση επιθυμίας του υπαλλήλου για μετάταξή του, όσο και η σειρά πρόσληψης, προηγουμένων των νεωτέρων. Με απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Οικονομικών καθορίζεται αποζημίωση για τον πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και γραμματέα της επιτροπής, κατά παρέκκλιση των διατάξεων των ν. 1256/1982 και 1505/1984.

Η ισχύς των διατάξεων της παρούσας παραγράφου λήγει με τη συμπλήρωση δύο ετών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. 'Ομως διαδικασίες μετατάξεων, που είχαν αρχίσει πριν από τη συμπλήρωση της διετίας, ολοκληρώνονται και μετά την παρέλευσή της".

<u>ΣΗΜ:</u>*Κατά το άρθρο 8 παρ. 7 του Ν. 2225/1994 (Α' 121) ορίζεται:*

"Υπάλληλοι οι οποίοι κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 56 τουν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50 Α') και 18 του ν. 2026/1992 (ΦΕΚ 43 Α') μετατάγηκαν ή μεταφέρθηκαν ως πλεονάζοντες, σε θέσεις κατώτερης κατηγορίας ή σε θέσεις εκπαιδευτικής βαθμίδας κατώτερης εκείνης στην οποία ανήκαν, κατατάσσονται με πράξεις του οικείου υπουργού σε κενές

θέσεις αντίστοιχου κλάδου ή ειδικότητας της ίδιας εκπαιδευτικήςβαθμίδας που ανήκαν πριν από τη μετάταξη ή μεταφορά τους.

Σε περιπτωση κατά την οποία δεν υπάρχουν κενές θέσεις στις υπηρεσίες που υπηρετούν, μπορεί να γίνει με αίτηση του υπαλλήλου μετάταξη ή μεταφορά σε κενές θέσεις άλλης υπηρεσίας, εντός του ίδιου νομού, με κοινή απόφαση των οικείων υπουργών.

Εάν δεν υπάρχουν κενές θέσεις για την εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων εδαφίων, ο υπάλληλος κατατάσσεται στην πρώτη θέση που θα

κενωθεί, κλάδου ή ειδικότητας εκπαιδευτικής βαθμίδας αντίστοιχης με εκείνη που ανήκε πριν από τη μετάταξη ή μεταφορά".

Άρθρο 35

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει ένα μήνα μετά από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με δυνατότητα παράτασης του χρόνου αυτού κατά ένα μήνα ακόμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις. Ειδικά οι διατάξεις των άρθρων 17 και 18 του παρόντος ισχύουν από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως Νόμου του Κράτους.

Αθήνα 7 Μαρτίου 1990

Βιβλιογραφία

1. Albeda W., *Recent Trends in Collective Bargainning in Netherlands*, στο J.P. Windmuller et al., *Collective bargainning in Industrialised Market Economies: A reappraisal*, οπ.π., σελ. 256.
2. Bain G.S. and Clegg H.A., *A Strategy for industrial relations research in Grait Bretain*, British Journal of Industrial relations, οπ.π., 1974, σελ. 92-95.
3. Bessant J., Microelectronics and Change at Work, I.L.O, Geneva, 1989, σελ. 26-60.
4. Blain A. N. J. and Gennard John, *Industrial relations Theory – A Critical Review*, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 390-391.
5. Blain A.N.J. and Gennard John, Industrial *Relations Theory-A Critical Review*, British Journal of Industrial Relations, Vol VIII, No.3, November 1970, σελ. 389-390.
6. Blanpain R. –Κουκιάδη Ι., *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας, Πριν και μετά το Μάαστριχ*, 1993, σελ. 189-246.
7. Bolin B., *Trade Unions and the Crisis*, σελ. 30, στο Treade Unions Today and Tomorrow, ed. G. Spyropoulos, Work and Society, Nr. 6.
8. Boyer Robert, «*La crise actuelle: une mise en perspective historique*» CEP no 7/8, 1979.
9. Burgess Ch., *Skill Implications of New Technology*, Employment Gazette, October 1985, σελ. 397, επ.
10. Cain G. (December 1976). *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory. A Survey Journal of Economics Liberature*, 14, no 4.
11. Cartter, A., Marshall, R.: ό.π. (υποσημ. 2, σελ. 37), σελ. 19.
12. Chris de Neubourg, *Unemployment and Labour Market Flexibility: The Netherlands*, World Employment Programme, I.L.O., Geneve, 1990 σελ. 133-137.
13. Clarke O.: *Collective Bargainning and the Economic Recovery*, in OECD Observer, (Paris, Organisationfor Economic Cooperation and Development), July 1984, σελ. 19.
14. Coriat Benjamin, *L'atelier et le chronometre*, Ed. Christian Bourjois, Paris 1979.
15. Delamotte Y., *Η εξέλιξη του δικαίου και των Συλλογικών Εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία από το 1981 μέχρι το 1986 (Μετάφραση Σοφίας Μήτσου)*, Ε.Εργ.Δ., τ. 46, 1987, τεύχος 13, σελ. 549.
16. Delomatte Yves: «*Les tendances nouvelles de la legislation francaise du travail*», *Travail et Societe* (Γενεύη), τ 10, αρ. 1, Ιαν. 1985, σελ. 7-17, Guy Caire: «Les Lois Auroux», *relations indusrialles* (Quebec), τ. 39, αρ. 2, 1984, σελ. 257-335. Βλ. επίσης Nicole Catala: *«Μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία της Γαλλίας» (μετάφραση Τρ. Μήτσου)*, *ΕΕργΔ* 42, 1983, σελ. 1001 και επ.
17. Dertouzos, A.: ό.π., σελ. 369-371. Jecchinis, C.: *Trade Unionism in Greece*, Roosevelt University, 1967, Ch. IV. και Katsanevas, Th.: ό.π., ch. 6.5.
18. Dertouzos, D.: *The Greek Labor Movement: Its role in the national Indusrial relations system, (Ph.D. Thesis)*. Rutgers University, 1962, σελ. 136.
19. Doukakis D.L., *La modernisaton en Grece. Transformations du rapport salarial et crise du modele de croissance*, EHESS, Paris 1984.
20. Duguit L., *Traite de Droit Constitutionnel*, τ. I, Paris 1991, σελ. 16-17.
21. Dunlop J.T., *Industrial reations Systems*, οπ.π., σελ. 13-14.
22. Ebbinghaus B. and Hassel A., (2000), *'Striking deals: Concertation in the reform of continental European welfare states'*, Journal of European Public Policy 7 (1): 44-62.
23. Flanders A., Collective Bargaining : A theoritical analysis, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 4-6.
24. Flanders A., The Tradition of Voluntarism, British Journal of Industrial Relations, November 1984, σελ. 352-370. Επίσης A. Fox, history and Herritage, κεφάλαιο 9.
25. Flanders, A. (Ed 1971). *Collective Bargaining*. Penguin, σελ. 8. Επίσης: Marshall, N. (1982). *Collective Bargaining*. Irwin. Random House, κεφ.1. Επίσης: Clegg, H. (1969). *The System of Industrial Relations in G. Britain*. London: Blackwell, κεφ. 12. Επίσης: Beal, E., Wickerham, E., Kienast, P., (1982). *The Practice of Collective Bargaining*. Επίσης: Katz, H., Kochan T. (1992). *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill, κεφ. 1,3 και 13.
26. Fox A., *Collective Bargaining*, Flanders and the Webbs, British Journal of Industrial Relations, οπ.π., σελ. 156.

27. Friedman, M. (June 1976). *Infletion and Unemployment*.Journal of Political Economy. Επίσης: Becker G. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
28. Galenson W. (Ed.): *Labor in Developing Countries*, Berkeley, University of California Press, 1962, σελ. 2.
29. Geary D., *Το Ευρωπαϊκό εργατικό* Κίνημα (1848-1939), 1988, σελ. 30-56.
30. Gill C., Work, *Unemployment and New Technology*, οπ.π., σελ. 96-114.
31. Gordon, D. (1972). *Theories of Poverty and Underemployment*. Lexington Mass: Lexington Books. Επίσης: Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degratation of Work in The Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press. Επίσης: Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. London: Macmillan.
32. Grote J. and Schmitter P., (1999), *'The renaissance of national corporatism: Unintended side effects of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?'*, Transfer 1-2.
33. Guigni G., *Recent Trends in Collective BArgainning in Italy*, στο J.P. Windmuller et al., Collective Bargainning in Industraialised Market Economies: A Reappraisal, οπ.π., σελ. 231-232.
34. Hyman R. (March 1995). *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice*. European Journal of Industrial Relations. Vol.1., no 1.
35. ILO. (1983). *Directory of Labour Relations Institutes*. Geneva. Επίσης: ILO (1985). *Labour Relations Institutes*. Institutes Structures and Functions. Επίσης: Industrial Relations Research Association (1995). *Proceedings of the Industrial Relations Associations*. Επίσης: Mc Connell, Brue S.C., (1995). *Conteporary Labor Economics*. McGraw Hill, κεφ. 21. Σχετικά με την έρευνα και διδασκαλία των εργασιακών θεμάτων στην Ελλάδα μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, βλέπε: Katsanevas Th., Zisimopoulos (1977). *A Report on the Foundation of an Institute of Labour in Greece*. Geneva: ILO (στην Ελληνική: ΟΑΕΔ, 1983).
36. J. P. Windmuller, Concentration Trends in Union Structure: An international Comparison in Industrial and labor Relations Review, Oct, 1981, σελ. 43-57.
37. Jackson M.P., *Industrial Relations*, οπ.π., σελ. 8. Επίσης, βλέπε Ξ. Πετρινιώτη, Κράτος και εργασιακές σχέσεις, Η Πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων, 1985, σελ. 17.
38. Jackson Michael P, Indusrial relations, οπ.π., σελ.9.
39. Jellinek G., *Allgemeine Staastslehre*, 3η έκδοση, επανέκδοση 1976, σελ. 230 επ.
40. Katsanevas, Th.: *Trade Unions in Greece: An analysis of Factors Determining their Growth and Present Structure (Ph. D. Thesis)*, London School of Economics, 1980, ch.5, ch. 11.
41. Kerr, C. (1971). *Neoclassical Revisionist in Labor Economics -1949 - 1960 - R.I.P*. Επίσης: Kaufman, B. (1988). *How Labor Markets Work: Reflections on Theory and Practice by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester and Llyon Reynolds. Lexington Mass. Lexigton Books*. Επίσης: Dunlops, J. (1958). *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois: University Press. Επίσης: Reynolds, R., (1949). *Labor Economics and Labor Relations*. Prentice Hall. Επίσης: Kerr, C., Harbison F., Dunlop J., Myers C. (March 1995). *The Labor Problem in Economic Development. International Labour Review*. Επίσης: Flanders, A. (1969) Collecting Bargaining.. Penguin. Επίσης: Clegg, H. (1970). *The System of Industrial in G. Britain*. London: Blackwell. Επίσης : Bain, G. (1970). *The Growth of White Collar Trade Unionism*. London: Clarendon.
42. Lane, T. Roberts, K. (1971). *Strike at Pilkington, London*, Fontana. Επίσης: Human, R. (1972). Strikes.London. fontana. κεφ.1
43. Marginson P., *Europan Integration and Transational Management-Union Relations in the Enterprise*, British Journal of Industrial Relations, 1992, Vol. 30, No 4, σελ. 529 επ.
44. Meriaux O., (2004), *«Το γαλλικό μοντέλο ανασυγκρότησης της κοινωνικής συνεργασίας»*, στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις:
45. Mitsou T., *Les relations professionnelles en Grece*, 1980, 102.
46. Parsons T και N.J. Smelser, Economy and Society, *A study in the intergration of economy and social Theory*, London: Routledge and Kegan Paul, 1956.
47. Pazarzi-Nina E. & Pazarzis M. *"SMEs and Alternative Dispute Resolution In Greece"*, EIM BV BUSINESS POLICY RESEARCH, European Programme on 'SMEs and Entrepreuneurship", 2005. Research Report.
48. Pazarzis M. & Pazarzi-Nina E., *"The system of alternative dispute resolution in Greece"* International Journal Of Aplied Systemic Studies (Under Publication) 2008
49. Pazarzis M. & Pazarzi - Nina E., *"Privatization and SMEs access to alternative dispute resolution in Greece"*, Pazarzis, M., Pazarzi - Nina, E., Εισήγηση για το *'World Congress of*

the International Sociological Association', Durban, South Africa, July 2006 (Session RC10). Η εισήγηση εγκρίθηκε για δημοσίευση στο Δικτυακό Ιστότοπο του Συνεδρίου (www.sociology2006.com)
50. Regini M., (2000), *'Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to Globalization'*, Politics & Society 28 (1): 5-33.
51. Regini M., (2000), '*Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to Globalization'*, Politics & Society 28 (1): 5-33.
52. Ress A. (1952). *Industrial Conflict and Bussiness Fluctuation*. Journal of Political Economy. Vol. 60 Επίσης: ( ) *The Economics of Trade Union*.
53. Reynaud J. –D. (a cura di), *La Contrattazione in Europa*, Edizioni Lavoro, Commisione della Comunita Europee, οπ.π., σελ. 136.
54. Reynaud J. D., *La Contrattazione Collectiva in Europa, Edizioni lavoro*, Commissione della Comunita Europee, Roma 1982, σελ 134, επ.
55. Rhodes M., (2003), *«Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον ανταγωνιστικού κορπορατισμού»*, στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ. και Ιωαννίδης Σ., (επιμ.),
56. Rhodes M., (2003), *«Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον ανταγωνιστικού κορπορατισμού»*, στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ. και Ιωαννίδης Σ., (επιμ.), Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές όψεις, σ.σ. 281-317, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
57. Romagnoli U. (Μετάφραση Ι. Ληξουριώτη), *Η Απορύθμιση και οι πηγές του εργατικού δικαίου*, Ε. Εργ. Δικ., τόμ. 48, 1989, σελ. 1041-1055. Επίσης, Α. Παπαϊωάννου, Η απορύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων, Ε.Εργ. Δ., τ.50, 1991, σελ. 168-169.
58. Rowe Chr., *People and chips, The Human implications of Information Technology*, οπ.π. σελ 58-59 και σελ. 103-107.
59. Salamon M., *Industrial Relations, Theory and practice* , 1987, σελ. 219.
60. Salamon M., *Industrial relations, Theory and Practice*, 1987, σελ. 10-11, σελ. 14-21 και σελ. 222-224.
61. Salamon M., *Industrial Relations*, *Theory and Practice*, οπ.π., σελ. 14.
62. Salamon M., *Industrial Relations*, *Theory and practice*, οπ.π., σελ. 219-220.
63. SCHREGLE Johannes, *"L' etude comparee des relations professionalles: ecueils et promesses »*. Revue internationale du travail, τόμος 120, αρ. 1., Ιανουάριος – Φεβρουάριος 1981, σελ. 17-33.
64. Schregle, Rev. Inter. Du Tr. 1974, τ. 109, σ.4 Για τις επαγγελματικές σχέσεις στην Ελλάδα βλ. Κατσανέβα, *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Το θεσμικό πλαίσιο και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ΚΕΠΕ*, Αθήνα 1977, Ρ. Φακιολά, *Ο Εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα,* 1978, βλ. συμπληρωματικά ορισμένες σκέψεις, Καραλή, *Η πολιτική επί των μισθών και των ημερομισθίων*, 1978, σ. 13 επ., Μετζητάκου, *Παρατηρήσεις επί του θεσμού των συλλογικών διαφορών εργασίας*, Ηράκλειο 1979.
65. Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. Clarendon Press 1976). Επίσης: Richardo, D.(1817). *The Principles of Political Economy and Taxation*. Επίσης: Marshall, A. (1920). *Principles of Economics*. London. Επίσης: Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*. New York: Macmillan. Επίσης: Douglas,P.(1934). *The Theory of Wages*. New York: Macmillan.
66. Spyropoulos G., *The Role of Trade Unions in aChanging World*, σελ. 40-41, στο Trade Unions Today and Tomorrow, Work and Society, οπ.π.
67. Spyropoulos G., *Trade Unions Today and Tomorrow*, (I) Trade Unions in a Changing Europe, Vol. I.
68. Sturmthal, A. (Ed.): *White Collar Trade Unions*, University of Illinois ress, 1967, σελ. 375. Σχετικά με το θέμα των μισθωτών υπαλλήλων στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες βλ. Ghosh, S. : *Trade Unionism in the Underdeveloped Countries*, Calcutta, Booksellers and Publishers, 1960, σελ. 191.
69. Sturmthal, A. Scoville, J.: ό.π. (υποσημ. 1, σελ.22), σελ. 8.
70. Tilly R., *Populaire Disorders in Nineteen Century Germany*, Journal of Social History, No.1, 1970, σελ. 25-30.
71. Webb S. And B., *Industrial Democracy*, όπ.π., σελ. 178.
72. Webb S. And B., *Industrial Democracy*, οπ.π., σελ. 560.
73. Webb Sidney and Beatrice (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longamans.
74. Webb, Sidney and Beatrice (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans, κεφ. 1.

75. Windmuller J. P. and A. Gladstone, eds, *Employers Associations and Industrial Relatons: A comparative Study*, Clarendon Press, Oxford 1984.
76. Windmuller J. P. et al., *Collective bargaining in Industrial market Economics*, οπ.π., σελ. 25.
77. Zambarloukou S., (2004), '*Collective bargaining and social pacts in Greece: Social*
78. Zambarloukou S., (2004), '*Collective bargaining and social pacts in Greece: Social actors'responses to change*', Εισήγηση στο συνέδριο 'Economic Sociology: Problems and prospects', Ρέθυμνο.
79. Αγαλόπουλου Χρ., Εισαγωγή εις το Εργατικόν Δίκαιον, 1958, σελ. 61.
80. Αμπεντροντ Β., *Κοινωνική Ιστορία του Ευρωπαϊκού Εργατικού Κινήματος*, οπ.π., σελ. 14.
81. Βάγια, *Το συναινετικό στοιχείο στην ρύθμιση των κοινωνικών συλλογικών διαφορών κατά τον ελληνικό νόμο*, ΕΕΔ 1991, σελ. 897 επ., Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ. 230 επ., Παπαδημητρίου, Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, σελ. 77 επ.
82. Γ. Σπυρόπουλου, *Πολυεθνικές και διεθνείς Εργασιακές Σχέσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο*, 1977μ Δημοσιεύματα Ε.Δ.Ε.Κ.Α., σελ. 15-21.
83. Δασκαλάκη Δ., *Ένα ελπιδοφόρο νέο πλαίσιο για τη Διαιτησία στις εργασιακές σχέσεις*, Οικονομικός Ταχυδρόμος, Φ. 2 (1914 10-01-1991, σελ. 37-38. Επίσης Β Bolin, Trade Unions and the Crisis, σελ. 31-32, στο Trade Unions Today and Tomorrow, ed. G. Spyropoulos, Work and Society, οπ.π.
84. Δασκαλάκη Δ., *Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων*, Ε.Εργ.Δ., τ. 53, 1984, σελ. 357-358.
85. Δασκαλάκη Δ., *Θεσμική καινοτομία: το νέο μοντέλο μεσολάβησης και διαιτησίας στις συλλογικές διαφορές εργασίας*, Ενημερωτικό δελτίο, Έκδοση του Ινστιτούτου εργασίας της ΓΣΕΕ, τεύχος 18-19, Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1992, σελ. 28-34 και ιδίως σελ. 28-29.
86. Δασκαλάκη Δ., *Σύγχρονες διαστάσεις της βιομηχανικής δημοκρατίας και συμμετοχής*, Δημόσιος τομέας, τεύχος 46-47, 1989, σελ. 25.
87. Δασκαλάκη Δ., *Σύγχρονες κατευθύνσεις της έρευνας των εργασιακών σχέσεων*, Δελτίο Ελλήνων Κοινωνιολόγων, οπ.π. σελ. 8.
88. Δασκαλάκη Δ., *Το πρόβλημα της θεωρίας στις Εργασιακές σχέσεις και η συστημική προσέγγιση του Dunlop*, Δημόσιος τομέας, Απρίλιος 1989, τεύχος 43, σελ. 71.
89. Δουκάκης, Ντάντης-Λάζαρος, *Εργασιακές Σχέσεις, οικονομία και θεσμοί*, Εκδ. Οδυσσέας, 1988, σελ.27.
90. Ζαμπαρλούκου Σ., (1997), *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. 1936-90*, Αθήνα- Κομοτηνή: Σάκκουλας.
91. Ζολώτα Ξ., *Πληθωρισμός και Νομισματικός Στόχος*, Τράπεζα της Ελλάδος, Αρχείο μελετών και ομιλιών (38), 1978, σελ. 21 επ.
92. Ιωάννου Χ., *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα, 1989, 70 επ., Κουκουλές Γ., *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα*, Συνδ. Επιθ. τ. 3, 1985, 25 επ.
93. Ιωάννου Χ., *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών μελετών, Αθήνα, 1989, 70 επ., Κουκουλές Γ., *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα*, Συνδ. Επιθ. τ.3, 1985, 25 επ.
94. Ιωάννου Χ.: *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση*, Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα 1996.
95. Ιωάννου Χρ., Μισθωτή απασχόληση και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Έκδοση Ι.Μ.Ε., 1989, σελ. 69 και επ.
96. Καλομοίρη, ΔΕΝ 1985, σελ. 699 επ.
97. Καποδίστριας Ι., *Η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας*, ΕΕργΔ 36, 1επ.
98. Καρακατσάνη Α., *Εργατικό Δίκαιο* , Τόμος Β/ΙΙ, 1985, σελ, 17-18.
99. Καρακατσάνη Α., *Η Συλλογική Σύμβασις Εργασίας*, Αθήναι, 1974, 53 επ.
100. Καρακατσάνη, *Συλλογικαί Διαφοραί εργασίας*, σελ. 22 επ., Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrects, τομ. ΙΙ/1, σελ. 7 επ., 723 επ.
101. Καρακατσάνη, *Συλλογικό Εργατικό*, σελ. 205.
102. Καρακατσάνης Α., *Ικανότητα προς σύναψη συλλογικής συμβάσεως μετά το ν.δ. 186/1969*, ΕΕργΔ 30.81 επ.
103. Καρακατσάνης Α., *Ικανότητα προς σύναψιν συλλογικής συμβάσεως μετά το ν.δ. 186/1969*, ΕΕργΔ 30. 81 επ.
104. Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, 1990, 132.
105. Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό Δίκαιο*, εκδ. 2η, 1990, 128 επ., που παραθέτει ικανότητα και αρμοδιότητα ως διακεκριμένες ειδικότερες προϋποθέσεις κύρους της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

106. Καρακιουλάφη Χ., (2002), *«Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της»*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 27: 65-75.
107. Κασιμάτης, Γρ. Βουτυράς, Στ.: Εργατικόν Δίκαιον, Αθήναι, 1966, σελ. 179.
108. Κατσανέβα Θ., *Το Σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, 1985, σελ. 28-33.
109. Κατσανέβας, Θ. "ως ανωτέρω" σελ. 21-22.
110. Κατσανέβας, Θ. *Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα: Το Θεσμικό Πλαίσιο και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*. Σε μορφή ερευνητικής εργασίας: 1976. Έκδοση στη σειρά Ερευνητικές Εργασίας του ΚΕΠΕ, 1981 και στη σειρά Επιστημονικές Μελέτες του ΚΕΠΕ, 1983.
111. Κεραμεύς Κ., Αστικό Δικονομικό Δίκαιο. Γενικό Μέρος, 1986, 15 επ., J. Rivero, Droit administratif, 8e ed., 1977, 151 επ.
112. Κορδάτος Γ., *Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος*, Αθήνα, 1931, (Επανέκδοση, Μπουκουμάνης, 1972), κεφ. Α, Β, Γ, Βλ. επίσης Jecchinis, Ch.: *Trade Unionism in Greece*, Roosevelt University, 1967, κεφ. 1 Προβατάς, Μ.: «Η προϊστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων» Σφαίρα, Ιούλιος, 1, 1957. Καραμπλιάς, Χρ.: *Οι εργάτες Τύπου και η Ιστορία τους*, 1821-1957, Αθήνα, 1975, κεφ. 1, 2.
113. Κορδάτος, Γ. : *Τ' Αμπελάκια και ο μύθος για τον συνεταιρισμό τους* , (επανέκδοση Μπουκουμάνης, 1973), σελ. 100-101. Για τις πρώτες απεργίες των τυπογράφων βλ. Κορδάτος, Γ. ό.π., σελ. 27-30, 34. Επίσης βλ. Καραμπλιάς, Χ.: Οι εργάτες Τύπου και η Ιστορία τους , Αθήνα, 1975, σελ. 48-56.
114. Κορδάτος, Γ.: *Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος*, Αθήνα, 1931, (Επανέκδοση Μπουκουμάνης, 1972), σελ. 32.
115. Κουκιάδη Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, όπου ο συγγραφέας κάνει αναφορά στην ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Γερμανία σελ. 75-80, στην Ιταλία σελ. 95-100 και στην Γαλλία σελ. 113-121.
116. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, σελ. 273-274, όπου ο συγγραφέας σημειώνει ότι το άρθρο 23 παρ. 4 της Οικουμενικής Διακήρυξης κάνει μνεία μόνο στη θετική και όχι και στην αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία.
117. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οπ.π. σελ. 26, όπου ο συγγραφέας αναφέρει ότι δεν υπάρχει απόλυτη ταύτιση απόψεων ως προς το ακριβές περιεχόμενο της έννοιας, ούτε άλλωστε και ενότητα αντιλήψεων για τη θεωρητική σύλληψη του αντικειμένου (και ιδίως την υποσημείωση No.2).
118. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, οπ.π., σελ. 250, σημ. No 32. Επίσης, Λ. Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 30.
119. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, οπ.π., σελ. 95.
120. Κουκιάδη Ι., *Η αρχή της Ελαστικότητας και η Μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου*, Ε.Εργ.Δ. , οπ.π., σελ.2.
121. Κουκιάδη Ι., *Η αρχή της ελαστικότητας και η Μετεξέλιξη του εργατικού Δικαίου*, ΕΕργΔ. Τ. 50, 1991, σελ. 2-3
122. Κουκιάδη Ι., *Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι νέες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας*, στο «Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» της Εταιρείας Νομικών Β. Ελλάδος, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992, σελ.
123. Κουκιάδη Ι., *Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας*, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1992, σελ. 15-25, και ιδίως σελ. 18-19.
124. Κουκιάδη, *13^{ο} Παγκόσμιο συνέδριο Εργατικού Δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης, γενική εισήγηση για το θέμα «οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών»*, Αθήνα, 19 Σεπτ. 1991 σελ. 31.
125. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, σελ 211 επ. Φακιολά, *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα 1978, σελ. 207, Καραλή, Η πολιτική επί των μισθών – ημερομισθίων, Αθήναι 1978, σελ. 47 επ.
126. Κουκιάδης Γ. Εργατικό Δίκαιο, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, 165.
127. Κουκιάδης Γ., Εργατικό Δίκαιο. *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 1981, 165, T. Mitsou, De L'Etat corporatif a la liberte syndicale: experience grecque, R.D.I.C.L., vol. XXII –n 1-2, 1982, 102 επ.
128. Κουκιάδης, *οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών*, ΕΕΔ 1992, σελ. 193 επ., 241 επ., ιδιαίτερα 247-248.
129. Κραβαρίτου Γ., *Οι νέες μορφές Πρόσληψης και το πρόσκαιρο της Απασχόλησης*, ΕΕργΔ., τ.49, 1990, σελ. 225-227, σελ. 234-235 και σελ. 259-260.
130. Κρεμαλή Κ., *Το Ενοχικό μέρος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας*, 1976, σελ. 17.

131. Λεβέντη Γ., *Συλλογική αυτονομία και Κρατικός παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 56-57, όπου ο συγγραφέας διακρίνει τις θεωρίες για το κράτος σε απόλυτες και σε σχετικές.
132. Λεβέντη Γ., *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό Δίκαιο*, 1981, σελ. 37-38.
133. Λεβέντη Γ., *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός*, οπ.π. , σελ. 28 και 31-32.
134. Λεβέντη Γ., *Τα κοινωνικά δικαιώματα του Πολίτη*, Το. Σ, 1976, σελ. 137 επ.
135. Λεβέντη, ΔΕΝ 1994, σελ. 774, Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 151 επ., Μον. Πρωτ. Αθην. 3802/95, ΔΕΝ 1995, 1324.
136. Λεβέντη, *Δικαστική προστασία κατά ΔΑ*, Γνμ, ΔΕΝ 1994, σελ. 773, Μον. Πρωτ. Αθην. 3802/95, ΔΕΝ 1995, 1324.
137. Ληξουριώτη Γ., *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, οπ.π. σελ. 60.
138. Μάνεση Α., *Συνταγματικό Δίκαιο*, οπ.π., σελ. 39.
139. Μελετίου Α., *Η τριμερής αντιπαράθεσις*, ΔΕΝ 1987, σελ. 337 επ.
140. Μήτσου Τρ., *Οι συνταγματικές βάσεις του Εργατικού Δικαίου*, ανάτυπο από την Ε.Εργ. Δ. Δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, τ. 13, 1982, σελ. 5-7 και σελ. 13. Ωστόσο –αν και αμφισβητείται στη θεωρία- έχει υποστηριχθεί ότι ο συνδικαλισμός αποτελεί δικαίωμα μόνο των μισθωτών.
141. Μήτσου Τρ., *Οι Συνταγματικές βάσεις του Εργατικού Δικαίου*, Ανάτυπο από την Ε. Εργ. Δ., Δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, οπ.π., σελ. 8.
142. Μήτσου, *Το προσχέδιον κώδικος Εργασίας*, ΕΕΔ 1966, σελ. 209 επ., Brun/Galland, Droit du Travail, τομ. 2, σελ. 524 επ.
143. Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., *«Εισαγωγή: Η προβληματική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη»*, στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: Προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, σ.σ. 17-28, Αθήνα: Gutenberg.
144. Μοσχονάς Α., (2003), *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
145. Μουρίκη Α., (2002), *«Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση»*, στο: Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, σ.σ. 145-152, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
146. Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ σελ. 227.
147. Ντάσιο, *Εργατικό δικονομικό Δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, σελ. 225, Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 140.
148. Ντάσιου Λ., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 46-65.
149. Ντάσιου Λ., Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Τόμος Β/ΙΙΙ, 1991, σελ. 18.
150. Ντάσιου Λ.Δ., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Τόμος Β/ΙΙΙ, Συλλογικές συμβάσεις Εργασίας, Μεσολάβηση-Διαιτησία, σελ. 17-45.
151. Ντότσικα Μ., (1998), *«Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992-1998)»*, EIRO News.
152. Παζαρζή Νίνα Ε., *"Εργασιακές σχέσεις"* Πανεπιστημιακές παραδόσεις, 2007
153. Παζαρζή Νίνα Ε., *"Παγκοσμιοποίηση και εργασιακές σχέσεις"* Πρακτικά του Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου «Παγκοσμιοποίηση: Ψευδαισθήσεις και Πραγματικότητα", Πανεπιστήμιο Πειραιώς, εκδόσεις Επτάλοφος, 2006.
154. Παζαρζή Νίνα Ε., *"Εργασιακές σχέσεις"* Πανεπιστημιακές παραδόσεις, 2007, και Λ. Νικολάου- Σμοκοβίτη, *"Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις"* Αθήνα: Παπαζήσης
155. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 43, Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/ΙΙΙ, σελ. 148 επ.
156. Παπαδημητρίου, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 69.
157. Παπαδημητρίου, *Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση*, ΕΕΔ 1988, σελ 481 επ. (488 επ.), τον ίδιο, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ. 41 επ., Αγγ. Στεργίου, *Η υποχρέωση εργοδότη για διαπραγματεύσεις στο γαλλικό δίκαιο*, ΕΕΔ 1988, σελ. 99 επ. (105 επ.), Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/ΙΙΙ, σελ. 147 επ.
158. Πασουκάνις Εβγκένι: *Μαρξισμός και Δίκαιο*, εκδ. «Οδυσσέας», 1977. σελ. 139.
159. Πετρινιώτη Ξ., *Κράτος και Εργασιακές σχέσεις*, οπ.π., σελ. 136.
160. Πέτρου Μ., Η φύση της συλλογικής διαπραγμάτευσης , Ε. Εργ. Δ., τ.47, 1988, σελ. 340.
161. Σβώλου Α.– Βλάχου Γ., *Το Σύνταγμα της Ελλάδος*, τ. Α', 1954, σελ. 94.

162. Σβώλου Α., Η *αναγκαστική απαλλοτρίωση προς αποκατάσταση Ακτημόνων γεωργών υπό συνταγματική και Οικονομική άποψη*, Αλ. Σβώλου, Νομικές Μελέτες, τ. Β. 1958, σελ. 102.
163. Σημίτη Κ., *Προτάσεις για μια άλλη πολιτική*, Αθήνα, 1992. σελ. 94 παρ. 0΄. Επίσης, Δ. Δασκαλάκη, *Ένα πλαίσιο μιας εναλλακτικής πολιτικής για την αγορά εργασίας και την απασχόληση*, Δημόσιος Τομέας, τεύχος 91, σελ. 35.
164. Σπυρόπουλος Γ. (1998), *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, σελ.9.
165. Σπυρόπουλος Γ., *«Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης» (1987)*.
166. Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 1998, σελ. 21.
167. Σπυρόπουλος Γ., Νέες τάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες, οπ.π., σελ 13-14.
168. Σπυρόπουλος Γ.: *Η βραδεία διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων*, Επιθ. Εργ. Δικαίου, 2000, σελ. 433 επ.
169. Σπυρόπουλου Γ., «*Νέες τάσεις των Συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές χώρες*», σελ.8, Εισήγηση στο εκπαιδευτικό σεμινάριο του Ο.Μ.Ε.Δ. που πραγματοποιήθηκε στις 6 και 7 Ιουλίου 1992.
170. Σπυρόπουλου Γ., *Εργασιακές σχέσεις και Οικονομική Κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης*, Ε. Εργ. Δ., οπ.π., σελ. 3.
171. Σπυρόπουλου Γ., *Η Διεθνής Αναγνώριση και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας*, Ε. Εργ. Δ., τ. 14, 1955, σελ. 1 επ. και σελ. 57 επ.
172. Σπυρόπουλου Γ., *Νέες τάσεις των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στις Ευρωπαϊκές Χώρες*, οπ.π., σελ. 8.
173. Σπυρόπουλου Γ., *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η Διεθνής Εμπειρία*, Ε. Εργ.Δικ. οπ.π., σελ. 537.
174. Τζεκίνη Χρ., *Εργασιακές σχέσεις και Ανάπτυξη*, Αθήνα 1984, σελ. 75.
175. Τραυλού Δ. -Τζανετάτου, *Απεργία και Κίνδυνος Λειτουργίας της Εκμετάλλευσης*, 1980, σελ. 232.
176. Τραυλού Δ. -Τζανετάτου, *Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική Κοινωνία*, 1977, σελ. 37-48.
177. Τραυλού Δ.– Τζανετάτου, *Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή*, 1990, σελ. 88 επ., και σελ. 130 επ. Επίσης του ιδίου, *ο Δανεισμός εργαζομένου στους Ομίλους επιχειρήσεων*, 1991, σελ. 18 επ.
178. Φοστερ Ο., *Ιστορία του παγκόσμιου Συνδικαλιστικού κινήματος*, 1978, τ. Α', σελ. 26-33 και 52-59.
179. Χριστοφόρου Χ., *Η ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις. Από την Αντιπαράθεση των κοινωνικών Εταίρων στη Συναίνεση*, Ε.Εργ.Δ.., τ. 48, 1989, σελ. 385.