



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
(MBA)**

Διπλωματική Εργασία

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΗΣ Π. ΑΙΜΙΛΙΟΣ

Πειραιάς, 2007

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

Αφιερώνεται στους γονείς μου

*Ευχαριστώ θερμά την υπεύθυνη, της διπλωματικής εργασίας,
Καθηγήτρια Κα Νίνα – Παζαρζή Ελένη
για την πολύτιμη βοήθεια και υποστήριξή της
καθώς και τις καθηγήτριες Κα Αγαλοπούλου και Κα Δελούκα.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

Περίληψη

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
Κεφάλαιο 1: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ	3
1.1. : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ	7
1.2. : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	12
1.2.1.: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ	21
Κεφάλαιο 2: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
Κεφάλαιο 3: ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	40
3.1 : ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	41
3.2 : ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ	45
3.3 : ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	46
3.4 : ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	49
3.5 : ΕΡΕΥΝΑ	56
3.6 : ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	56
3.7 : ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	57
Κεφάλαιο 4: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	64
4.1: ΙΣΤΟΡΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ	65
4.2: ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ	68
4.3: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ	71
4.4: ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ	73
4.5: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	78
4.6: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΜΙΑΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	81
4.7: ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	82
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91
Ελληνική (βιβλία και άρθρα)	92
Ξενόγλωσση (βιβλία και άρθρα)	94
Ηλεκτρονική	95

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
CEDEFOP	Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης
UNICE	Ένωση των Βιομηχανιών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
CEEP	Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιας Επιχειρήσεως (Centre Europeen d'Enttreprise publique)
CERI	Ευρωπαϊκό Κέντρο Βιομηχανικών Σχέσεων
EKT	Ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο
MISEP	Σύστημα Αμοιβαίας Πληροφόρησης για την Απασχόληση
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
CEEP	Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιας Επιχείρησης
CES	Confederation Europeene de Syndicats (Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία)
ΔΓΕ	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
FSM (ΠΣΟ)	Παγκόσμια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΕΤΕ	Εθνική Τράπεζα Ελλάδος
ΕΙΕ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας
ΑΤΕ	Αγροτική Τράπεζα Ελλάδος
ΕΚΕΠΙΣ	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης
ΕΠΑ	Εθνικό Παρατηρητήριο Εργασίας
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
ΤΕΒΕ	Ταμείο Επαγγελματών και Βιοτεχνών Ελλάδος
ΤΑΕ	Ταμείο Ασφάλισης Εμπόρων
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe. (Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών της Ευρώπης).
EPOC	Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Δουβλίνο)
ERGO	Μακροχρόνια Ανεργία
LEDA	Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης
ELISE	Ευρωπαϊκό Δίκτυο ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τις τοπικές πρωτοβουλίες Απασχόλησης

SPEC	Πρόγραμμα ενίσχυσης περιφερειακών και τοπικών πρωτοποριακών σχεδίων στα θέματα δημιουργίας απασχόλησης
EZEZ	Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελευθέρων Συναλλαγών
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρ. Κοινот.
GATT	Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου
UNESCO	Οργάνωση του ΟΗΕ για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό
ECOSOC	Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο
FAO	Οργάνωση για την Διατροφή και Γεωργία (του ΟΗΕ)
UNIDO	Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιομηχανική Ανάπτυξη
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύσταση Εργασίας
EK	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ETUC	European Trade Union Confederation
ECSA	Ένωση Εφοπλιστών Ευρωπαϊκής Κοινότητας
ETF	Εκπρόσωποι Εργαζομένων στις μεταφορές
ΑΕΛ	Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιριών
ECA	Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Αεροσκαφών
ERA	Ευρωπαϊκή Ένωση Αερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης
IACA	Διεθνής Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις
ΕΔΟ	Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα
ΠΑΣΚΕ	Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων
ΔΑΚΕ	Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων
ΕΣΑΚ-Σ	Ενωτική Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση - Συνεργαζόμενοι
ΠΑΜΕ	Πανεργατικό Μέτωπο
MME	Μικρών, Μεσαίων Επιχειρήσεων
ICFTU	Διεθνής Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων
GUFs	Παγκόσμιες Ενώσεις Ομοσπονδίας
HE	Ηνωμένων Εθνών
ILO	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
EFFAT	Εκπρόσωποι των εργαζομένων η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία συνδικάτων στον τομέα της διατροφής, της γεωργίας, του τουρισμού και συναφών κλάδων

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΗΣ Π. ΑΙΜΙΛΙΟΣ

Σημαντικοί όροι : Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Διαφορές, Συνδικαλισμός

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ιστορία της δημιουργίας των συλλογικών διαφορών εργασίας και της επίλυσης αυτών, αποτελεί μέρος της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργατικών αγώνων ή ακριβέστερα την άλλη πλευρά της ιστορίας τους. Η μελέτη της μεταξύ τους σχέσης είναι άκρως ενδιαφέρουσα και αποτελεί κλειδί για την κατανόηση των εξελίξεων των κύριων κοινωνικών φαινομένων στους 2 τελευταίους αιώνες και των στενά συνδεδεμένων με αυτό πολιτικών εξελίξεων.

Μια σύντομη αναδρομή ιδιαίτερα στους σταθμούς εξέλιξης του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων είναι άκρως διαφωτιστική για τις δυσκολίες που συναντούσε η παραδοσιακή έννομη τάξη, καθώς και για την επαναστατική αλλαγή που αυτή έπρεπε να υποστεί προκειμένου να τον ενσωματώσει στην τάξη που πρέσβευε. Σε γενικές γραμμές οι σχετικοί με το φαινόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεσμοί είναι δημιουργήματα της βιομηχανικής ανάπτυξης στις αστικές δημοκρατίες.

Βέβαια και πριν από τη βιομηχανική περίοδο η ιστορία των κοινωνιών δεν είναι μόνο ιστορία της πολιτισμικής δράσης και των πολεμικών συγκρούσεων, αλλά είναι και η ιστορία των κοινωνικών συγκρούσεων, μόνιμη μαρτυρία της αποτυχίας των κοινωνιών στην καθιέρωση μιας ανεκτής τουλάχιστον κοινωνικής δικαιοσύνης.

Για πρώτη φορά ο κοινωνικός αγώνας αποκτά τη μορφή της διαρκούς και αναπόφευκτης πάλης με την ανάπτυξη του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής, τη γένεση της εργατικής τάξης και την καθιέρωση της εξαρτημένης εργασίας ως δεσπόζουσας μορφής εργασίας. Οι κοινωνικοί αγώνες αναπτύχθηκαν ως μόνιμη μορφή αντιπαράθεσης εργασίας και κεφαλαίου με δύο στόχους ένα βραχύβιο – τη βελτίωση των όρων εργασίας και ένα μακροπρόθεσμο – την απελευθέρωση των μισθωτών και της εκμετάλλευσης της εργασίας τους από τους τρίτους και την κατάλυση των δεσμών της εξάρτησης. Ο δεύτερος εκφράστηκε από τη μαρξιστική ιδεολογία και αντιπροσώπευσε τη ριζοσπαστική ρήξη. Ο πρώτος εκπληρωνόταν και συνεχίζει να εκπληρώνεται με τις διαδοχικές αναριθμήσεις στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου, εν μέρει με την κρατική πρωτοβουλία και εν μέρει με απευθείας συνεννόηση των δύο αντιπάλων δηλαδή των εργοδοτών και των εργαζομένων. Με την εναλλακτική αυτή νομιμοποιήθηκε η συλλογική διαπραγμάτευση ως διαπραγμάτευση ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία.

Έτσι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτέλεσαν θεσμοθετημένο μέσο αυτορρύθμισης της διανεμητικής δικαιοσύνης και ένα μηχανισμό λήψης κανονιστικών αποφάσεων άγνωστο σε παλαιότερες κοινωνίες.

Σε πρώτη φάση η αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης ορισμένων συμφερόντων συνδεδεμένων με την εργασία σημαίνει απλή αποδοχή ορισμένων αιτημάτων που προέβησαν οι μόνιμως εν εξεγέρσει ευρισκόμενοι εργαζόμενοι, αφού η απεργία ισοδυναμούσε με στάση και συνιστούσε ποινικώς κολάσιμη πράξη. Η τρέχουσα διευθέτηση του κοινωνικού προβλήματος περνούσε μέσα από στάσεις και ποινικοποιήσεις των σχετικών συμπεριφορών. Η απλή αποδοχή μετατράπηκε στη

συνέχεια σε δυνατότητα επικοινωνίας ανάμεσα στα συνδικάτα και τους εργοδότες και συνομολόγησης άτυπων συμφωνιών.

Σχεδόν παντού η εμφάνιση των συλλογικών συμφωνιών επιβλήθηκε από τη βάση υπό την πίεση απεργιών που ήταν παράνομες ενέργειες και από αυθόρμητες συσπειρώσεις των μισθωτών. Το συνδικαλιστικό δικαίωμα ήταν απαγορευμένο δικαίωμα, παρά την εγγύηση που η έννομη τάξη παρείχε στα ατομικά δικαιώματα, γιατί τα συνδικάτα, ως φορείς εκπροσώπησης συλλογικών συμφερόντων αποτελούσαν πηγή κινδύνου για την άρχουσα τάξη, γεγονός που απέτρεπε την αναγνώρισή τους. Την αυθόρμητη αυτή επιβολή από τα κάτω μέσα από παράνομες ενέργειες η έννομη τάξη έδειχνε απλώς κατά περίπτωση να την ανέχεται. Γι' αυτό και οι συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονταν δεν τύχαιναν από το δίκαιο καμίας αναγνώρισης και δεν είχαν καμία δεσμευτικότητα. Ο σεβασμός τους ήταν θέμα καλής θέλησης, τα συμφωνημένα εύκολα ανατρέπονταν με τις υπαναχωρήσεις που ήταν συνήθεις με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε σε νέες ταραχές και νέες συμφωνίες. Το δόγμα της ιδιωτικής αυτονομίας στην απόλυτη μορφή του, αναγνώριζε μόνο άτομα ως υποκείμενα δικαίου και μόνο τη δυνατότητα δέσμευσης μεταξύ των μερών από μια ατομική συμφωνία. Έτσι οι έννομες σχέσεις στηρίζονταν αποκλειστικά στην ατομική σύμβαση.

Το συνδικαλιστικό κίνημα ανέτρεψε τις αρχές αυτές και δημιούργησε μια νέα οικονομική και κοινωνική τάξη πραγμάτων. Αυτό το κατανοεί κανείς ευχερώς σήμερα, όπου η κρίση της εργασίας βασικό στόχο έχει την επάνοδο στην αποκλειστικότητα της ατομικής σύμβασης. Όσο χρόνο όμως τα συνδικάτα δεν αναγνωρίζονταν ως υποκείμενα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, δεν ήταν δυνατόν να αναγνωρισθεί από αυτά και η σύναψη έστω απλών συμφωνιών.

Η αναγνώριση του βασικού συνδικαλιστικού δικαιώματος που νομιμοποίησε την ίδρυση των συνδικάτων επέτρεψε στην αρχή να αναγνωρισθούν ως έγκυρες οι σχετικές συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών.

Μόνο από το 1900 και εφεξής και κυρίως μετά τον 1^ο Παγκόσμιο Πόλεμο οι νομοθέτες επεμβαίνουν και αναγνωρίζουν ευθέως τη δεσμευτικότητα των συλλογικών συμφωνιών για τα μέλη των συνδικάτων που τις υπογράφουν. Έκτοτε αρχίζει και η ιδέα της απόδοσης στις ως άνω συμφωνίες των χαρακτηριστικών του νόμου δηλαδή της άμεσης και αναγκαστικής ισχύος. Πρώτη νομοθετική αναγνώριση απαντάται στις Κάτω Χώρες το 1907, έπειτα το 1918 στη Γερμανία, το 1919 στη Γαλλία. Σε ορισμένες μάλιστα χώρες η επιβολή του συνδικαλιστικού φαινομένου ήταν τόσο ισχυρή ώστε δεν χρειάστηκε καν νομοθετική ρύθμιση για τη ρήξη με Το παρελθόν όπου οι συλλογικές συμφωνίες δεν ήταν υποχρεωτικές ως προς την εφαρμογή τους. Κλασικό παράδειγμα η Ιταλία.

Εκ των ανωτέρω θα μπορούσε να συνάγει κανείς ότι ως συλλογική σύμβαση εργασίας θα μπορούσαμε να ορίσουμε το κείμενο επί του οποίου αποτυπώνεται ο συμβιβασμός μεταξύ των αντίπαλων κοινωνικών τάξεων δηλαδή της εργατικής και της άρχουσας. Βέβαια από τα χρόνια των έντονων κοινωνικών αντιθέσεων, όταν η απεργία και εν γένει η συλλογική διεκδίκηση εργατικών δικαιωμάτων αποτελούσε «ημιπαράνομη» διαδικασία, ο χαρακτήρας σύναψης της διαδικασία σύναψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει τροποποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, έχοντας πλέον ενσωματωθεί στην κοινωνική συνείδηση σαν απαραίτητο χαρακτηριστικό της συνοχής και προόδου.

Έχοντας υποστεί αυτή την αλλαγή είναι εύλογο η όλη διαδικασία να έχει νομιμοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, πράγμα που αποτυπώνεται σε όλο το πλαίσιο που περιβάλλει πλέον την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας και την κατάρτιση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αν θα θέλαμε να δώσουμε έναν ορισμό των εργασιακών σχέσεων θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι το σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο της εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν στην κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Σε κάθε σχέση όμως που υπάρχει δράση υπάρχει και αντίδραση η οποία οδηγεί στη σύγκρουση των συμβαλλόμενων μερών. Η σύγκρουση μέσα και ανάμεσα των μερών μπορεί βέβαια να είναι και βοηθητική. Συχνά όμως δεν είναι. Αυτό που καθορίζει αν μια σύγκρουση βοηθάει ή όχι είναι ο τρόπος διαχείρισής της.

Η διαχείριση συγκρούσεων περιγράφεται από δύο μοντέλα. Στο πρώτο, ο Deutsch έδωσε έμφαση στη σχέση μεταξύ των στόχων. Υποστήριξε ότι όταν οι στόχοι των ομάδων εμπλέκονται με θετικό τρόπο μπορεί να διαχειριστεί η σύγκρουση μέσω της συνεργασίας. Η συνεργασία οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα και εξασφαλίζει ένα ποσοστό κέρδους δια στις δύο πλευρές. Παρόλα αυτά όταν οι στόχοι των ομάδων συνδέονται αρνητικά αυτό οδηγεί στον ανταγωνισμό και στην απώλεια του στόχου τουλάχιστον για το ένα μέρος. Σε ένα άλλο μοντέλο ο Rahim ασχολήθηκε με το πόσο σχετίζει η μια πλευρά τους στόχους της με αυτούς της άλλης. Υπό αυτούς τους όρους υπάρχουν πέντε είδη συγκρούσεων, τα οποία κυμαίνονται από το θετικό ως το αρνητικό.

Η διαχείριση μιας σύγκρουσης καθορίζει την κατάκτηση του στόχου. Ένα αποτέλεσμα θετικού αθροίσματος.

Η επίλυση συγκρούσεων επίσης έχει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματά στις εργασιακές σχέσεις των μερών και στις μελλοντικές του συγκρούσεις. Όταν οι ομάδες δεν αποδίδουν ικανοποιητικά η διεύθυνση μπορεί να προσπαθήσει να αλλάξει το επίπεδο της σύγκρουσης ή το είδος διαχείρισης των συγκρούσεων.

Κεφάλαιο 1: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Κεφάλαιο 1: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Μερικοί εργαζόμενοι ανήκουν σε εργατικά σωματεία. Τα σωματεία είναι οργανισμοί προσανατολισμένοι στους εργαζομένους, που συνήθως βρίσκουν τα μέλη τους από διαφορετικές επιχειρήσεις. Ο στόχος των σωματείων είναι να προωθούν τα οικονομικά και προσωπικά συμφέροντα των μελών τους. Συγκεκριμένα ασχολούνται με τους μισθούς, τις εργασιακές ευκαιρίες, την εργασιακή ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας. Τα αμερικάνικα εργατικά σωματεία ιδρύθηκαν μετά τις αλλαγές που σημειώθηκαν κατά τη διάρκεια του 18^{ου} αιώνα, την περίοδο της εκβιομηχάνισης. Πριν από την Βιομηχανική επανάσταση τα καταναλωτικά αγαθά παράγονταν σε μικρά εργαστήρια από ικανού τεχνίτες. Με την είσοδο του μηχανοποιημένου εξοπλισμού και τη γέννηση των εργοστασίων η εργασιακή διαδικασία άλλαξε ριζικά. Τα μικρά εργαστήρια έκλεισαν. Αν και χρειάζονταν μεγάλος αριθμός εργατών στα εργοστάσια, δεν ήταν απαραίτητο να έχουν ιδιαίτερες δεξιότητες. Ο εργασιακός χώρος οργανώθηκε σαν μια γραφειοκρατία χρησιμοποιώντας πολύ εξειδικευμένες εργασίες και μια αυστηρή αλυσίδα εντολών. Ανειδίκευτοι εργάτες, συμπεριλαμβανομένου και παιδιών, προσλαμβάνονταν με χαμηλούς μισθούς και υπό κακές συνθήκες εργασίας. Μέχρι το τέλος του 18^{ου} αιώνα ο μέσος εργάτης δούλευε με εξουθενωτικούς ρυθμούς, αμέτρητες ώρες εργασίας σε ανθυγιεινούς και επικίνδυνους χώρους, με πολύ χαμηλές απολαβές, καθόλου πλεονεκτήματα και σχεδόν καθόλου εργασιακή ασφάλεια. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις οδήγησαν στο κίνημα των εργατικών σωματείων. Η βάση του κινήματος ήταν ότι οι εργαζόμενοι θα πετύχαιναν μια αλλαγή στην κατάσταση αυτή αν αντιμετώπιζαν τη διεύθυνση ως ομάδα.

Το εργατικό σωματείο είναι ένας εξωτερικός οργανισμός που μπορεί να είναι μεγάλος σαν εταιρεία. Ένα σωματείο έχει το αρχηγείο του έξω από την εταιρεία και κάποια τοπικά παραρτήματα. Τα παραρτήματα του σωματείου είναι περισσότερο σαν παρακλάδι της εταιρείας. Οι εσωτερικές του υποθέσεις διαχειρίζονται από εκλεγμένα μέλη του σωματείου. Τα αυτά εκπροσωπούν το σωματείο στον εργασιακό χώρο και συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση. Φυσικά δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι μέλη σωματίου. Σε πολλές εταιρείες δεν υπάρχουν καν σωματεία. Σε κάποιες άλλες υπάρχει σωματείο αλλά δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι μέλη του. Αυτό ονομάζεται open shop. Όταν ένα εργασιακό συμβόλαιο απαιτεί από τους εργαζόμενους να γραφτούν στο σωματείο αυτό λέγεται «union shop».

Το ποσοστό των εργατικών σωματείων στην Αμερική έχει ανέβει γύρω στο 20% από τη δεκαετία του 1940. Λόγω τους πρώιμης ανάπτυξης τους ως φορείς αλλαγών στα βιομηχανικά επαγγέλματα και λόγω της επιρροής που έχουν στους εργαζομένους, τα θεωρούμε σαν blue collar οργανισμούς. Παρόλα αυτά μέλη σωματείων είναι και υπάλληλοι γραφείου. Για παράδειγμα πολλοί κυβερνητικοί υπάλληλοι, δάσκαλοι και καθηγητές ανήκουν σε σωματεία.

Οι εργαζόμενοι είναι πιθανόν να θέλουν να μπουν σε ένα σωματείο όταν δεν είναι ευχαριστημένοι με τις εξωτερικές πλευρές της εργασίας τους όπως είναι οι απολαβές. Παρόλα αυτά, και η αφοσίωση προς το σωματείο εξαρτάται από το μέγεθος της σύγκρουσης με τη διοίκηση. Όπως έδειξε μια μελέτη οι εργαζόμενοι που δεν είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και που βρίσκονται σε ένα σωματείο τότε είναι ικανοποιημένα με τη δουλειά τους και οι σχέσεις σωματείου και διοίκησης είναι καλές, τότε είναι αφοσιωμένα και στα δύο.

Τα σωματεία πετυχαίνουν το στόχο τους; με κάποιους τρόπους ναι. Η έρευνα δείχνει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν θετικά αποτελέσματα στους μισθούς. Για παράδειγμα μια έρευνα στους μισθούς ενός τμήματος πανεπιστημίου έδειξε ότι ο μέσος μισθός ενός πανεπιστημιακού που ήταν μέλος σωματείου ήταν σχεδόν κατά 5,600 δολάρια παραπάνω το χρόνο από αυτόν ενός μη εγγεγραμμένου σε σωματείο (Αμερικανική Ένωση Δημόσιων Κολεγίων και Πανεπιστημίων, 1988-1989). Άλλοι αναφέρουν επίσης αυξήσεις στους μισθούς και σε πριμ, βελτίωση των προαγωγών και των υποχρεώσεων των εργοδοτών.

Ο πιο σημαντικός στόχος ενός σωματείου είναι να προστατεύσει τα οικονομικά συμφέροντα των μελών του και να βελτιώσει τις εργασιακές τους συνθήκες. Αυτό γίνεται μέσω της διαπραγμάτευσης με τη διοίκηση ώστε να θεσπιστεί ένα εργασιακό συμβόλαιο που να καλύπτει τα θέματα αυτά. Το συμβόλαιο συνήθως περιλαμβάνει συμφωνίες για τη συνταξιοδότηση και τα πριμ, την εργασιακή ασφάλεια, και τα δικαιώματα της διοίκησης στην άσκηση πολιτικής. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης του συμβολαίου είναι γνωστή ως παζάρεμα. Το συλλογικό παζάρεμα ξεκινάει όταν κάθε πλευρά αποφασίσει τι θέματα θέλει να περιληφθούν στο συμβόλαιο και την άποψή της στα θέματα αυτά. Δυο ομάδες – εκπρόσωποι του σωματείου και της διοίκησης διαπραγματεύονται τα θέματα αυτά. Στο αρχικό στάδιο των διαπραγματεύσεων οι ομάδες ανιχνεύουν αν και σε ποιο σημείο μπορούν να κάνουν συμβιβασμούς. Κάθε πλευρά κάθεται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με μια σειρά θέσεων σε κάθε θέμα, από αυτό που επιθυμούν μέχρι το σημείο όπου είναι

διατεθειμένοι να συμβιβαστούν. Οι αρχικές συζητήσεις δείχνουν που συγκαλύπτονται οι απόψεις των δυο πλευρών. Αν αυτό όντως συμβαίνει, τότε σε αυτή τη ζώνη παζαρέματος θα λάβουν χώρα τυχόν συμβιβασμοί. Αν οι δυο πλευρές συμφωνήσουν σε όλα τα θέματα, θα έχουν ένα προσωρινό εργασιακό συμβόλαιο. Το συμβόλαιο παρουσιάζεται τότε στα μέλη του σωματείου, τα οποία ψηφίζουν για την επικύρωση ή την απόρριψη της σύμβασης. Αν τα μέλη απορρίψουν το προσωρινό συμβόλαιο, οι διαπραγματεύσεις ξεκινούν από την αρχή. Η επικύρωση ενός συμβολαίου είναι πιο πιθανή αν τα μέλη νιώθουν ότι το σωματείο τα εκπροσωπεί σωστά.

Ο νόμος 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στον οποίο είχε προβλεφθεί ως αναπόσπαστο μέρος και ο Ο.ΜΕ.Δ., έχει μακρά προϊστορία και ψηφίστηκε στην περίοδο της Οικουμενικής Κυβέρνησης με ομοφωνία όλων των κομμάτων. Ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι το πρώτο πείραμα υπερκομματικής συνεργασίας και γι' αυτό περιβάλλεται με διακομματικό σεβασμό. Ο νόμος αυτός προέβλεπε ως αναγκαίο συμπλήρωμα τον Ο.ΜΕ.Δ., με κύρια αποστολή τη διαμόρφωση ενός σώματος ανεξάρτητων μεσολαβητών και διαιτητών για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων, την πρόληψη και την επίλυση των συλλογικών διαφορών και κατ' επέκταση των κοινωνικών συγκρούσεων.^(7,8)

Η νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η συλλογική διαπραγμάτευση καθιερώνεται ως κομβικό στοιχείο όλων των επιμέρους θεσμών και μετατρέπεται από διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών που την χαρακτήριζε στο νόμο 3239/55 σε διαδικασία ρύθμισης οικονομικών συμφερόντων και πρόληψης διαφορών.

Οι βασικές καινοτομίες του νόμου είναι:

- Η διεύρυνση του περιεχομένου των διαπραγματεύσεων προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στα μέρη καθολικής εποπτείας στις μεταξύ τους σχέσεις (άρθρο 2).
- Η υποχρέωση για πληροφόρηση για να καταστεί ουσιαστικός ο διάλογος (άρθρο 4 § 4).
- Η αρχή της καλόπιστης διαπραγμάτευσης η παράβαση της οποίας θα αποτελεί εφεξής το βασικό στοιχείο για την κρίση της νομιμότητας των απεργιών (άρθρο 4 § 3).
- Η ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων για να ενισχυθούν αντίστοιχα τα συμφέροντα που εκπροσωπούνται (άρθρο 3 § 3, άρθρο 4 § 1,2).

- Η διαμόρφωση ενός αποκεντρωτικού συστήματος διαπραγματεύσεων και παράλληλα ενός συστήματος επάλληλης διαπραγμάτευσης στη θέση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικού δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο προηγούμενος νόμος 3239/55 (άρθρα 3 επ.).
- Η περιθωριοποίηση των ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων σε όφελος των κλαδικών και των επιχειρησιακών. Οι κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις για πρώτη φορά καθιερώνονται στη χώρα μας κατά τρόπο άμεσο και γενικό (άρθρο 3) και με προτεραιότητα απέναντι στις ομοιοεπαγγελματικές (άρθρο 10 § 2).

1.1. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Σε επίπεδο διεθνούς δικαίου το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση τέθηκε στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 98/1949 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας⁽¹⁾, για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία έχει επικυρωθεί από 123 Κράτη (και από την Ελλάδα με το Νόμο 4205/1961). Στη συνέχεια υιοθετήθηκε και η 154/1981 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Πρέπει να αναφέρουμε προτού προβούμε σε μια πιο διεξοδική ανάλυση ότι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 98/1949 εφαρμόζεται τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στους δημόσιους οργανισμούς, εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιους υπαλλήλους που δεν ασκούν δημόσια εξουσία ⁽²⁾.

Ειδικά προκειμένου να δημιουργηθούν συνθήκες για επιτυχημένες εκούσιες διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, η Σύμβαση προβλέπει στο άρθρο 4 ότι πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ανταποκρινόμενα στις εθνικές συνθήκες, εφόσον είναι αυτό αναγκαίο, ώστε να ενισχύεται και να προωθείται η σε ευρύτατη κλίμακα ανάπτυξη και χρησιμοποίηση διαδικασιών εκούσιας διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με σκοπό τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης μέσω συλλογικών συμβάσεων. Επίσης, πρέπει να επισημανθεί ότι απαιτείται ο εκούσιος χαρακτήρας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Μετά την υιοθέτηση της σύμβασης 98/1949 της ΔΟΕ αντιμετώπιστηκαν διάφορα ζητήματα των σχέσεων εργασίας με την υιοθέτηση Συστάσεων. Οι συστάσεις αυτές αφορούσαν τις συλλογικές συμβάσεις, την εκούσια μεσολάβηση και διαιτησία, τη

συνεργασία στο επίπεδο της επιχείρησης, τη διαβούλευση σε κλαδικό και εθνικό επίπεδα, τις διαβουλεύσεις μέσα στην επιχείρηση και την εξέταση παραπόνων.

Συγκεκριμένα, το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων αντιμετωπίστηκε με τη Σύσταση 91/1951. Στον τομέα αυτό η Σύσταση θεωρήθηκε καταλληλότερη από τη Σύμβαση λόγω της ποικιλίας των εθνικών συνθηκών. Η Σύσταση αναφέρεται αρχικά στο μηχανισμό των συλλογικών συμβάσεων και αφήνει στα ενδιαφερόμενα μέρη ή στην εθνική νομοθεσία την ευθύνη να καθιερώσουν «έναν κατάλληλο μηχανισμό σύμφωνα με τις υπάρχουσες συνθήκες σε κάθε χώρα». Ορίζει την έννοια των συλλογικών συμβάσεων ως «όλες οι γραπτές συμφωνίες με τις συνθήκες εργασίας και τους όρους απασχόλησης, που καταρτίζονται μεταξύ από τη μία πλευρά ενός εργοδότη ή μιας ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών και από την άλλη μιας ή περισσότερων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, αντιπροσώπων των εργαζομένων που έχουν έγκυρα εκλεγεί και εξουσιοδοτηθεί από αυτούς, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Η Σύσταση στη συνέχεια αντιμετωπίζει το θέμα των συνεπειών των συλλογικών συμβάσεων. Θέτει την αρχή ότι πρέπει να δεσμεύουν τους συμβαλλομένους και αυτούς για λογαριασμό των οποίων καταρτίζονται και ότι αν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι δεσμεύονται από μια συλλογική σύμβαση, περιέχουν όρους που έρχονται σε αντίθεση με τη συλλογική σύμβαση, οι διατάξεις αυτές της ατομικής σύμβασης πρέπει να θεωρούνται άκυρες, εκτός εάν είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους.

Περαιτέρω η ως άνω Σύσταση εξετάζει τη δυνατότητα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων σε όλους τους εργοδότες και εργαζόμενους, που περιλαμβάνονται στο επαγγελματικό και τοπικό πεδίο εφαρμογής της σύμβασης. Ορίζει συγκεκριμένες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να είναι δυνατή τέτοια επέκταση.

Οι τελευταίες διατάξεις της Σύστασης αφορούν την ερμηνεία των ΣΣΕ, τον έλεγχο εφαρμογής τους και τα διάφορα μέτρα δημοσιότητας, όπως την υποχρέωση των εργοδοτών να γνωστοποιούν στους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους τα κείμενα των ΣΣΕ που ισχύουν στις επιχειρήσεις τους και να καταχωρούν ή να καταθέτουν τις ΣΣΕ και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις.

Τέλος, ορίζεται ότι οι εθνικοί νόμοι πρέπει να προβλέπουν ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια του οποίου σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντίθετος όρος στη σύμβαση, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να θεωρούνται δεσμευτικές, εκτός εάν αναθεωρηθούν ή καταργηθούν προηγουμένως από τα μέρη.

Η Συνδιάσκεψη υιοθέτησε επίσης τη Σύσταση 92/1951 για την εκούσια συμφιλίωση και διαιτησία. Η ως άνω Σύσταση προβλέπει ότι πρέπει να συσταθούν οργανισμοί εκούσιας συμφιλίωσης, οι οποίοι θα συντελέσουν στην πρόληψη και διευθέτηση των συλλογικών διαφορών μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Στην περίπτωση που συστήνεται οργανισμός εκούσιας συμφιλίωσης σε μικτή βάση, πρέπει να διασφαλίζεται η ανάλογη εκπροσώπηση των εργοδοτών και εργαζομένων. Πρέπει να λαμβάνονται μέτρα, ώστε η διαδικασία να διεξάγεται είτε με πρωτοβουλία ενός από τα μέρη της συλλογικής διαφορά, είτε αυτεπαγγέλτως από τον Οργανισμό Εκούσιας Συμφιλίωσης. Αν μια διαφορά έχει υποβληθεί στη διαδικασία εκούσιας συμφιλίωσης με τη συγκατάθεση όλων των ενδιαφερόμενων μερών, οι τελευταίοι πρέπει να ενθαρρύνονται να απέχουν από απεργίες και ανταπεργίες κατά τη διάρκεια της συμφιλίωσης. Όλες οι συμφωνίες στις οποίες μπορεί να καταλήξουν τα μέρη, πρέπει να διατυπώνονται εγγράφως και να εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις.

Όσον αφορά την εκούσια διαιτησία, η Σύσταση ορίζει ότι αν μια συλλογική διαφορά έχει υποβληθεί για τελικό διακανονισμό σε διαιτησία με τη συγκατάθεση όλων των ενδιαφερομένων μερών, οι τελευταίοι πρέπει να ενθαρρύνονται να απέχουν από απεργίες και ανταπεργίες, όσο διαρκεί η διαιτησία και να αποδέχονται τη διαιτητική απόφαση. Τέλος ορίζεται ότι καμία διάταξη της σύστασης δεν μπορεί να ερμηνευτεί ότι περιορίζει με οποιοδήποτε τρόπο το δικαίωμα της απεργίας. Η διάταξη αυτή υιοθετείται για να δώσει έμφαση στον καθαρά προαιρετικό χαρακτήρα των διαδικασιών που αναφέρονται στη Σύσταση.

Ειδική μνεία πρέπει να γίνει περαιτέρω στην υπ' αριθμό 163/1981 Σύσταση με την οποία ορίστηκε ότι οι οργανισμοί στους οποίους τα μέρη προσφεύγουν κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης πρέπει να είναι ανεξάρτητοι, οι δεν προσφυγή από τα μέρη να μην είναι αποτέλεσμα εξαναγκασμού.

Συγκεκριμένα όσον αφορά στη Διαιτησία, εφόσον τα μέρη δεν καταλήγουν ελεύθερα και οικειοθελώς σε κατάρτιση ΣΣΕ δεν μπορεί η ελεύθερη διαπραγμάτευση να υποκαθίσταται στη συνέχεια από υποχρεωτική διαιτησία⁽³⁾. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι στα πλαίσια λειτουργίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας το σύστημα διαιτησίας

που υιοθετείται από το ελληνικό δίκαιο στα πλαίσια του Νόμου 1876/1990 (άρθρα 14 επ.) έχει κριθεί ως αντιβαίνον προς την ως άνω θεμελιώδη αρχή ότι απαγορεύεται η υποχρεωτική διαιτησία, η Ελλάδα δε έχει κληθεί να συμμορφωθεί τροποποιώντας τις υφιστάμενες ρυθμίσεις⁽⁴⁾.

Συγκεκριμένα, ο Σ.Ε.Β. Β. Ελλάδος προσέφυγε στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας με την από 16.4.2003 καταγγελία, παραπονούμενος ότι με το υφιστάμενο σύστημα διαιτησίας παραβιάζεται η αρχή της εκούσιας διαιτησίας που κατοχυρώνεται με την υπ' αριθμ.154 Δ.Σ.Ε.

Η υπόθεση παραπέμφθηκε στην Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε. που υπέβαλλε την 332^η έκθεση για το θέμα αυτό⁽⁵⁾ με την οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «... η Επιτροπή θεωρεί ότι υπάρχει ακόμη περιθώριο βελτίωσης στην εφαρμογή των ελεύθερων και εθελούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των Συμβάσεων άρθρο 98 και 154 που επικυρώθηκαν από την Ελλάδα. Η Επιτροπή συνεπώς προτείνει να ξεκινήσει η κυβέρνηση διαπραγματεύσεις με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων με σκοπό την εξέταση μέτρων που θα διασφαλίζουν ότι η υποχρεωτική διαιτησία είναι δυνατή μόνο σε βασικές υπηρεσίες. Η Επιτροπή προτείνει να ξεκινήσει η Κυβέρνηση διαπραγματεύσεις με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων με σκοπό την εξέταση μέτρων που θα διασφαλίζουν ότι η υποχρεωτική διαιτησία είναι δυνατή μόνο σε βασικές υπηρεσίες με την αυστηρή έννοια του όρου».

Η ως άνω σύσταση προκάλεσε έναν ευρύτατο διάλογο στην επιστήμη του εργατικού δικαίου σχετικά με το αν η διαιτησία, όπως κατοχυρώνεται στο Νόμο 1876/1990 είναι συμβατή με το διεθνές δίκαιο που τίθεται μέσω των διαδικασιών της Δ.Ο.Ε.⁽⁶⁾

Σε κάθε περίπτωση δεδομένης της ως άνω διατυπωμένης σύστασης της ΔΟΕ στην Ελλάδα δεν απομένει παρά να συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας καλώντας τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων να συζητήσουν με ποιο τρόπο θα εφαρμόζεται η υποχρεωτική διαιτησία μόνον στις ουσιώδεις υπηρεσίες με την στενή έννοια του όρου, δηλαδή σε εκείνες μόνον των οποίων η διακοπή θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες η αρχή της αδέσμευτης συλλογικής διαπραγμάτευσης, περιλαμβανόμενη την προσφυγή σε οικονομικές πιέσεις, παραμένει ισχυρή. Οι βασικοί, θεμελιώδεις κανόνες της επιτρεπτής διαβούλευσης ρυθμίζονται από τις

πράξεις των σχέσεων εργασίας – διοίκησης και επιβάλλονται δια νόμου από το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων. Επιπλέον, εκτός από το να προστατεύει τα σωματεία και τους εργαζόμενους, η κυβέρνηση αφήνει σε αυτούς ουσιαστική ελευθερία των αποφάσεών τους.

Για τις περισσότερες διαμάχες, σε ό,τι αφορά τις παροχές των συμφωνιών, η παρέμβαση της κυβέρνησης περιορίζεται στην παροχή μεσολαβητικών υπηρεσιών από περίπου 300 μεσάζοντες της Ομοσπονδιακής και της Συμφιλιωτικής Υπηρεσίας όπως επίσης και από το Εθνικό Συμβούλιο Μεσολάβησης.

Προκειμένου να λυθούν οι διαφορές πάνω στην ερμηνεία και μετάφραση των συλλογικών διαφορών, οι Ηνωμένες Πολιτείες διαθέτουν ένα μοναδικό σύστημα ιδιωτικής διαιτησίας.

Στον Καναδά οι πρακτικές που επιλύουν διαφορές έχουν αρκετές ομοιότητες με αυτές των Ηνωμένων Πολιτειών. Οι αντιπαραθέσεις για τα διαπραγματευτικά δικαιώματα χειρίζονται από το Καναδικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων. Οι συλλογικές συμφωνίες περιέχουν ρήτρες διαιτησίας προκειμένου να ρυθμιστούν μέσω αυτής η εφαρμογή και η ερμηνεία των διαφορών που προκύπτουν κατά περίπτωση. Και ουσιαστικά αυτό είναι κάτι που απαιτεί και η ομοσπονδιακή νομοθεσία.

Σε ό,τι αφορά το βαθμό της παρέμβασης οι χώρες της Λατινικής Αμερικής βρίσκονται στο αντίθετο μέρος του φάσματος από τις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι εργατικοί οργανισμοί προσανατολίζονται κυρίως στην πολιτική δραστηριότητα. Η παράδοση της αυταρχικής διοίκησης και η οξύτητα μεταξύ των κοινωνικών τάξεων έχουν επίσης εμποδίσει την ανάπτυξη σταθερών διαπραγματευτικών σχέσεων. Η επίλυση των διαφορών για την εφαρμογή των συλλογικών συμφωνιών προκύπτει από εργατικά δικαστήρια σε όλη τη σχεδόν τη Λατινική Αμερική.

Οι χειριστικές διαδικασίες των διαφορών στα νέα ανεξάρτητα κράτη της Αφρικής απεικονίζουν έναν αριθμό επιρροών. Μια από αυτές είναι τα κατάλοιπα των θεσμών και των πρακτικών από την αποικιακή περίοδο. Οι βρετανικές αποικιακές κυβερνήσεις έτειναν να προωθήσουν τη συλλογική διαπραγμάτευση και την εθελοντική μεσολάβηση, ενώ αυτές της Γαλλίας έδωσαν περισσότερη έμφαση σε περίπλοκους νομικούς κώδικες και στην υποχρεωτική μεσολάβηση και διαιτησία. Μια ακόμα επιρροή είναι η αδυναμία των σωματείων και η εξάρτησή τους στις δημόσιες αρχές.

Γενικά, οι σχέσεις εργασίας και διοίκησης αποτελούν θέμα σκληρών κανονισμών στις περισσότερες αφρικανικές χώρες.

1.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Ως έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης έχουμε την ευρεία και τη στενή έννοια.

§ Ευρεία έννοια: Στην ευρεία της έννοια η συλλογική διαπραγμάτευση περιλαμβάνει όλων των ειδών τις διμερείς ή τριμερείς συζητήσεις σχετικά με εργασιακά ζητήματα με σκοπό την επίτευξη αμοιβαίας κατανόησης, υιοθέτηση κάποιων αποφάσεων, εφαρμογή πολιτικών κ.α. χωρίς να επιδιώκεται κατ' ανάγκη η σύναψη κάποιας νομικά δεσμευτικής συμφωνίας. Υπ' αυτή την έννοια η συλλογική διαπραγμάτευση σχετίζεται περισσότερο με τον Κοινωνικό Διάλογο.

§ Στενή έννοια: Στην στενή της έννοια, η συλλογική διαπραγμάτευση αφορά τις συζητήσεις που διεξάγονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό τη σύναψη νομικά δεσμευτικών συμφωνιών, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 138 και 139 Συνθήκη ΕΚ.

Γενική υποχρέωση της Επιτροπής είναι να προωθεί τη συλλογική διαπραγμάτευση σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφο1: «Η Επιτροπή έχει καθήκον να προωθεί τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διευκολύνεται ο διάλογος μεταξύ τους, μεριμνώντας ώστε η υποστήριξή της να παρέχεται ισόρροπα προς τα μέρη».

Οι 4 φάσεις της Συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελείται από 4 φάσεις. Στην Α' φάση γίνονται οι διαβουλεύσεις των κοινωνικών εταίρων με την Επιτροπή. Στην Β' φάση έχουμε τις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων. Στη Γ' φάση έχουμε την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων, στη Δ' φάση εφαρμόζονται οι συμφωνίες που επετεύχθησαν.

Α' φάση

Στο πρώτο στάδιο της Α' φάσης σύμφωνα με το Άρθρο 138 παράγραφο 2, Συνθήκης ΕΚ γίνονται οι διαβουλεύσεις σχετικά με τους στόχους της κοινοτικής ρύθμισης: «...η Επιτροπή, πριν υποβάλει προτάσεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς μιας κοινοτικής δράσης».

Η Επιτροπή διατηρεί το δικαίωμα νομοθετικής πρωτοβουλίας, όπως προβλέπεται από τις γενικές διατάξεις της Συνθήκης. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν δικαίωμα να ερωτώνται για την γνώμη τους από την Επιτροπή και εμπλέκονται εξ αρχής στην επεξεργασία του κοινωνικού κοινωνικού δικαίου.

Στο δεύτερο στάδιο της Α' φάσης σύμφωνα με το Άρθρο 138 παράγραφο 3 Συνθήκης ΕΚ γίνονται οι διαβουλεύσεις σχετικά με το συγκεκριμένο περιεχόμενο της κοινοτικής ρύθμισης: «Εάν η Επιτροπή, μετά από αυτές τις διαβουλεύσεις, κρίνει ότι η συγκεκριμένη κοινοτική δράση πρέπει να αναληφθεί, διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης. Οι κοινωνικοί εταίροι διατυπώνουν γνώμη ή, αναλόγως των περιπτώσεων, σύσταση, την οποία διαβιβάζουν στην Επιτροπή».

Η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ξεκινά με την παραλαβή επιστολής της Επιτροπής. Η διαβούλευση μπορεί να γίνει είτε γραπτώς είτε με τη διοργάνωση εφόσον το επιθυμούν οι κοινωνικοί εταίροι ad hoc συνάντησης. Η περίοδος αυτής της διαβούλευσης δεν πρέπει να ξεπερνάει τις 6 εβδομάδες. Μετά τις διαβουλεύσεις η Επιτροπή υπό το φως των σχολίων που θα λάβει κατά την πρώτη διαβούλευση αποφασίζει εάν είναι σκόπιμο να προχωρήσει στην δεύτερη φάση. Το δεύτερο στάδιο ξεκινά με την αποστολή από την Επιτροπή προς τους κοινωνικούς εταίρους του σχεδίου πρότασης. Κατά τη δεύτερη αυτή διαβούλευση οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να επιδώσουν στην Επιτροπή μια γνώμη σχετικά με σημεία συμφωνίας και διαφωνίας τους επί του σχεδίου. Η διάρκεια αυτή της φάσης δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις 6 εβδομάδες.

Η Επιτροπή διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους που είναι αντιπροσωπευτικοί ανάλογα με το είδος και το θέμα του επιδιωκόμενου μέτρου (δι-επαγγελματικής ή κλαδικής κατεύθυνσης). Η Επιτροπή ΕΚ επιθυμεί την όσο δυνατόν πιο ευρεία διαβούλευση υπό την προϋπόθεση ότι οι οργανώσεις πληρούν τα κριτήρια της αντιπροσωπευτικότητας, δεδομένου ότι θα αποτελούσε πρόβλημα για τα νομιμότητα των διαβουλεύσεων σε περίπτωση που δεν προσκληθούν σε αυτές οργανώσεις που

πληρούν τα κριτήρια που έχουν τεθεί. Μείζον πρόβλημα αποτελεί η πληρεξουσιότητα των οργανώσεων για διαβουλεύσεις από τις εθνικές ομοσπονδίες μέλη τους. Για το λόγο αυτό η ΟΚΕ είχε προτείνει ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητα και την ύπαρξη συγκεκριμένης πληρεξουσιότητας για διαβουλεύσεις.

Οι προβλεπόμενες από τα άρθρα 138 και 139 διαδικασίες διαβούλευσης δεν αντικαθιστούν πλήρως τις παλαιές διαδικασίες διαλόγου, ειδικά στις περιπτώσεις που αυτές συνεπάγονται την παρέμβαση καθιερωμένων τριμερών συμβουλευτικών επιτροπών. Οι συμβουλευτικές επιτροπές για την Ασφάλεια και την Υγιεινή στο χώρο εργασίας και για την Ελεύθερη κυκλοφορία αποτελούν μηχανισμό διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων παράλληλα με τις άμεσες διαβουλεύσεις και ανάλογα με το θέμα. Επίσης, παράλληλα θα διεξάγεται και ο κοινωνικός διάλογος με τις κλαδικές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, ανάλογα και με το θέμα.

Β' φάση

Στη Β' φάση σύμφωνα με το Άρθρο 138 παράγραφο 4 κατά τις διαβουλεύσεις οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να πληροφορήσουν την Επιτροπή ότι επιθυμούν να κινήσουν διαδικασία για μεταξύ τους διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συμφωνίας. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης δεν μπορεί να ξεπεράσει τους 9 μήνες εκτός και αν παραταθεί με τη σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής ΕΚ.

Αν οι κοινωνικοί εταίροι διατυπώσουν την κοινή βούλησή τους για απ' ευθείας διαπραγμάτευση με την Επιτροπή η μη αναστολή των νομοθετικών πρωτοβουλιών της Επιτροπής μπορεί να υπονομεύσει το ρόλο των κοινωνικών εταίρων και την αυτονομία τους. Η αναστολή ωστόσο μπορεί να οδηγήσει σε μακρόχρονες καθυστερήσεις στην υιοθέτηση των κοινωνικών μέτρων. Μέχρι σήμερα η Επιτροπή αναστέλλει κάθε είδους πρωτοβουλία μέχρι οι διαπραγματευτές να καταλήξουν ή όχι σε συμφωνία. Ωστόσο, κατά την άποψη της Επιτροπής κάθε περίπτωση θα πρέπει να εξετάζεται ξεχωριστά, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και το πεδίο εφαρμογής της πρότασης.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν το δικαίωμα να δράσουν στα πλαίσια της συλλογικής τους αυτονομίας και να διεξάγουν τις διαπραγματεύσεις τους κατά τρόπο ανεξάρτητο και δεν είναι υποχρεωμένοι να περιοριστούν στο περιεχόμενο των προτάσεων της Επιτροπής και μπορούν να επιφέρουν τροποποιήσεις. Ωστόσο κατά την Επιτροπή, το περιεχόμενο της διαπραγμάτευσης θα πρέπει να περιορίζεται μόνον στους τομείς τους οποίους αφορά ή πρόταση.

Η νομοθετική πρωτοβουλία ανήκει τυπικά στην Επιτροπή των ΕΚ Σύμφωνα με την Συνθήκη ΕΚ. Τίποτε δεν αποκλείει την έναρξη της διαδικασίας των διαπραγματεύσεων από τους κοινωνικούς εταίρους επί ενός ζητήματος που εντάσσεται στα θέματα του άρθρου 137 της Συνθήκης ΕΚ, εφόσον βεβαίως συμφωνήσουν για την αναγκαιότητα της ανάληψης διαπραγματευτικής δραστηριότητας. Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι στη σύνοδο κορυφής των ηγετών των κρατών μελών στο Λάακεν του Βελγίου το Δεκέμβριο του 2001, οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων συμφώνησαν ότι είναι σκόπιμο να προωθήσουν και τις αυτόνομες διμερείς διαπραγματεύσεις για τα θέματα που επιθυμούν χωρίς να περιμένουν την πρωτοβουλία της Επιτροπής ΕΚ. Ωστόσο μέχρι σήμερα αυτό δεν έχει συμβεί με δεδομένη την στάση των εργοδοτών να διαπραγματεύονται μόνον όταν υπάρχει ο κίνδυνος νομοθέτησης από την πλευρά των θεσμικών οργάνων.

Γ' φάση

Στην Γ' φάση της συλλογικής διαπραγμάτευσης έχουμε την ολοκλήρωση της διαπραγμάτευσης, όπου ισχύουν τα εξής:

- Άρθρο 139 παράγραφο 1 Συνθήκη ΕΚ:

«Ο διάλογος μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο μπορεί να οδηγήσει, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το επιθυμούν, στη σύναψη συμβατικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφωνιών».

- Άρθρο 139 παρ. 2 Συνθήκη ΕΚ:

«Οι συμφωνίες που συνάπτονται σε κοινοτικό επίπεδο εφαρμόζονται, είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών, είτε σε τομείς που εμπίπτουν στο άρθρο 137, όταν το ζητούν από κοινού τα υπογράφοντα μέρη, με απόφαση του Συμβουλίου που λαμβάνεται μετά από πρόταση της Επιτροπής».

Το Συμβούλιο αποφασίζει με ειδική πλειοψηφία, εκτός εάν η εν λόγω συμφωνία περιέχει μία ή περισσότερες διατάξεις σχετικές με τομέα για τον οποίο απαιτείται ομοφωνία δυνάμει του άρθρου 137 παράγραφος 2. Στην περίπτωση αυτή, το Συμβούλιο αποφασίζει με ομοφωνία».

Μετά το πέρας του 9 μήνα ή πριν, οι κοινωνικοί υποβάλλουν στην Επιτροπή έκθεση σχετικά με τις διαπραγματεύσεις με την οποία την πληροφορούν για τα εξής ενδεχόμενα:

- § είτε ότι έχουν συνάψει συμφωνία
- § είτε ότι προτίθενται να εξακολουθήσουν τις διαπραγματεύσεις πέραν των 9 μηνών και ζητούν για το σκοπό αυτό να καθοριστεί νέα προθεσμία
- § είτε ότι είναι αδύνατον να καταλήξουν σε συμφωνία

Αποτυχία των διαπραγματεύσεων

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων η Επιτροπή θα επανεξετάσει τη σκοπιμότητα της πρότασης που είχε αρχικά υποβάλλει λαμβάνοντας υπόψη και τις διαβουλεύσεις των κοινωνικών εταίρων

Σε περίπτωση που η Επιτροπή εκπονήσει πρόταση νομοθετικού μέτρου θα πρέπει να ακολουθηθεί η διαδικασία συναπόφασης με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και της διαβούλευσης με την ΟΚΕ. Πρέπει επίσης να σημειώσουμε ότι στη διαδικασία των διαβουλεύσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως την αναλύσαμε παραπάνω, απουσιάζει η οποιαδήποτε διαβούλευση με τα κοινοτικά όργανα. Πάντως η Επιτροπή παγίως ενημερώνει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τις διαβουλεύσεις ή τις ενδεχόμενες διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Επίτευξη συμφωνίας

Ευρωπαϊκή συλλογική συμφωνία θεωρείται η συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ οργανωμένων σε κοινοτικό επίπεδο εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, που έχουν χαρακτήρα διεπαγγελματικό ή κλαδικό ή κατηγοριακό και οι οποίες συντίθενται από εθνικές οργανώσεις που αναγνωρίζονται οι ίδιες ότι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των δομών των κοινωνικών εταίρων των κρατών μελών και που έχουν την ικανότητα να διαπραγματεύονται συμφωνίες και να είναι, στο μέτρο του δυνατού, αντιπροσωπευτικές σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε περίπτωση επίτευξης συμφωνίας οι κοινωνικοί εταίροι έχουν δύο δυνατότητες:

- § Είτε να καλέσουν από κοινού την Επιτροπή να προτείνει στο Συμβούλιο την έγκριση μιας «απόφασης»
- § Είτε να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της συμφωνίας σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές των κοινωνικών εταίρων και των κρατών μελών.
 - Η δεύτερη αυτή λύση είναι η μόνη δυνατή λύση για τα ζητήματα διαπραγμάτευσης τα οποία είναι εκτός αρμοδιότητας της Ε.Ε. (άρθρο 137 Συνθήκη ΕΚ).

Συνεπώς, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαπραγματευτούν για όποιο θέμα θέλουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο χωρίς να δεσμεύονται από τις αρμοδιότητες που έχουν εκχωρήσει τα κράτη μέλη στην Ε.Ε. μέσω της Συνθήκης. Τούτο ενισχύει την άποψη ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να ξεκινήσουν τις διαπραγματεύσεις τους χωρίς να περιμένουν τη διαδικασία διαβούλευσης εκ μέρους της Επιτροπής (η οποία δεν θα μπορούσε παρά να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για τα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της Ε.Ε.). Όπως προκύπτει από τις διατάξεις της Συνθήκης η συλλογική συμφωνία σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν μπορεί να αναπτύξει άμεση κανονιστική ισχύ στο εσωτερικό των κρατών μελών. Για να υπάρξει αυτό το αποτέλεσμα θα πρέπει να εκδοθεί απόφαση του Συμβουλίου στην οποία θα ενσωματώνεται το κείμενο της συμφωνίας.

Δ' φάση

Στη Δ' φάση γίνεται η εφαρμογή των συμφωνιών.

Α' Τρόπος εφαρμογής: Η «απόφαση» του Συμβουλίου εκδίδεται αποκλειστικά για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων της Κοινότητας μετά από πρόταση της Επιτροπής. Με την έκδοση «απόφασης» του Συμβουλίου η συλλογική συμφωνία ενσωματώνεται σε νομοθετικό κείμενο και δεν τίθεται καμία αμφιβολία για τη νομική της δεσμευτικότητα.

Μετά την επίτευξη της συμφωνίας και το από κοινού αίτημα των κοινωνικών εταίρων για ενσωμάτωση της συμφωνίας τους σε νομοθετικό κείμενο της κοινότητας, η Επιτροπή προετοιμάζει την πρόταση της για απόφαση και ελέγχει απλώς τη νομιμότητα του περιεχομένου της συμφωνίας σε σχέση με το κοινοτικό δίκαιο, τον αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα των συμβαλλομένων και την πληρεξουσιότητά τους. Η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να μην υποβάλλει πρόταση για απόφαση και πληροφορεί για τους λόγους της απόφασης της τα συμβαλλόμενα μέρη. Μέχρι σήμερα το ενδεχόμενο αυτό δεν έχει προκύψει.

Η εφαρμογή των συμφωνιών με τον τρόπο αυτό συνεπάγεται αυτονόητα ότι το Συμβούλιο των Υπουργών δεν έχει τη δυνατότητα να τροποποιήσει τη Συμφωνία. Κάτι τέτοιο εξάλλου προβλέπεται και στη συμφωνία της 31.10.1991 των κοινωνικών εταίρων η οποία ουσιαστικά μετεγγράφη στο κείμενο της Συνθήκης. Από την ανάγνωση του άρθρου 139 παρ. 2 της Συνθήκης ΕΚ η δυνατότητα αυτή δεν θα πρέπει να αποκλείεται. Στην περίπτωση αυτή συμφωνία εκτός της τυποποιημένης διαδικασίας του άρθρου 139

ή δεν αποκλείεται η Επιτροπή να υποβάλλει εκ νέου πρόταση για νομοθετική πράξη ακολουθώντας εξ αρχής τη διαδικασία της Συνθήκης. Πάντως, μέχρι σήμερα το ενδεχόμενο αυτό δεν έχει προκύψει.

Η αναφορά της Συνθήκης σε λήψη απόφασης του Συμβουλίου δημιούργησε αρχικά αμφισβητήσεις σχετικά με το εάν πρόκειται για την απόφαση του άρθρου 249, Συνθήκη ΕΚ («Η απόφαση είναι δεσμευτική ως προς όλα τα μέρη της για τους αποδέκτες που ορίζει») ή για οποιοδήποτε από τα νομοθετικά μέτρα της κοινότητας. Τα κράτη μέλη αντέγραψαν στην Συνθήκη τη συμφωνία της 31.10.1991 των κοινωνικών εταίρων, όπου αναφέρονταν σε απόφαση έχοντας υπόψη τους την βελγική υπουργική απόφαση με την οποία επεκτείνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο Βέλγιο. Έτσι, η «απόφαση» είναι κάποιο από τα νομοθετικά μέτρα του άρθρου 249 (οδηγία, κανονισμός, απόφαση) και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση όλων των παραπάνω μέτρων, το αντικείμενο του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου καθώς και τη μέχρι σήμερα εμπειρία ενσωμάτωσης συλλογικών συμφωνιών σε νομοθετικά κείμενα της κοινότητας.

Οδηγία

Η υλοποίηση της «απόφασης-Οδηγίας» στο εσωτερικό των κρατών μελών θα γίνει είτε με τη νομοθετική οδό είτε δια μέσου συλλογικών συμφωνιών.

- § Σε ότι αφορά τη νομοθετική οδό, δεν δημιουργούνται κάποια ιδιαίτερα προβλήματα, διαφορετικά από αυτά που προκύπτουν από την ενσωμάτωση των Οδηγιών.
- § Σε ότι αφορά την εφαρμογή των ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους κάτι τέτοιο θα γίνει με την «εγγύηση» του κράτους μέλους, τόσο ως προς την εμπρόθεσμη όσο και ως προς την ορθή μεταφορά.

Β' Τρόπος: Εφαρμογή των συλλογικών συμφωνιών σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών. Η εφαρμογή της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας γίνεται είτε δια της νομοθετικής οδού, είτε δια της οδού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στην πραγματικότητα η ευρωπαϊκή συλλογική συμφωνία δεν έχει καμία κανονιστική ισχύ αλλά αυτό που θα αναπτύσσει έννομες συνέπειες θα είναι το κείμενο του εθνικού νόμου ή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Στο βαθμό που η συλλογική συμφωνία δεν αποτελεί κοινοτικό δίκαιο, αφού δεν εκπορεύεται από τα θεσμικά όργανα της κοινότητας αλλά από τους κοινωνικούς εταίρους καθώς επίσης και η εφαρμογή του ουσιαστικά εναπόκειται στην καλή θέληση του εθνικού νομοθέτη, ο τελευταίος δεν δεσμεύεται να ακολουθήσει το περιεχόμενο της και μπορεί να την τροποποιήσει ή να περιορίσει το πεδίο εφαρμογής της. Με τον τρόπο αυτό παραβιάζεται η συλλογική αυτονομία σε ευρωπαϊκό επίπεδο και ακυρώνεται σε μεγάλο βαθμό η δεύτερη δυνατότητα που έχουν θεσπίσει τα κράτη μέλη. Θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο εθνικός νομοθέτης θα υιοθετήσει νομοθετικό κείμενο με το περιεχόμενο της συλλογικής συμφωνίας.

Στο βαθμό που η συλλογική συμφωνία δεν αποτελεί κοινοτικό δίκαιο δεν τίθεται ζήτημα ανάθεσης εκ μέρους του κράτους της σχετικής δυνατότητας ενσωμάτωσης, όπως συμβαίνει με τις οδηγίες, ούτε το κράτος θα είναι θεματοφύλακας της ορθής μεταφοράς στην εθνική έννομη τάξη της συλλογικής συμφωνίας. Αντικείμενο διαπραγμάτευσης θα είναι η ενσωμάτωση της συλλογικής συμφωνίας στην εσωτερική έννομη τάξη μαζί με τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση των στόχων της συμφωνίας. Καταλληλότητα εθνικών συμβατικών ρυθμιστικών μέσων σε σχέση με το είδος το χαρακτήρα και το ειδικότερο περιεχόμενο της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας.⁽⁹⁾

Η μέχρι σήμερα εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η εξέλιξη των διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους μέχρι σήμερα είναι:

Το 1993 τα Ευρωπαϊκά εργασιακά συμβούλια απέτυχαν οι διαβουλεύσεις και υιοθετήθηκε η οδηγία 94/45/EK με την κανονική διαδικασία νομοθέτησης. Το 1995 η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής υπεγράφη την 14.12.1996 συμφωνία πλαίσιο για την γονική άδεια η οποία εφαρμόστηκε με οδηγία. Το 1995 η αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε ζητήματα διάκρισης λόγω φύλλου απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις. Υιοθετήθηκε στη συνέχεια η Οδηγία 97/80/EK με την κανονική διαδικασία νομοθέτησης.

Το 1995 η ευελιξία του χρόνου εργασίας και ασφάλεια των εργαζομένων.

- Υπεγράφη στις 6.6.1997 συμφωνία πλαίσιο για την μερική απασχόληση, η οποία στη συνέχεια ενσωματώθηκε σε οδηγία.
- Υπεγράφη στις 18.3.1999 συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, στη συνέχεια ενσωματώθηκε σε οδηγία.

- Απέτυχαν οι διαβουλεύσεις για την προσωρινή απασχόληση.
 - ο Προστασία από την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις. Περιλήφθηκαν ρυθμίσεις στην Οδηγία 2000/78
 - ο Πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων. Απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις. Υιοθετήθηκε στη συνέχεια η Οδηγία 2001/14/EK με την κανονική διαδικασία νομοθέτησης
 - ο Προστασία των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις. Υιοθετήθηκε στη συνέχεια η Οδηγία 2002/74/EK με την κανονική διαδικασία νομοθέτησης.
 - ο 2000: Εκσυγχρονισμός και βελτίωση των εργασιακών σχέσεων: Υπογραφή το Μάιο 2002 συμφωνίας πλαισίου για την τηλεργασία, η οποία αποφασίστηκε να εφαρμοστεί με βάση τις διαδικασίες και πρακτικές των εθνικών κοινωνικών εταίρων και των κρατών μελών.
 - ο 2000: Προστασία των εργαζομένων από την έκθεση στον αμίαντο στο χώρο εργασίας: αποτυχία διαπραγματεύσεων
 - ο 2000: Υγιεινή και ασφάλεια των αυτοαπασχολούμενων: αποτυχία των διαπραγματεύσεων
 - ο 2001: Προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων: αποτυχία των διαπραγματεύσεων
 - ο 2002: Οι κοινωνικές διαστάσεις των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων

Επίσης έχουν γίνει κλαδικές διαβουλεύσεις στο τομέα της ναυτιλίας και το 1998 υπεγράφη μια συμφωνία σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας των ναυτικών. Η συμφωνία αυτή ενσωματώθηκε στην Οδηγία 1999/63/EK. Ομοίως έχουν γίνει διαβουλεύσεις στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών και η συμφωνία που υπεγράφη το 2000 ενσωματώθηκε στο κείμενο της οδηγίας 2000/79/EK.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν υιοθετηθεί 6 συλλογικές συμφωνίες:

- Οι τέσσερις είναι διεπαγγελματικές και αφορούν την γονική άδεια, την εργασία ορισμένου χρόνου, τη μερική απασχόληση και την τηλεργασία
- Οι δύο είναι κλαδικές και αφορούν η μία το χρόνο εργασία των ναυτικών και η άλλη το χρόνο εργασίας των εργαζομένων στην πολιτική αεροπορία.
- Οι πέντε από τις έξι συμφωνίες έχουν μεταγραφεί σε κείμενα αντίστοιχων οδηγιών και σε μεγάλο βαθμό έχουν ενσωματωθεί στις έννομες τάξεις των κρατών μελών της Ε.Ε.

- Η μόνη συμφωνία που δεν έχει μεταγραφεί σε κείμενο οδηγίας, γιατί κάτι τέτοιο συμφώνησαν τα μέρη, είναι η συμφωνία για την τηλεργασία. Δεν υπάρχει κάποια εξέλιξη στο πεδίο της ενσωμάτωσής της στις εθνικές έννομες τάξεις από τους κοινωνικούς εταίρους ή από τους νομοθέτες.

1.2.1. Ο ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Ιστορικό

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί έναν από τους πυλώνες του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης υφίσταται σε όλα τα κράτη μέλη της Κοινότητας. Η ιστορία του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου προηγείται της ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Το 1950 στο Παρίσι υπογράφηκαν δύο τριμερείς συμφωνίες σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση και τις συνθήκες εργασίας των λεμβούχων του ποταμού Ρήνου (μεταξύ αρμόδιων κοινωνικών εταίρων και ενδιαφερόμενων κρατών). Το 1956 υπογράφηκε η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης των Εργαζομένων στις Διεθνείς Μεταφορές.

Αργότερα η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προωθεί τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο. Το 1970 έγινε η ίδρυση της μόνιμης επιτροπής απασχόλησης καθήκον της οποίας ήταν να εξασφαλίσει το μόνιμο διάλογο μεταξύ του Συμβουλίου, της Επιτροπής και των κοινωνικών εταίρων με σκοπό να διευκολυνθεί ο συντονισμός των πολιτικών απασχόλησης. Καλεί την Επιτροπή των Ε.Κ. σε ανάπτυξη των διμερών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σεβασμό στην αυτονομία τους το 1984. Γίνεται συνάντηση κορυφής στις 31.1.1985 της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade Union Confederation (ETUC) (CES)) και αφετέρου της Ένωσης Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (Union of Industries of the European Community (UNICE) και Ευρωπαϊκού Κέντρου της Δημόσιας Επιχείρησης (European Centre for Public Enterprise (CEEP) υπό την αιγίδα του Προέδρου της Επιτροπής J. Delors.

Η Νομική Βάση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου είναι:

Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1985) (άρθρο 118 Β): «Η Επιτροπή έχει καθήκον να προωθεί τον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο

οποίος μπορεί να οδηγεί, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το επιθυμούν στη σύναψη συμβατικών σχέσεων».

Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (Σημείο 12): «Οι εργοδότες ή οι οργανώσεις εργοδοτών, αφενός, και οι οργανώσεις εργαζομένων αφετέρου, έχουν το δικαίωμα υπό τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις. Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο πρέπει να αναπτυχθεί και να καταλήξει εάν οι ανωτέρω το επιθυμούν, σε συμβατικές σχέσεις ήτοι, σε διεπαγγελματικό και τομεακό επίπεδο».

Η υπογραφή την 31.10.1990 της συμφωνίας πλαισίου για τον κοινωνικό διάλογο αφενός μεταξύ της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) και αφετέρου της Ένωσης Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου της Δημόσιας Επιχείρησης (European Centre for Public Enterprise (CEEP)).

Συνθήκη του Μάαστριχ του 1991 και Συμφωνία και Πρωτόκολλο για την Κοινωνική Πολιτική

Η Συμφωνία πλαίσιο για τον κοινωνικό διάλογο ενσωματώθηκε στο κείμενο της Συνθήκης του Μάαστριχ, έγινε πρόβλεψη της διαδικασίας ενεργητικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην επεξεργασία της κοινοτικής κοινωνικής νομοθεσίας (συλλογικές διαπραγματεύσεις) (άρθρα 3 και 4 συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική) και τέλος το Ηνωμένο Βασίλειο εξαιρέθηκε από τη διαδικασία αυτή.

Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997

Ενσωματώθηκε η διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων στο βασικό κορμό της Συνθήκης (άρθρα 138 – 139 Συνθήκης ΕΚ).

Η Έννοια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου περιλαμβάνει κάθε επαφή που γίνεται μεταξύ των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων και των εργοδοτών σε ευρωπαϊκό επίπεδο με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων επί θεμάτων που αφορούν τα εργασιακά ή οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων, την οργάνωση της εργασίας ή γενικότερα επί κάθε ζητήματος που άπτεται της αγοράς εργασίας ή της απασχόλησης Διμερείς διαπραγματεύσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων και

Τριμερείς διαπραγματεύσεις όπου συμμετέχουν συμβουλευτικές επιτροπές, επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και η Επιτροπή).

Στις απλές διμερείς διαπραγματεύσεις γίνονται επαφές μεταξύ των «Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων» για τα παραπάνω ζητήματα και διατυπώνονται απόψεις σε μη νομικά δεσμευτικά κείμενα.

Οι Διαπραγματεύσεις με σκοπό τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων γίνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω νομικά δεσμευτικών κειμένων (Ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις). Ο σκοπός του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου είναι η προώθηση της ευρωπαϊκής ενοποίησης στον κοινωνικό τομέα από τους άμεσα ενδιαφερόμενους, η συνδιαμόρφωση με τα κοινοτικά όργανα της κοινοτικής κοινωνικής νομοθεσίας (διαβουλεύσεις) και οι απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων προκειμένου να καλυφθεί το λεγόμενο κοινωνικό έλλειμμα των κοινοτικών ρυθμίσεων και να προωθηθεί η Κοινωνική Ευρώπη. Επιπλέον, η κάμψη της αρνητικής εργοδοτικής στάσης και της αντίστοιχης πίεσης του εργοδοτικού λόμπυ στην υιοθέτηση κοινωνικών μέτρων από τα Ευρωπαϊκά Όργανα. Για την εργοδοτική πλευρά, ο κοινωνικός διάλογος σηματοδοτεί την ελαχιστοποίηση της παρεμβατικότητας των θεσμικών Οργάνων και την δυνατότητα δημιουργίας μέσω των διμερών επαφών μιας πιο ευέλικτης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Επίπεδα και Φορείς Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου

Τα επίπεδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου και οι Φορείς του είναι:

1. Ο Διεπαγγελματικός Κοινωνικός Διάλογος (Intersectoral social dialogue) με:
 - § Την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC)
 - § Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και
 - § Την Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE)
2. Ο Κλαδικός ή Κατηγοριακός Κοινωνικός Διάλογος (Sectoral or Professional Social Dialogue) με:
 - § Κλαδικές ή Κατηγοριακές Οργανώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων και
 - § Τις Επιτροπές Κλαδικού Κοινωνικού Διαλόγου

3. Ο Κοινωνικός Διάλογος στα πλαίσια των Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων. Σύσταση με διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης:

- § Ευρωπαϊκών εργασιακών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις (Οδηγία 94/45/EK)
- § Συμμετοχικών οργάνων στα πλαίσια της ευρωπαϊκής εταιρείας (Οδηγία 2001/86/EK)
- § Σύσταση συμμετοχικών οργάνων στα πλαίσια του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού (Οδηγία 2003/72)

Διεπαγγελματικός Κοινωνικός Διάλογος

Ο τότε πρόεδρος της Επιτροπής Jacques Delors προσκάλεσε τους οικονομικούς και κοινωνικούς κύκλους για να κινητοποιηθούν και να συνδράμουν στην ανάκαμψη της οικοδόμησης της Κοινότητας. Συγκλήθηκε λοιπόν την 31η Ιανουαρίου 1985 η πρώτη συνάντηση κορυφής στο κάστρο της Val Duchesse στο Βέλγιο στην οποία συμμετείχαν οι τρεις κύριοι κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο: ETUC, UNICE, CEEP. Βασικές επιδιώξεις του Κοινωνικού Διαλόγου της Val Duchesse ήταν η αμοιβαία αναγνώριση των μερών και η εξεύρεση ισορροπίας μεταξύ νομοθετικών και συμβατικών μορφών ρύθμισης των Εργασιακών Σχέσεων σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο. Το αποτέλεσμα του Κοινωνικού Διαλόγου της Val Duchesse ήταν η έκδοση μη νομικά δεσμευτικών κειμένων οι λεγόμενες κοινές γνώμες.

Οι κοινές γνώμες αποτελούν την τυπική πράξη στην οποία καταλήγει ο κοινωνικός διάλογος. Αν και δεν επιβάλλουν υποχρεώσεις ή εξαναγκασμούς για τα ενδιαφερόμενα μέρη, εκφράζουν τουλάχιστον κοινούς προσανατολισμούς για ζητήματα ιδιαίτερα περίπλοκα ήδη στο εθνικό επίπεδο και αποτελούν αναγκαστικά το αποτέλεσμα συμβιβασμών μεταξύ των μελών τους. Έχουν εκδοθεί πάνω από 20 κοινές γνώμες από το 1985 με θέματα όπως:

- § την ανάπτυξη και την απασχόληση
- § κατάρτιση, παροχή κινήτρων, πληροφόρηση και διαβουλεύσεις των εργαζομένων
- § δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας
- § νέες τεχνολογίες, την οργάνωση εργασίας και την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας

Οι Φορείς του Διεπαγγελματικού Κοινωνικού Διαλόγου

- Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) η οποία έχει μέλη 77 εθνικές συνομοσπονδίες από 35 κράτη της Ευρώπης και εκπροσωπεί 60 εκατομμύρια εργαζόμενους. Από την Κύπρο μέλη είναι η ΣΕΚ και η TURK-SEN και από την Ελλάδα η ΓΣΕΕ (ιδιωτικοί υπάλληλοι) και η ΑΔΕΔΥ (δημόσιοι υπάλληλοι).
- Η Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE) η οποία έχει μέλη όλες τις μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις στα Ευρωπαϊκά Κράτη. Από την Κύπρο μέλος της είναι η ΟΕΒ και από την Ελλάδα μέλος της είναι ο ΣΕΒ.
- Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) το οποίο έχει ως μέλη δημόσιες επιχειρήσεις στα ευρωπαϊκά κράτη. Στην Ελλάδα πολλές μεγάλες επιχειρήσεις όπως η Αγροτική Τράπεζα, τα Ελληνικά Πετρέλαια, οι Ολυμπιακές Αερογραμμές, η ΕΡΤ, η ΕΥΔΑΠ, η ΔΕΗ κλπ είναι μέλη αυτού, ενώ στην Κύπρο καμία δημόσια επιχείρηση δεν είναι μέλος του ΕΚΔΕ.

Η Συμφωνία πλαισίου για τον κοινωνικό διάλογο (της 31.10.1991 της ETUC, CEEP, UNICE) ήταν η εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων πρόταση αναθεώρησης του άρθρου 118 Β της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης ενόψει της Διακυβερνητικής Διάσκεψης του 1992. Αφορά το ρόλο των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη της κοινοτικής κοινωνικής διάστασης. Περιλαμβάνονται διατάξεις σχετικά με τη διαδικασία διαπραγματεύσεων, της συλλογικές συμφωνίες, την εφαρμογή τους καθώς και τη διαδικασία ενσωμάτωσή τους στο εσωτερικό των κρατών μελών. Γίνεται ενσωμάτωση της συμφωνίας της 31.10.1991 στη Συνθήκη του Μάαστριχτ και συγκεκριμένα στα άρθρα 3 και 4 της συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική που αποτελεί παράρτημα της Συνθήκης του Μάαστριχτ και επέτρεψε στους κοινωνικούς εταίρους να συνδεθούν στενότερα με την κοινοτική διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η πράξη αυτή ευνοεί την ανάπτυξη ενός ποιοτικότερου κοινοτικού διαλόγου που διανοίγει προοπτική για πραγματικές συμβατικές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η συμφωνία αυτή αντικατοπτρίζει τη θέληση των κοινωνικών εταίρων να διαδραματίσουν ουσιαστικότερο ρόλο στην κοινοτική νομοθετική διαδικασία. Σήμερα το περιεχόμενο της συμφωνίας αυτής αποτελεί περιεχόμενο των άρθρων 138 και 139 της Συνθήκης ΕΚ.

Με βάση τη νέα αυτή θέση του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο επιτεύχθηκαν σημαντικές κανονιστικές παρεμβάσεις, την πρωτοβουλία των οποίων είχαν οι ίδιοι οι κοινωνικοί συνομιλητές. Έτσι εκδόθηκαν μια σειρά από Οδηγίες το

περιεχόμενο των οποίων ήταν καρπός κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των βασικών συνδικαλιστικών φορέων εργαζομένων και εργοδοτών σε κοινοτικό επίπεδο. Κάποιες από τις Οδηγίες είναι οι εξής:

- Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνάφθηκε από την UNICE, τη CEEP και τη CES
- Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνάφθηκε από την UNICE, το CEEP και την CES
- Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνάφθηκε από την CES, την UNICE και το CEEP
- Συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία που συνήφθη από την CES, την UNICE και το CEEP, η οποία όμως δεν έχει μετουσιωθεί σε Οδηγία

Οι Θεσμοθετημένες Τριμερείς Διαβουλεύσεις γίνονται μεταξύ της Επιτροπής των ΕΚ και των Κοινωνικών Εταίρων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι Διεπαγγελματικές Συμβουλευτικές επιτροπές έχουν ως αποστολή να γνωμοδοτούν στην Επιτροπή σχετικά με το σχεδιασμό συγκεκριμένων πολιτικών και να την επικουρούν κατά την υλοποίηση των πολιτικών αυτών· ο ρόλος τους είναι σημαντικός όσον αφορά τη μεταφορά των απόψεων εκείνων τους οποίους αφορούν άμεσα οι κοινοτικές πολιτικές.

- Κοινωνική ασφάλιση των διακινούμενων εργαζομένων,
- Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων,
- Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο,
- Επαγγελματική κατάρτιση,
- Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας
- Ισότητα ευκαιριών

Οι κυριότερες συμβουλευτικές επιτροπές διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου είναι:

- Η Συμβουλευτική επιτροπή για την Ελεύθερη Κυκλοφορία των Εργαζομένων, σκοπός της οποίας είναι η επικουρία της Επιτροπής Ε.Κ. στην εξέταση των θεμάτων που ανακύπτουν από την εκτέλεση της Συνθήκης καθώς και των

μέτρων που λαμβάνονται για την εφαρμογή της, στον τομέα της ελεύθερης κυκλοφορίας και της απασχολήσεως των εργαζομένων.

- Η Συμβουλευτική επιτροπή για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στο χώρο της εργασίας σκοπός της οποίας είναι η επικουρία της Επιτροπής στην προετοιμασία και ενσωμάτωση των πολιτικών της στο πεδίο της υγιεινής και ασφάλειας και να διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ των εθνικών αρχών, συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων.

Οι Συμβουλευτικές Επιτροπές αποτελούνται από έξη τακτικά μέλη για κάθε ένα από τα Κράτη μέλη, από τα οποία δύο εκπροσωπούν την κυβέρνηση, δύο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και δύο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών. Η προεδρία της επιτροπής εξασφαλίζεται από κάποιον Επίτροπο ή κάποιον εκπρόσωπό του (πχ. το Γενικό Διευθυντή της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης).

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος θεωρείται το προνομιακό πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο της Ε.Ε. Σε πολλά κράτη μέλη αποτελεί τη ραχοκοκαλιά των εργασιακών σχέσεων (π.χ. Γαλλία, Γερμανία). Πολλοί κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας (όπως Γεωργία, Μεταφορές, Τηλεπικοινωνίες) σήμερα έχουν επηρεαστεί ριζικά από την Ευρωπαϊκή Ενοποίηση.

Ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος έχει προηγηθεί της ευρωπαϊκής ενοποίησης με συμφωνίες στον τομέα των μεταφορών και της γεωργίας. Από το 1955 και ύστερα πραγματοποιείται στα πλαίσια των λεγόμενων ισομερών επιτροπών κλαδικού διαλόγου χωρίς ιδιαίτερα αποτελέσματα. Από το 1997 γνώρισε νέα άνθηση με την υπογραφή συμφωνία πλαίσιο για την απασχόληση στη γεωργία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά την διάρκεια της εργασίας, τη ρύθμιση του χρόνου της ατομικής εργασίας, το χρόνο της καθημερινής ανάπαυσης, την νυχτερινή εργασία και τις αργίες. Πρόκειται για την πρώτη εθελοντική και αυτόνομη συμφωνία σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στα πλαίσια του Κλαδικού Κοινωνικού Διαλόγου συστήνονται επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου (Απόφαση 98/500/ΕΚ της Επιτροπής) σκοπός των οποίων είναι η προώθηση του κλαδικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Απαραίτητη προϋπόθεση για την σύσταση επιτροπών κλαδικού διαλόγου είναι οι κοινωνικοί εταίροι να υποβάλλουν από κοινού αίτημα για να πάρουν μέρος σε

διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο και όπου οι οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες και τους εργαζομένους να ικανοποιούν τα ακόλουθα κριτήρια

- α) να αφορούν ειδικούς κλάδους ή κατηγορίες και να οργανώνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- β) να αποτελούνται από οργανώσεις που αποτελούν οι ίδιες αναπόσπαστο και αναγνωρισμένο μέρος των δομών των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη και με την ικανότητα να διαπραγματεύονται συμφωνίες και οι οποίες αντιπροσωπεύουν περισσότερα κράτη μέλη
- γ) να διαθέτουν κατάλληλες δομές για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική τους συμμετοχή στο έργο των επιτροπών
- Οι αρμοδιότητες των επιτροπών του κλαδικού διαλόγου είναι κάθε επιτροπή, για τον τομέα δραστηριότητας για τον οποίο συγκροτείται να:
 - α) γνωμοδοτεί σχετικά με τις εξελίξεις σε κοινοτικό επίπεδο που έχουν κοινωνικές συνέπειες και
 - β) αναπτύσσει και προωθεί τον κοινωνικό διάλογο σε κλαδικό επίπεδο

Ο αριθμός των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν στις συνεδριάσεις κάθε επιτροπής δεν είναι δυνατό να ξεπεράσει τους 40 συνολικά, ενώ υπάρχει ίσος αριθμός εκπροσώπων στις αντιπροσωπείες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μέχρι σήμερα έχουν συσταθεί 27 επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου. Παρατίθενται μερικές από αυτές αμέσως μετά.

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος στη Γεωργία είναι παραδοσιακός τομέας κλαδικού κοινωνικού διαλόγου από το 1974. Έκτοτε έχουν υιοθετηθεί πολλές κοινές γνώμες (μη νομικά δεσμευτικά κείμενα) σχετικά με την κοινωνική διάσταση της Κοινής Αγροτικής Πολιτικής, όπως σχετικά με ζητήματα επαγγελματικής κατάρτισης, υγιεινής και ασφάλειας, χρόνου εργασίας. Το 1997 υπογράφηκε συμφωνία πλαίσιο η οποία συμπλήρωνε την οδηγία 93/104/ΕΚ σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Φορείς του κοινωνικού διαλόγου είναι ως:

- § Εργοδοτικός φορέας ο όμιλος εργοδοτικών αγροτικών οργανώσεων στην Ε.Ε./Συνομοσπονδία εργοδοτικών αγροτικών οργανώσεων στην Ε.Ε. GEOPA – COPA και ως
- § Εκπρόσωποι των εργαζομένων η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία συνδικάτων στον τομέα της διατροφής, της γεωργίας, του τουρισμού και συναφών κλάδων (EFFAT).

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος στις Θαλάσσιες Μεταφορές αποτελεί πεδίο κοινωνικού διαλόγου από το 1973. Έχουν υιοθετηθεί πολλές κοινές γνώμες σχετικά με την εκπαίδευση και την ασφάλεια των εργαζομένων. Το 1998 υπεγράφη μια συμφωνία σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας των ναυτικών. Η συμφωνία αυτή ενσωματώθηκε στην Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών.

Φορείς του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου είναι ως:

- § Εργοδοτικός Φορέας η ένωση εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και ως
- § εκπρόσωποι των εργαζομένων η ομοσπονδία των ενώσεων εργαζομένων στις μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ETF)

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος στις Οδικές Μεταφορές αποτελεί πεδίο κοινωνικού διαλόγου από το 1965. Έχουν υιοθετηθεί πολλές κοινές γνώμες (μη νομικά δεσμευτικά κείμενα) σχετικά με τον έλεγχο των ωρών οδήγησης, των περιόδων αναπαύσεως, τη θέσπιση ηλεκτρονικού ταχογράφου και την επαγγελματική κατάρτιση.

Φορείς του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου είναι ως:

- § Εργοδοτικός Φορέας η Διεθνής Ένωση Οδικών Μεταφορών (IRU) και ως
- § Εκπρόσωποι των εργαζομένων η ομοσπονδία των ενώσεων εργαζομένων στις μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ETF)

Ο Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος στην Πολιτική Αεροπορία είναι πεδίο κοινωνικού διαλόγου από το 1990. Υπάρχει η Οδηγία 2000/79/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εκτέλεση της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας που συνήφθη από την Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιριών (AEA), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF), την Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Αεροσκαφών (ECA), την Ευρωπαϊκή Ένωση Αερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης (ERA) και τη Διεθνή Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις (IACA).

Η αντιπροσωπευτικότητα των φορέων του Κοινωνικού Διαλόγου

Ένα θέμα που προκύπτει είναι η αντιπροσωπευτικότητα των φορέων του Κοινωνικού Διαλόγου. Η αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων που συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επιτυχία του δεδομένου ότι μόνον οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις νομιμοποιούνται να μιλούν εκ μέρους των μελών τους. Η αντιπροσωπευτικότητα σημαίνει ταυτόχρονα και την αναγνώριση των οργανώσεων από τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. προκειμένου να λαμβάνουν μέρος στις διαβουλεύσεις μαζί τους. Ο αντιπροσωπευτικός χαρακτήρας των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο καθορίζεται σε συνάρτηση με τα τρία κριτήρια που ορίστηκαν το Δεκέμβριο του 1993:

- § να είναι διεπαγγελματικές, τομεακές ή κλαδικές και να είναι οργανωμένες σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- § να αποτελούνται από οργανώσεις οι οποίες έχουν αναγνωριστεί ως αναπόσπαστο μέρος των δομών των κοινωνικών εταίρων των κρατών μελών, να έχουν αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης συμφωνιών και να είναι, στο μέτρο του δυνατού, αντιπροσωπευτικές σε όλα τα κράτη μέλη.
- § να διαθέτουν κατάλληλες δομές που τους επιτρέπουν αποτελεσματική συμμετοχή στη διαδικασία διαβουλεύσεων.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια οι κυριότερες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών είναι οι:

- Διεπαγγελματικές:
 - ο Ευρωπαϊκό Κέντρο της Δημόσιας Επιχείρησης CEEP (European Center of Enterprises with Public Participation)
 - ο Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE - Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe)
 - ο Ευρωπαϊκή Ένωση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME - European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises)
 - § Έχει μέλη σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. και από την Ελλάδα μέλος της είναι η ΓΣΕΒΕ
- Κλαδικές:
 - ο Ένωση Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (EUROCHAMBRES - Association of European Chambers of Commerce and Industry)

- § Μέλη είναι όλα τα εμπορικά/βιομηχανικά επιμελητήρια των κρατών μελών της Ε.Ε. και από την Ελλάδα η Ένωση Εμπορικών Επιμελητηρίων Ελλάδος
- ο Ένωση Εμπορίου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (EUROCOMMERCE - Association of Commerce of the European Community)
 - § Μέλη του είναι εμπορικά επιμελητήρια από όλα τα κράτη μέλη και από την Ελλάδα το ΕΒΕΑ, Συνομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας

Οι κυριότερες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων είναι οι:

- Διεπαγγελματικές:
 - ο ETUC European Trade Union Confederation
- Κλαδικές - Κατηγοριακές:
 - ο Προς το παρόν δεν υπάρχουν στοιχεία για την αντιπροσωπευτικότητα των φορέων του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου.
 - ο De facto θεωρούνται αντιπροσωπευτικές όσες συμμετέχουν στις κλαδικές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου
 - ο Επίσης de facto αντιπροσωπευτικές θεωρούνται οι 11 κλαδικές ή κατηγοριακές ομοσπονδίες μέλη της ETUC
 - § European Entertainment Alliance (Θέαμα), European Federation of Building and Woodworkers (Κατασκευές), European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (Τρόφιμα, Γεωργία, Τουρισμός), European Federation of Journalists (Δημοσιογράφοι), European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (Χημικά, Ενέργεια), European Metalworkers' Federation (Εργάτες Μετάλλου), European Federation of Public Service Unions (Δημόσιες Υπηρεσίες) European Transport Workers' Federation (Μεταφορές) European Trade Union Committee for Education (Εκπαίδευση) European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather (Κλωστοϋφαντουργία – Ιματισμός), Union Network International (Υπάλληλοι).

Υπάρχουν όμως και κάποιες οργανωτικές δυσκολίες των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Υπάρχει αναντιστοιχία της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο με αυτή στα εθνικά επίπεδα (π.χ. σε ευρωπαϊκό επίπεδο γίνεται κεντρική διαπραγμάτευση και τέτοιου είδους διαπραγμάτευσης δεν υπάρχει σε κάποια κράτη μέλη). Επίσης,

υπάρχει το πρόβλημα αναντιστοιχίας των κλάδων δραστηριότητας σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τους κλάδους σε εθνικό. Δεν υπάρχουν ακόμα οργανώσεις σε συγκεκριμένους κλάδους (π.χ. στην Ελλάδα δεν υπάρχει εργοδοτική οργάνωση των Τραπεζών). Ο Κοινωνικός Διάλογος πραγματοποιείται σε εθελοντική βάση επομένως υπάρχει αδυναμία άσκησης ουσιαστική πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά, δεδομένου ότι μη εκχώρηση αρμοδιοτήτων από τις εθνικές οργανώσεις στις ευρωπαϊκές. (Χαρακτηριστικά παραδείγματα της μη εκχώρησης αρμοδιοτήτων είναι η περίπτωση της γερμανικής ομοσπονδίας μεταλλεργατών IG-Metal ή των σκανδιναβικών σωματείων). Στα παραπάνω προστίθεται και η διεύρυνση της Ε.Ε. και η ανάγκη δημιουργίας εξ αρχής ευρωπαϊκής κουλτούρας εργασιακών σχέσεων στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους.

Ο Κοινωνικός Διάλογος στα πλαίσια των πολυεθνικών επιχειρήσεων

Ο κοινωνικός διάλογος στα πλαίσια των πολυεθνικών επιχειρήσεων αποτελεί ειδική περίπτωση Κοινωνικού Διαλόγου. Στα πλαίσια των οδηγιών 94/45/ΕΚ (ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης), 2001/86/ΕΚ (societas eurropea) και 2003/72 (ευρωπαϊκός συνεταιρισμός) έχει ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους η υλοποίηση των επιδιώξεων των οδηγιών (δημιουργία θεσμών συμμετοχής των εργαζομένων). Έτσι προβλέπεται η σύσταση από τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο επίπεδο των παραπάνω επιχειρήσεων ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (ΕΔΟ) στην οποία εκπροσωπούνται αναλογικά οι εργαζόμενοι από όλα τα κράτη μέλη στα οποία υπάρχουν εγκατεστημένες μονάδες της πολυεθνικής επιχείρησης. Η ΕΔΟ διαπραγματεύεται με την Κεντρική Διοίκηση. Οι παραπάνω οδηγίες προβλέπουν δικαίωμα διαπραγμάτευσης. Αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας της ΕΔΟ είναι η συνομολόγηση γραπτής συμφωνίας με την Κεντρική Διοίκηση για:

- τη σύνθεση
- το πεδίο δράσης
- τα καθήκοντα
- τη διάρκεια της θητείας του συμμετοχικού φορέα

Βιβλιογραφία

1. Valticos N. & Potobsky von G., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, παρ.196 επ., 1995
2. Ληξουριώτης Ι.Δ., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη σελ.130. 1998
3. Ληξουριώτης Ι.Δ., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη σελ.138-139., 1998
4. Παπασταύρου Ι.Δ. Συλλογικό Δημοσιουπαλληλικό Δίκαιο, εκδ. Δίκαιο & Οικονομία, Π.Ν. Σάκκουλας 2004 σελ.11.
5. Β.Ι.Τ. La Liberte Syndicale (Recueil de Decisions, 4 ed. 1996, παράγραφοι 860-861.
6. Βάγιας Αντ., Αρχή μιας νέας εποχής για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΕΕργΔ 2004, 65 επ.
7. Γαβαλάς Ν. Ο Ν.1876/1990 τελικά παραβιάζει τη ΔΣΕ 98 και 154, ΕΕργΔ 2003, 1457,
8. Παπασταύρου Δ., Η Διαιτησία του ΟΜΕΔ υπό το βλέμμα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ΔΕΝ 2004, σελ.1 επ.
9. Παζαρζή – Νίνα Ελένη, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Εργασιακών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2004

Κεφάλαιο 2: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κεφάλαιο 2: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως συλλογική διαφορά εργασίας αποτυπώνεται η διαφορά που προκύπτει από την αντίθεση των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών⁽¹⁾ κατά τη διαμόρφωση των όρων εργασίας. Η ως άνω διαφορά αποτελεί διαφορά συμφερόντων και όχι νομική διαφορά αναφορικά με την ερμηνεία και την εφαρμογή συγκεκριμένων διατάξεων.

Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά σε αυτού του είδους τις διαφορές το ερώτημα που τίθεται δεν είναι τι ισχύει με βάση τους υπάρχοντες κανόνες δικαίου, αλλά τι πρέπει να οριστεί ως δίκαιο.

Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας για το τι πρέπει να οριστεί ως δίκαιο στο πεδίο του εργατικού δικαίου ανατίθεται στους κοινωνικούς εταίρους δηλαδή τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών με την κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας.

Συγκεκριμένα στο άρθρο 22 παρ.2 του Συντάγματος ορίζεται ότι «Δια νόμου καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, συμπληρούμενοι υπό των δι' ελεύθερων διαπραγματεύσεων συναπτομένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και εν αποτυχία τούτων υπό των δια διαιτησίας τιθεμένων κανόνων».

Είναι προφανές ότι με την ως άνω διάταξη η έννομη τάξη παραχωρεί στους κοινωνικούς εταίρους μέσα και διαδικασίες προκειμένου να εισάγουν οι ίδιοι αναγκαστικές ρυθμίσεις όσον αφορά τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.

Ως «ιδεατός» τρόπος επίλυσης μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας προκρίνεται η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας μεταξύ των μερών.

Ωστόσο σε περίπτωση αποτυχίας ο Ν.876/1990 που ισχύει και ρυθμίζει τα των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εισάγει τη διαδικασία της μεσολάβησης και στη συνέχεια της διαιτησίας.

Το σύστημα της διαιτησίας του Ν.1876/1990 αποτελεί μια θεμελιώδη επιλογή της ελληνικής Πολιτείας. Η ψήφιση του νόμου αποτέλεσε ένα σπάνιο φαινόμενο στην ιστορία του κοινοβουλευτικού μας βίου, αφού ψηφίστηκε από το σύνολο των κομμάτων

της Βουλής, ενώ υπήρχε και η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων ΣΕΒ και ΓΣΕΕ⁽²⁾ Βασικό χαρακτηριστικό της διαιτησίας του Ν.1876/1990 είναι το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, το οποίο ουσιαστικά στηρίζει και συμπληρώνει τη συλλογική αυτονομία. Η μονομερής προσφυγή έχει επιπλέον το χαρακτήρα της εύλογης κύρωσης σε βάρος του μέρους που αρνείται τη μεσολάβηση ή τα αποτελέσματά της.⁽³⁾

Ο ως άνω κυρωτικός χαρακτήρας της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία εναρμονίζεται και με την κεντρική θέση της μεσολάβησης στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τούτο διότι μια βασική επιλογή του Ν.1876/1990 είναι η διαμόρφωση της μεσολάβησης σε κύρια επιλογή, ενώ η διαιτησία έχει πλέον επικουρικό ρόλο. Οι διαπραγματεύσεις πρέπει να γίνονται καλόπιστα και η διαθεσιμότητα των μερών για εύρεση μιας αυτόνομης λύσης με τη σύναψη ΣΣΕ να ενισχύεται. Όταν η απευθείας διαπραγμάτευση αποτύχει ακολουθεί η διαδικασία της μεσολάβησης που οδηγεί σε πρόταση του μεσολαβητή μόνο εφόσον διαπιστωθεί εκ νέου αδυναμία των μερών να καταλήξουν σε συμφωνία. Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί την κύρωση για το μέρος που με τη συμπεριφορά του ανατρέπει το πλαίσιο διαλόγου που δημιουργεί η μεσολάβηση.⁽⁶⁾

Βέβαια και στο στάδιο της διαιτησίας κυρίαρχη είναι η αυτονομία των μερών. Τα μέρη μπορούν ανά πάσα στιγμή πριν ή μετά την έκδοση διαιτητικής απόφασης να ματαιώσουν τη διαιτητική διαδικασία⁽⁴⁾ ή να καταργήσουν τη διαιτητική απόφαση υπογράφοντας ΣΣΕ. Ακόμη ο διαιτητής είναι υποχρεωμένος να ενσωματώσει στην απόφασή του όλα τα σημεία επί των οποίων έχουν συμφωνήσει τα μέρη. Επιπλέον ο διαιτητής υποκαθιστά την ελλείπουσα κοινή βούληση των μερών με βάση τις προτάσεις και τη σχετική τεκμηρίωσή τους κατά τις διαπραγματεύσεις και στο στάδιο της μεσολάβησης – διαιτησίας. Η τελική απόφασή του λοιπόν είναι το αποτέλεσμα σταθμίσεων και αξιολογήσεων που στηρίζονται στις παραστάσεις και προτάσεις των μερών.

Συνεπώς η εργοδοτική πλευρά δεσμεύεται από μια διαιτητική απόφαση που εκδίδεται μετά από μονομερή προσφυγή της εργατικής πλευράς, γιατί με την αδιάλλακτη συμπεριφορά της, δηλαδή την άρνηση της μεσολάβησης ή της πρότασης του ανεξάρτητου και αμερόληπτου μεσολαβητή, κατά κατάχρηση της συλλογικής αυτονομίας, ματαιώνει το σκοπό της τελευταίας, δηλαδή τη ρύθμιση των όρων εργασίας.

Στα ως άνω πλαίσια εισάγεται και ένας θεσμός που επικουρεί την όλη διαδικασία, δηλαδή ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας οφείλει τη γένεσή του στο νόμο 1876/1990 για τις "Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις" και άρχισε να λειτουργεί το 1992. Ο νόμος αυτός αποτέλεσε το πρώτο κείμενο υπερκομματικής συνεργασίας, αφού ψηφίστηκε την περίοδο της Οικουμενικής Κυβέρνησης με ομοφωνία όλων των κομμάτων. Ο Ο.Μ.Ε.Δ. ιδρύθηκε με το νόμο αυτό και έχει σαν κύριο έργο τη διαμόρφωση ενός σώματος ανεξάρτητων μεσολαβητών και διαιτητών ώστε να βοηθήσει τα διαπραγματευόμενα μέρη, όταν οι διαπραγματεύσεις περιέλθουν σε αδιέξοδο, να βρουν τη δική τους λύση είτε μέσω του θεσμού της Μεσολάβησης, είτε μέσω του επόμενου σταδίου διευθέτησης της διαφοράς, της Διαιτησίας η οποία εφαρμόζεται στη περίπτωση που η μεσολαβητική διαδικασία δεν καταλήξει. Η υποστήριξη της Μεσολάβησης και Διαιτησίας παρέχεται μέσω της Εκπαίδευσης της Ηλεκτρονικής Βιβλιοθήκης – και σύνδεσής της με φορείς και οργανισμούς ελληνικούς και διεθνείς – και της Τεκμηρίωσης.

Στα δέκα και πλέον χρόνια λειτουργίας του Ο.Μ.Ε.Δ. αναδύθηκε και μία σημαντικότερη παράπλευρη λειτουργία του. Δηλαδή ως πεδίου κοινωνικού διαλόγου, ασχέτως του τελικού αποτελέσματος.

Η συμμετοχή της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκει τη χώρα μας εφοδιασμένη με ένα σύγχρονο νομικό πλαίσιο το οποίο διευκολύνει στο έπακρο τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και παρωθεί τα μέρη να βρουν τη δική τους λύση, η οποία είναι, συνήθως, και η αρμόζουσα. Ο Ο.Μ.Ε.Δ. τότε μόνον παρεμβαίνει όπου υπάρχει αδιέξοδο. Δηλαδή η λειτουργία του έχει επικουρικό χαρακτήρα. Αυτή η ελευθερία των μερών είναι σύμφωνη και με την έννοια της συλλογικής αυτονομίας, η οποία συνιστά, πλέον, ένα ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Είναι προφανές, λοιπόν, κατά τα ανωτέρω, ότι το σύστημα του Ν.1876/1990 εισάγει ένα ολοκληρωμένο σύστημα για την αντιμετώπιση των ελλειμμάτων της συλλογικής αυτονομίας και τη διασφάλιση της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού.

Η αυτόνομη κανονιστική εξουσία για τη ρύθμιση των όρων εργασίας με θεμέλιο το άρθρο 22 παρ.2 αποτελεί, κάθε αυτήν μια αξία του συνταγματικού μας καθεστώτος. Όμως σκοπός της συλλογικής αυτονομίας είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Η εξυπηρέτηση

του σκοπού αυτού είναι ανέφικτη όταν δεν καθίσταται δυνατή η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας και γι' αυτό το λόγο εισάγονται εναλλακτικές διαδικασίες που οδηγούν σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Το σύστημα διαιτησίας του Ν.1876/1990 αποτελεί ένα σημείο συνάντησης των συγκρουόμενων δικαιωμάτων και ελευθεριών. Με αμοιβαίους περιορισμούς φτάνουμε σε μια κατάσταση ελευθεριών και δικαιωμάτων χωρίς να επιβάλλονται υπερβολικές θυσίες στα μέρη. Υπό αυτή την έννοια κατοχυρώνεται η συλλογική αυτονομία και η διαιτησία στο άρθρο 22 παρ.2 του Συντάγματος και σύμφωνα με ένα μεγάλο τμήμα της θεωρίας υποστηρίζεται ότι το υφιστάμενο σύστημα διαιτησίας του Ν.1876/1990 είναι πλήρως εναρμονισμένο με το Σύνταγμά μας.⁽⁵⁾

Βιβλιογραφία

1. Αλ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα 1992, σελ.113
2. Βάγιας Αντ, Αρχή μιας νέας εποχής για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΕΕργΔ 2004, 67-68.
3. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ.ΔΕΝ 1996, σελ. 443
4. Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν.1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ.118 επ.
5. Λεβέντης Γιώργος, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, ΔΕΝ 1981, 321 και Καρακατσάνης Αλ., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1992, σελ. 203-204.
6. Παζαρζή – Νίνα Ελένη, Εργασιακές Σχέσεις, Σημειώσεις. 2004

Κεφάλαιο 3: ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Κεφάλαιο 3: ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ⁽³⁶⁾

Όλες οι εργασιακές διενέξεις λύνονται τελικά με διακανονισμό, είτε σημειωθεί προσφυγή σε απεργίες, ανταπεργίες, μπούκοτάζ και σε άλλες μορφές οικονομικής πίεσης είτε όχι. Είναι γενικότερα προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να αποφεύγεται ή να περιορίζεται η μείωση των κερδών και των μισθών που προκύπτει από την εργασιακή σύγκρουση. Ομοίως, είναι προς το συμφέρον του συνόλου της κοινωνίας να ελαχιστοποιείται τόσο ο αριθμός των διακοπών εργασίας όσο και η διάρκεια αυτών που λαμβάνουν χώρα. Συνεπώς, περισσότερο ή λιγότερο επεξεργασμένες τεχνικές διακανονισμού διενέξεων έχουν αναπτυχθεί σε κάθε χώρα όπου εφαρμόζεται η συλλογική διεκδίκηση.

Οι κυριότερες τεχνικές για τη ρύθμιση των εργασιακών διαφορών περιλαμβάνουν τη συμφιλίωση, τη μεσολάβηση, την έρευνα και τις δικαστικές αποφάσεις.

3.1. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο πρώτο στάδιο επίλυσης της συλλογικής διαφοράς εργασίας εμφανίζεται η συμφιλίωση. Είναι το στάδιο κατά το οποίο τα μέρη με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και παρουσιάζοντας τις θέσεις της προσπαθούν να καταλήξουν σε συμφωνία, δηλαδή τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.⁽³⁶⁾

Η σύναψη ΣΣΕ ορίζεται ως η τελική φάση της συνδικαλιστικής δράσης⁽¹⁾. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ρυθμίζοντας υποχρεωτικά (άμεσα και αναγκαστικά) τους όρους εργασίας των εργαζομένων⁽²⁾.

Παρατηρούμε ότι στην ως άνω προσδιοριζόμενη έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας ενυπάρχουν δύο αντιφατικά στοιχεία, ήτοι η σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου και ο υποχρεωτικός χαρακτήρας (άμεσος και αναγκαστικός), ο οποίος συνάδει με τα χαρακτηριστικά μιας αυστηρά νομοθετικής διάταξης.

Ωστόσο, εξήγηση στη συνύπαρξη αυτών των δύο στοιχείων δίδει η θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησης, σύμφωνα με την οποία ναι μεν η θέσπιση νόμων ανήκει

αποκλειστικά στην κρατική αρμοδιότητα, παρόλα αυτά το Κράτος παραχωρεί μέρος της εξουσίας του στους κοινωνικούς εταίρους (δηλαδή τις επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών) δυνάμει των άρθρων 23 παρ.1 και 22 παρ.2 του Συντάγματος προκειμένου αυτοί να ρυθμίζουν αναγκαστικά τα των όρων εργασίας. Παρόλα αυτά μια ΣΣΕ παραμένει θεσμός του ιδιωτικού δικαίου.

Στο πεδίο του ιδιωτικού δικαίου ή αλλιώς στο πεδίο που αφορά την ρύθμιση των όρων εργασίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ισχύουν οι διατάξεις του Ν.1876/1990, ο οποίος έως το έτος 1990 ίσχυαν οι ρυθμίσεις του ο οποίος κατήργησε και διαδέχτηκε το Ν.3239/1955.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.1 του ως άνω νόμου, εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που παρέχουν την εργασία τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι απασχολούμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.

Περαιτέρω και όσον αφορά στο περιεχόμενο που μπορεί να λάβει μια ΣΣΕ. Καταρχάς, το περιεχόμενό της διακρίνεται στο κανονιστικό μέρος στο οποίο περιέχονται οι συνομολογημένοι όροι εργασίας και το ενοχικό μέρος, το οποίο ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών, δηλαδή τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους.

Ως σπουδαιότερες υποχρεώσεις ορίζονται η υποχρέωση εφαρμογής και η υποχρέωση ειρήνης.

Υποχρέωση εφαρμογής

Σύμφωνα με την υποχρέωση εφαρμογής επιβάλλεται στις συμβαλλόμενες οργανώσεις να ασκούν επιρροή στα μέλη τους προκειμένου να τηρούν και να συμμορφώνονται με τα συνομολογηθέντα στις ΣΣΕ⁽³⁾ και περαιτέρω να παραλείπουν κάθε ενέργεια που θέτει σε κίνδυνο την εφαρμογή της ΣΣΕ.

Υποχρέωση ειρήνης

Ως υποχρέωση ειρήνης εν γένει ορίζεται η απαγόρευση στα μέρη που συμβάλλονται σε μια ΣΣΕ να χρησιμοποιούν κατά τη διάρκεια ισχύος μιας ΣΣΕ την απεργία (όσον αφορά την εργατική πλευρά) και την ανταπεργία (όσον αφορά την εργοδοτική πλευρά) για να ανατρέψουν το περιεχόμενο μιας ΣΣΕ. Η υποχρέωση αυτή είναι σύμφυτη με την

έννοια της ΣΣΕ, υπό την έννοια ό,τι συμφωνείται πρέπει να τηρείται. Ωστόσο, η σύμφυτη αυτή υποχρέωση επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 2 παρ.9 του Ν.1876/1990 «Η ΣΣΕ μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που περιέχει». Σύμφωνα με τα οριζόμενα σε αυτή τη διάταξη τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν την υποχρέωση ειρήνης στις ανάγκες της συγκεκριμένης ΣΣΕ. Πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι η υποχρέωση ειρήνης δεν οδηγεί σε απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων, απλά απαγορεύει τον εργατικό αγώνα που έχει ταχθεί ad hoc στη συνολομοιοηθείσα ΣΣΕ⁽⁴⁾. Δεδομένου ότι η δυνατότητα των εργοδοτών να προβαίνουν σε δυναμικά μέτρα για προβολή των αιτημάτων τους δηλαδή η ανταπεργία (lock out) απαγορεύεται από το Σύνταγμα, συνεπώς η υποχρέωση ειρήνης υπό την έννοια αποχής από δυναμικές κινητοποιήσεις αφορά τους εργαζόμενους και τη δυνατότητα που έχουν να απεργούν. Έτσι η απεργία που πραγματοποιείται κατά παράβαση της υποχρέωσης ειρήνης θεωρείται παράνομη⁽⁵⁾.

Τα είδη των ΣΣΕ

Το ελληνικό δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας προσδιορίζει με άκρως λεπτομερειακό τρόπο τα είδη των ΣΣΕ που μπορούν να συναφθούν. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που σύμφωνα με το ισχύον σε εμάς δίκαιο μπορούν να συναφθούν είναι

1. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.1 α του Ν.1876/1990 τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζονται οι όροι εργασίας των εργαζομένων όλης της χώρας, υπό την έννοια ότι τίθενται κατώτατα όρια εργασίας για όσους εργαζόμενους απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

2. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.5 και 6 του Ν. 1876/1990 οι επιχειρησιακές ΣΣΕ καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη που απασχολεί 50 τουλάχιστον εργαζόμενους και του επιχειρησιακού σωματείου εργαζομένων.

Σημειώτέον ότι η επιχειρησιακή συλλογική δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί καινοτομία στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εισάγει ο Ν.1876/1990 σύμφωνα με το οποίο (με εξαίρεση την εθνική γενική ΣΣΕ) από αυτές δεσμεύονται μόνο τα μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Έτσι, στην υπό κρίση περίπτωση ένας

εργαζόμενος μπορεί να μην είναι μέλος του επιχειρησιακού σωματείου που συμβάλλεται στην κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, ωστόσο καταλαμβάνεται από τις ρυθμίσεις αυτής.

3. Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων συναφείς επιχειρήσεις ενός κλάδου της οικονομίας. Έτσι παρατηρούμε ότι συνάπτονται ΣΣΕ που αφορούν στον κλάδο του Ιματισμού, ή των ασφαλιστικών επιχειρήσεων κ.α.⁽⁶⁾

4. Ομοιοεπαγγελματική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τα των όρων εργασίας συγκεκριμένων επαγγελματιών.

Όπως θα έχει διαφανεί ήδη από τα προαναφερόμενα ο κύκλος των αρμοδίων και ικανών οργανώσεων προς σύναψη ΣΣΕ δεν είναι ελεύθερος σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Ν. 1876/1990.

Ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ είναι η ικανότητα να είναι κανείς συμβαλλόμενος σε ΣΣΕ. Ικανή συνδικαλιστική οργάνωση θεωρείται η πλέον αντιπροσωπευτική, όπως έτσι προσδιορίζεται εκείνη η συνδικαλιστική οργάνωση με αριθμητική υπεροχή σε μέλη. Σημειωτέον ότι η αριθμητική υπεροχή κρίνεται με τον αριθμό των ψηφισάντων στις τελευταίες εκλογές κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η παραχώρηση της ικανότητας για σύναψη ΣΣΕ σε συγκεκριμένες οργανώσεις ενδέχεται να προκαλέσει αντιρρήσεις ως προς την συνταγματικότητα της συγκεκριμένης ρύθμισης. Ωστόσο, όπως ορθά υποστηρίζεται, η εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν εμποδίζει το νομοθέτη να θέτει συγκεκριμένες προϋποθέσεις υπό τις οποίες μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να συμβάλλεται σε κατάρτιση ΣΣΕ.⁽⁷⁾

Περαιτέρω και όσον αφορά στην αρμοδιότητα προς σύναψη ΣΣΕ. Αρμοδιότητα είναι η εξουσία που φέρουν οι ικανές προς σύναψη συνδικαλιστικές οργανώσεις να συνάπτουν συγκεκριμένη ΣΣΕ ορισμένου είδους και πεδίου ισχύος, στο οποίο εκτείνεται η δραστηριότητα τους σύμφωνα με το νόμο, το καταστατικό τους και την οργανωτική τους δομή.

3.2. ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ

Για το σύνολο των διενέξεων ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο, προβλέπεται η δυνατότητα του αυτοτελούς θεσμού της συμφιλίωσης. Έτσι για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας⁽⁸⁾, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον ίδιο τον εργοδότη ατομικά η παρέμβαση ενός συμφιλιωτή.⁽³⁶⁾

Έτσι το αντικείμενο της συμφιλίωσης προσδιορίζεται κατά τρόπο ευρύτερο από το αντικείμενο της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Πάντως όσον αφορά ζητήματα που μπορούν να αποτελέσουν και αντικείμενο ΣΣΕ, είναι ενδιαφέρον ότι στο στάδιο αυτό προκύπτει παράλληλη αρμοδιότητα συμφιλίωσης και μεσολάβησης (που θα εξετάσουμε αργότερα). Ειδικότερα παρέχεται στα μέρη η δυνατότητα είτε τη διαδικασία της συμφιλίωσης, είτε αυτή της μεσολάβησης, είτε να κάνουν διαδοχικά τη χρήση συμφιλίωσης και μεσολάβησης.⁽⁹⁾

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον πάντως εμφανίζει και το αντικείμενο της συμφιλίωσης στο βαθμό που δεν εμπίπτει στη θεματική μιας ΣΣΕ.

Τέτοιες διαφορές μπορούν να προκύψουν σε σχέση με οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση, ανεξάρτητα από την πηγή τους (σύμβαση, κανονισμός, νόμος κ.α.). Συνήθως τέτοια θέματα είναι καθυστερήσεις μισθών, μη τήρηση ωραρίου ή όρων υγιεινής και ασφάλειας, πειθαρχικά παραπτώματα, θέματα υπηρεσιακής εξέλιξης, αυθαίρετες απολύσεις, αυθαίρετες απουσίες μισθωτών, μη συμμόρφωση μισθωτών σε κανόνες τάξης της επιχείρησης. Οι παραβάσεις μπορεί να είναι πραγματικές ή υποτιθέμενες, αφού η διαφορά μπορεί να προκύπτει και απλώς από διαφορετικές ερμηνείες για κάποια δεσμευτική διάταξη.

Έτσι η συμφιλίωση είναι διαδικασία παροχής καλών υπηρεσιών προς τα μέρη από έναν τρίτο σε διαφορά εργασίας προκειμένου αυτή να διευθετηθεί. Πρόκειται για μέθοδο επίλυσης διαφορών που χρησιμοποιείται παραδοσιακά στις διεθνείς πολιτικές διενέξεις, όπου και κυρίως χρησιμοποιήθηκε. Στη συνέχεια όμως ο θεσμός γνώρισε μείζονα πρακτική εφαρμογή στις διαφορές εργασίας για τις εσωτερικές κοινωνικές συγκρούσεις. Ειδικότερα, αποτελεί μέσο άμβλυνσης ή πρόληψής τους χωρίς να ενδιαφέρει αν η αιτία είναι διαφορά συμφερόντων ή νομική διαφορά ή και τα δύο. Έχει κοινό στόχο με τη μεσολάβηση, από την οποία όμως διαφοροποιείται ως προς το

αντικείμενο που είναι ευρύτερο, και ως προς τον τρίτο (συμφιλιωτή ή μεσολαβητή). Στη συμφιλίωση ο συμφιλιωτής περιορίζεται να προσεγγίσει τα δύο μέρη, ενώ στη μεσολάβηση προβάλλεται το δικαίωμα του μεσολαβητή να υποβάλλει πρόταση. Η υποβολή της πρότασης από το μεσολαβητή έχει σπουδαίες πρακτικές συνέπειες που συνδέονται με την κίνηση της διαδικασίας της διαιτησίας. Έτσι προκύπτει μια στενή σύνδεση μεσολάβησης και διαιτησίας, ενώ η συμφιλίωση είναι τελείως αποκομμένος θεσμός και από τις αυτές διαδικασίες. Βέβαια ο συμφιλιωτής μπορεί κατά τη διάρκεια της συμφιλίωσης να εκφράσει απόψεις, αλλά αυτές είναι άτυπες γιατί γίνονται απλώς για να διευκολύνουν την προσέγγιση. Κατά βάση πρέπει να αποφεύγει να πάρει θέση κυρίως αν δεν του ζητηθεί από τα μέρη.

Η συμφιλίωση διαρκεί όσο τα μέρη εκτιμούν ότι μπορεί να εξευρεθεί λύση και τερματίζεται με την υπογραφή σχετικού πρωτοκόλλου συμφιλίωσης στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή διαφωνία των μερών.

Το σημαντικότερο στοιχείο που πρέπει πάντως να έχουμε υπόψη μας εξετάζοντας τη συμφιλίωση είναι αφενός μεν ο προαιρετικός της χαρακτήρας, αφετέρου δε η ελαστικότητα της διαδικασίας που ακολουθείται.

3.3. ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Η διαδικασία της μεσολάβησης και στη συνέχεια της διαιτησίας εισάγεται στο πεδίο της επίλυσης μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας, στο βαθμό που τα μέρη δεν καταλήξουν απευθείας σε συμφωνία και κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.⁽³⁶⁾

Η μεσολάβηση σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 παρ.1 και 15 παρ.6 του Ν.1876/1990 είναι η διαδικασία που ακολουθεί την αποτυχία σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία έχει ως σκοπό με την παρέμβαση του μεσολαβητή να οδηγήσει τελικά σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η μεσολάβηση δεν αποτελεί απλό προστάδιο της διαιτησίας, καθώς δεν επιδιώκεται με αυτήν να οδηγηθούμε απλά στην διαιτησία, αλλά αντίθετα σκοπός είναι η κατάρτιση σύμβασης.⁽¹⁰⁾

Και στη μεσολάβηση, όπως στη διαδικασία που προηγήθηκε, ως υποκείμενα των διαπραγματεύσεων ορίζονται οι ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών και

μάλιστα στη διαδικασία μπορούν να λάβουν μέρος οι πλέον ικανές και αρμόδιες οργανώσεις, όπως αυτές καθορίζονται με τα κριτήρια που προαναφέραμε ανωτέρω.

Αντικείμενο της μεσολάβησης αποτελεί κάθε ζήτημα που αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης στην διαδικασία που προηγήθηκε προκειμένου να καταρτιστεί ΣΣΕ.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε το εξής ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο. Ο νόμος 1876/1990 καθορίζει μια συγκεκριμένη διαδικασία μεσολάβησης, δίχως αυτό να σημαίνει ότι τα μέρη δεσμεύονται από αυτή. Αντίθετα, ο ίδιος ο νόμος δίδει τη δυνατότητα στα μέρη να προσδιορίσουν από μόνα τους ακόμη και τη διαδικασία που επιθυμούν να ακολουθήσουν.⁽¹¹⁾ Αυτό αποτελεί ακόμη ένα στοιχείο της ευρύτατης αυτονομίας που απολαμβάνουν τα μέρη.

Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο νόμο, στη διαδικασία της μεσολάβησης μπορούν να προσφύγουν είτε από κοινού τα μέρη, είτε ένα από τα δύο. Η μεσολάβηση άρχεται με την κατάθεση σχετικής αίτησης είτε προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, εφόσον επιθυμούν ο μεσολαβητής να προέρχεται από τον ΟΜΕΔ, είτε απευθύνονται απευθείας στον τρίτο μεσολαβητή που έχουν επιλέξει.

Η συμμετοχή στη διαδικασία της μεσολάβησης να μην είναι υποχρεωτική, ωστόσο, δεδομένου ότι η μη συμμετοχή δίδει στο άλλο μέρος τη δυνατότητα να προσφύγει στη διαιτησία, «οδηγεί» εν τοις πράγμασι τα μέρη στη συμμετοχή στη μεσολάβηση προκειμένου αν μη τι άλλο να θέσουν τις θέσεις τους ενώπιον του μεσολαβητή.

Ο μεσολαβητής, προκειμένου να οδηγήσει τη διαδικασία σε κατάρτιση ΣΣΕ έχει δικαίωμα πλήρους και ακριβούς πληροφόρησης όσον αφορά τα δεδομένα της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς. Περαιτέρω, μπορεί να προβαίνει σε οποιαδήποτε έρευνα όσον αφορά την επίλυση της διαφοράς, ενώ επιπλέον έχει τη δυνατότητα να καλεί και τα μέρη προκειμένου να του εκθέσουν τις θέσεις τους.

Βασικό περιορισμό στην εξουσία του μεσολαβητή θέτουν τόσο η αρχή της ισότητας, σύμφωνα με την οποία επιβάλλεται στον μεσολαβητή να αντιμετωπίζει με όμοια τρόπο τα αντίθετα μέρη.

Όσον αφορά την πρόταση που οφείλει να συντάξει ο μεσολαβητής δεν υφίσταται σύμφωνα με το νόμο κανένας ιδιαίτερος περιορισμός. Είναι πάντως προφανές ότι η πρόταση του μεσολαβητή πρέπει να αναφέρεται στο αντικείμενο της διαφοράς ήδη

όπως αυτό είχε προκύψει από το προηγούμενο στάδιο της συλλογικής διαφοράς, ενώ σχολιάζεται ιδιαίτερα από τη θεωρία⁽¹²⁾ ότι η πρόταση του μεσολαβητή δεν μπορεί να αποτυπώνει τις προσωπικές πεποιθήσεις και πολιτικές απόψεις του μεσολαβητή. Δεδομένου ότι με την πρόταση του μεσολαβητή επιδιώκεται να επιτευχθεί ένας συμβιβασμός ανάμεσα στα μέρη, είναι προφανές ότι αυτή πρέπει να διακρίνεται από συμβιβαστικά κριτήρια.

Ενδιαφέρον, περαιτέρω, παρουσιάζει το στοιχείο ότι η αιτιολόγηση των απόψεων του μεσολαβητή δεν είναι υποχρεωτική. Ωστόσο, είναι προφανές ότι η παράθεση των λόγων που οδήγησε τον μεσολαβητή στη λήψη συγκεκριμένης θέσης είναι ιδιαίτερα σκόπιμη, προκειμένου να γίνονται κατανοητές και συνεπώς αποδεκτές οι προτάσεις του.

Σύμφωνα, περαιτέρω, με τεκμήριο που εισάγει ο Ν.1876/1990 στο άρθρο 15 παρ.6 στοιχ. β' εφόσον τα μέρη μέσα σε χρονικό πλαίσιο 5 ημερών δεν γνωστοποιήσουν ότι αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή, θεωρείται ότι την έχουν απορρίψει.⁽¹³⁾

Βέβαια στα πλαίσια της «λογικής» που μας θέτει η κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας, είναι προφανές ότι και μετά την παρέλευση του 5μερου τα μέρη μπορούν να αποδεχτούν την πρόταση του μεσολαβητή. Εφόσον η πρόταση γίνει δεκτή, ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη προκειμένου να υπογράψουν την πρότασή του, η οποία εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Πρέπει στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι η αποδοχή της μεσολαβητικής πρότασης δεν μπορεί να είναι μερική ή να τελεί υπό κάποια προϋπόθεση ή υπό κάποιο όρο. Η πρόταση δηλαδή του μεσολαβητή μόνο ως έχει μπορεί να γίνει αποδεκτή και από την υπογραφή της εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Γίνεται δεκτό ότι «λόγω της αξιολογικής προτεραιότητας»⁽¹⁴⁾ της ΣΣΕ ως κατεξοχήν προϊόντος της συλλογικής αυτονομίας, σε σχέση με τη μεσολαβητική πρόταση, ακόμη και μετά την υποβολή πρότασης εκ μέρους του μεσολαβητή τα μέρη μη αποδεχόμενα αυτή έχουν τη δυνατότητα να καταρτίσουν συλλογική σύμβαση εργασίας με διάφορο περιεχόμενο από αυτό της πρότασης του μεσολαβητή.

Πίνακας 1 : Υποθέσεις Μεσολάβησης & σύναψης Σ.Σ.Ε.

Είδος	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Σύνολο
Υποθέσεις Μεσολάβησης	86	109	101	115	119	132	123	127	96	1117
Σ.Σ.Ε.	32	55	46	47	51	61	49	75	44	512
Προτάσεις μεσολάβησης	47	68	57	68	81	97	86	69	53	684
Προτάσεις που κατέληξαν σε υπογραφή Σ.Σ.Ε.	7	17	13	16	27	33	26	29	9	197

Πηγή: www.omed.gr

3.4. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Η διαδικασία της διαιτησίας ρυθμίζεται στο άρθρο 16 του Ν.1876/1990 και εφαρμόζεται, όταν τα μέρη αδυνατούν να καταλήξουν σε κατάρτιση ΣΣΕ με απευθείας διαπραγματεύσεις, είτε με τη διαδικασία της μεσολάβησης. Οι κανόνες του Ν.1876/1990 εφαρμόζονται εφόσον τα μέρη με ειδική συμφωνία τους δεν έχουν δημιουργήσει ένα πλήρες και αυτόνομο σύστημα διαιτησίας το οποίο καταλήγει σε επίλυση της συλλογικής διαφοράς εργασίας με την έκδοση διαιτητικής απόφασης.

Τα διαπραγματευτικά χαρακτηριστικά της διαιτησίας είναι:

- Επικουρεί τη συλλογική διαπραγμάτευση μετά την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων και του σταδίου της Μεσολάβησης
- Η εκκίνηση της διαδικασίας γίνεται μόνο με πρωτοβουλία των ενδιαφερομένων μερών

Προκαταρκτικό στάδιο διαιτησίας

Το προκαταρκτικό στάδιο της διαιτησίας καλύπτει όλες τις διαδικαστικές ενέργειες από υποβολή αίτησης Διαιτησίας, μέχρι την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή.

Προϋποθέσεις προσφυγής σε διαιτησία

Προσφυγή σε διαιτησία μπορεί να γίνει μόνο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. Συμφωνία των μερών: Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν από κοινού για την προσφυγή στη Διαιτησία σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, δηλαδή είτε κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις, είτε κατά το στάδιο της Μεσολάβησης.

Για την προσφυγή αυτή τα μέρη διαπιστώνουν ότι αδυνατούν να καταλήξουν σε μια συμφωνία και ως εκ τούτου αποδέχονται την παρέμβαση του Διαιτητή, ο οποίος θα λύσει τη διαφορά.

2. Αποδοχή της πρότασης μεσολάβησης μόνο από την προσφεύγουσα πλευρά: Όταν η διαδικασία της μεσολάβησης δεν οδηγήσει σε κατάρτιση ΣΣΕ τότε η πλευρά που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή έχει δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία μονομερώς.

Η αποδοχή της πρότασης του Μεσολαβητή πρέπει να γίνεται γραπτώς να είναι σαφής να μην θέτει όρους και προϋποθέσεις και να υποβάλλεται προς το μεσολαβητή μέσα στη προθεσμία που ορίζει ο νόμος. Πρέπει να σημειωθεί εδώ το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία που ο νόμος αναγνωρίζει στην εργατική πλευρά (και το οποίο αποδίδεται στην εργοδοτική μόνο στην περίπτωση επιχειρησιακής ΣΣΕ) είναι προφανές ότι προσβάλλει την αρχή της ισότητας.

3. Άρνηση μεσολάβησης: Άρνηση μεσολάβησης είναι η διαπραγματευτική στάση κατά την οποία ο προσκαλούμενος σε διαπραγματεύσεις κατά το στάδιο της μεσολάβησης αρνείται να προσέλθει. Η άρνηση αυτή στην ουσία αποτελεί μη εκπλήρωση της υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, η οποία ματαιώνει το δικαίωμα διαπραγμάτευσης της άλλης πλευράς και αντιστρατεύεται την αρχή του καλόπιστου διαλόγου.

Έτσι το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο νομοθετικής στήριξης του δικαιώματος και της υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση καθώς και του κανόνα του καλόπιστου διαλόγου.

Περαιτέρω, και όσον αφορά την εκκίνηση της διαδικασίας της διαιτησίας, αυτή εκκινείται μόνο κατόπιν αιτήσεως των ενδιαφερομένων μερών προς τον Ο.Μ.Ε.Δ., εφόσον βέβαια συντρέξουν οι προϋποθέσεις που προαναφέραμε.

Η αίτηση πρέπει να περιέχει ως στοιχεία το λόγο της προσφυγής στη διαιτησία, αίτημα προς παροχή υπηρεσιών διαιτητή και τα ζητήματα που θα τεθούν προς διαπραγμάτευση.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί, ότι δεν υφίσταται κάποια προθεσμία κατάθεσης αίτησης για προσφυγή στη διαιτησία. Όμως είναι αυτονόητο, ότι η σχετική αίτηση θα πρέπει να υποβάλλεται σε εύλογο χρόνο.

Στα πρόσωπα των ενδιαφερομένων, πέραν της τυπικής διαπραγματευτικής εξουσίας θα πρέπει να συντρέχει και ουσιαστική διαπραγματευτική ικανότητα για τον ευέλικτο χειρισμό των προς διαπραγμάτευση ζητημάτων.

Η ανάδειξη του διαιτητή περαιτέρω πραγματοποιείται είτε με κοινή συμφωνία, είτε με κλήρωση:

1. **ΚΟΙΝΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ:** Ανεξαρτήτως του εάν η προσφυγή στη διαιτησία έγινε με κοινή συμφωνία ή μονομερώς, τα μέρη έχουν δικαίωμα να ορίσουν με κοινή συμφωνία τους το διαιτητή.
2. **ΚΛΗΡΩΣΗ:** Όταν τα μέρη δεν συμφωνούν στο πρόσωπο του διαιτητή τότε οι υπηρεσίες του ΟΜΕΔ κινούν τη διαδικασία ανάδειξης διαιτητή με κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον των εκπροσώπων των μερών οι οποίοι καλούνται εγγράφως για το σκοπό αυτό από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΜΕΔ. Κατά την κλήρωση κάθε μία από τις πλευρές μπορεί να αρνηθεί μόνον μία φορά το πρόσωπο του Διαιτητή που αναδείχθηκε.⁽¹⁵⁾ Το δικαίωμα αυτό ανήκει συνολικά στην εργατική και την εργοδοτική πλευρά, έτσι σε κάθε πλευρά συμμετέχουν περισσότερες οργανώσεις, οφείλουν να συνεννοηθούν για τη συντονισμένη άσκηση του δικαιώματός τους.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι συντρέχουν και ασυμβίβαστα στο πρόσωπο του Διαιτητή. Ειδικότερα, ως ασυμβίβαστες θεωρούνται οι συγκεκριμένες δραστηριότητες των διαιτητών και των μεσολαβητών που σύμφωνα με τον κανονισμό Μεσολαβητών Διαιτητών δημιουργούν την εντύπωση ότι δεν είναι σε θέση να παράσχουν τις υπηρεσίες τους με αντικειμενικότητα έναντι των συμφερόντων των μερών. Σε κάθε περίπτωση ο διαιτητής έχει την υποχρέωση να ανακοινώνει εγκαίρως στην υπηρεσία του ΟΜΕΔ την ύπαρξη τυχόν ασυμβίβαστου για συγκεκριμένη υπόθεση. Ειδικά για τους διαιτητές που άσκησαν τα καθήκοντα μεσολαβητή στην συγκεκριμένη υπόθεση κατά το στάδιο της μεσολάβησης, ο ΟΜΕΔ τους εξαιρεί από τη διαδικασία της κλήρωσης.

Η κυρίως διαδικασία της διαιτησίας

Η κυρίως διαδικασία της διαιτησίας καλύπτει κάθε ενέργεια του διαιτητή από το χρόνο ανάληψης των καθηκόντων του μέχρι την ολοκλήρωση της ακρόασης των θέσεων των μερών, που ολοκληρώνονται είτε με την απευθείας υπογραφή ΣΣΕ, είτε με την έκδοση Διαιτητικής απόφασης.

Ο διαιτητής κινεί την διαδικασία της διαιτησίας με την κλήση των μερών να προσέλθουν στις διαπραγματεύσεις της διαιτησίας. Κατά τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων τηρούνται συνοπτική πρακτικά. Ο διαιτητής πραγματοποιεί τόσο κοινές συναντήσεις με τα μέρη, όσο και κατ' ιδίαν συναντήσεις με σκοπό καταρχήν την κατάρτιση ΣΣΕ.

Ο καλόπιστος διάλογος, όπως αυτός θεμελιώνεται στο άρθρο 4 §5 του Ν.1876/1990, προωθείται με την τεκμηρίωση των απόψεων των μερών. Για το σκοπό αυτό τα μέρη πρέπει να προσκομίζουν κάθε στοιχείο που θεμελιώνει τις απόψεις τους. Σε κάθε περίπτωση ο διαιτητής έχει την ευχέρεια να απευθύνεται στα μέρη και να ζητά στοιχεία για την τεκμηρίωση των θέσεων τους.

Όταν τίθενται τεχνικά, οικονομικά ή άλλα ειδικά θέματα των οποίων η κατανόηση δεν είναι εφικτή ο διαιτητής δύναται να αιτείται την παροχή υπηρεσιών πραγματογνώμονα, όπως και στη διαδικασία της μεσολάβησης.

Τα θέματα που τίθενται σε διαπραγμάτευση είναι αυτά που προέκυψαν από την συλλογική διαφορά τόσο στο στάδιο των απευθείας διαπραγματεύσεων, όσο και αργότερα στο στάδιο της μεσολάβησης.

Τα μέρη έχουν την ευχέρεια να εκφράσουν τις απόψεις τους για αυτά και να προσθέσουν νέα ζητήματα ως εναλλακτικές προτάσεις, δεν μπορούν όμως να μεταβάλλουν το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων. Οι τυχόν μεταβολές πρέπει να είναι καλόπιστες και να μην αποτελούν ανατροπή του διαπραγματευτικού πλαισίου κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις και τη διαδικασία της μεσολάβησης.

Βασικό στοιχείο είναι ότι η πρόταση του μεσολαβητή (εφόσον έχει προηγηθεί διαδικασία μεσολάβησης) αποτελεί και τη βάση των διαπραγματεύσεων στο στάδιο της διαιτησίας και είναι ένα από τα κυριότερα σημεία που αξιοποιεί ο διαιτητής στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων.

Διαιτησία και απεργία

Ο Ν. 1876/1990 αποδέσμευσε το δικαίωμα της απεργίας από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι η εξέλιξη της διαδικασίας των απευθείας διαπραγματεύσεων και της μεσολάβησης δεν οδηγούν σε κήρυξη της παράλληλης απεργίας των εργαζομένων ως παράνομης.

Ωστόσο, μοναδική εξαίρεση εισάγεται ειδικά στην περίπτωση της διαιτησίας, οπότε το δικαίωμα της απεργίας αναστέλλεται για χρονικό διάστημα 10 ημερών από την υποβολή της αίτησης διαιτησίας.

Σκοπός αυτής της ρύθμισης είναι να συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος καλής θέλησης μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς ώστε οι διαπραγματεύσεις της διαιτησίας να διεξάγονται σε ήρεμο κλίμα και ο διαιτητής να ασκήσει τα καθήκοντά του χωρίς πιέσεις.

Έκδοση διαιτητικής απόφασης

Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται από το διαιτητή. Η διαιτητική απόφαση είναι πράξη ιδιωτικού δικαίου που εκδίδει ο διαιτητής, ο οποίος δεν είναι όργανο της δημόσιας εξουσίας.⁽¹⁶⁾ Στη διαιτητική απόφαση ο διαιτητής αποτυπώνει τα σημεία συμφωνίας μεταξύ των μερών και επιλύει τη διαφορά χωρίς ο ίδιος να αποτελεί διαπραγματευόμενο μέρος. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1876/1990 και του Συντάγματος, η διαιτησία είναι μέρος του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που εισήγαγε ο νομοθέτης χάριν του δημοσίου συμφέροντος που αποβλέπει στη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης παράλληλα με την λειτουργία των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η κρίση του διαιτητή είναι κρίση ουσίας που επιλύει την σύγκρουση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών και δεν επιδέχεται δικαστικό έλεγχο ο οποίος να αφορά στο περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης.

Ο νομικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων περιορίζεται στην ύπαρξη τυπικών χαρακτηριστικών που πρέπει να φέρει η διαιτητική απόφαση. Σε κάθε περίπτωση, σε όλες τις περιπτώσεις δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων η ένδικη διαφορά εντοπίζεται μεταξύ των φορέων που δεσμεύονται και όχι τον διαιτητή ή τον ΟΜΕΔ.

Ο Ν.1876/1990 εξομοιώνει τις διαιτητικές αποφάσεις με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το νομικό χαρακτήρα των διαιτητικών αποφάσεων ως συλλογικών συμβάσεων εργασίας διευκρινίζει ο νόμος με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ.3. Εφόσον οι διαιτητικές αποφάσεις εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας διέπονται από τους ίδιους κανόνες δεσμευτικότητας που καλύπτουν και τις ΣΣΕ.

Επομένως ως προς τη δεσμευτικότητα των ΣΣΕ ισχύουν τα εξής:

- Οι όροι των διαιτητικών αποφάσεων έχουν κανονιστικό χαρακτήρα
- Έχουν διάρκεια ισχύος όπως οι ΣΣΕ
- Καταγγέλλονται όπως οι ΣΣΕ
- Δεσμεύουν εργαζόμενους και εργοδότες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Ν.1876/1990.

Η ερμηνεία των διαιτητικών αποφάσεων αποτελεί ένα ζήτημα που αντιμετωπίζεται αντίστοιχα με την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Βέβαια ο νόμος αναφέρεται ρητά μόνο στην ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας,⁽¹⁷⁾ ωστόσο, δεδομένης της εξομοίωσης της διαιτητικής απόφασης με συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να δεχθούμε ότι οι όροι μιας διαιτητικής απόφασης μπορεί να ερμηνευθούν μέσω μιας νέας διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία μπορεί να συνεχίσει ως μεσολάβηση και να καταλήξει ως διαιτητική απόφαση. Ο ορισμός ενός θέματος ως ασαφούς και χρήζοντος ερμηνείας κρίνεται κατά περίπτωση.

Η διαιτητική απόφαση υπάγεται σε διαδικασία δημοσιότητας που προβλέπεται στο άρθρο 5 του Ν.1876/1990.

Ο χρόνος έναρξης ισχύος της διαιτητικής απόφασης σύμφωνα με τα οριζόμενα στο 16 παρ.3 του Ν.1876/1990 είναι η επομένη της υποβολής αίτησης μεσολάβησης, ενώ η διαιτητική απόφαση αποκτά κανονιστική ισχύ από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία (άρθρο 9 παρ.2 Ν.1876/1990).

Βέβαια ο χρόνος ισχύος επιμέρους όρων της διαιτητικής απόφασης αλλά και της ίδιας της διαιτητικής απόφασης μπορεί να ορίζεται διαφορετικά με συμφωνία των μερών.

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι από τη θεωρία τέθηκαν αμφισβητήσεις που αφορούσαν την αναδρομική ισχύ των διαιτητικών αποφάσεων.⁽¹⁸⁾

Τελικά λύση στο ζήτημα έδωσε η νομολογία και συγκεκριμένα η υπ' αριθμ.233/2001 απόφαση του Αρείου Πάγου, σύμφωνα με την οποία «Η διάταξη του άρθρου 16 παρ.3 του Ν.1876/1990 πρέπει να ερμηνευθεί με βάση το πνεύμα και το σκοπό της ρύθμισης. Σκοπός του νόμου είναι η διευκόλυνση των απευθείας διαπραγματεύσεων... είναι πρόδηλο ότι η διάταξη θεσπίστηκε για να αποτρέψει ενέργειες της εργοδοτικής πλευράς (ενόψει της προοδευτικής συνήθως βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας με νεότερες ρυθμίσεις), που θα οδηγούσαν σε παρέλκυση με τελικό σκοπό την αποτυχία των διαπραγματεύσεων, ώστε η συλλογική διαφορά να λύνεται το αργότερο δυνατό από την διαιτησία, αποσκοπεί δε στη ρύθμιση του θέματος της ισχύος της διαιτητικής απόφασης, εφόσον δεν ορίσθηκε άλλως, ενόψει του ενδοτικού χαρακτήρα της διάταξης και δεν έχει έννοια να στερήσει το διαιτητή από τη δυνατότητα να προσδιορίσει αναδρομική ισχύ στην απόφασή του... εκτός αν ανατρέψει αντίθετη συμφωνία των μερών. Μετά τη νομολογιακή αυτή αντιμετώπιση του ζητήματος, έγινε σαφές ότι ο χρόνος έναρξης ισχύος των όρων διαιτητικής απόφασης αλλά και η έναρξη της διαιτητικής απόφασης είναι ζήτημα που μπορεί να ρυθμιστεί διαφορετικά από τα οριζόμενα στο άρθρο 16 παρ.3 του Ν.1876/1990.

Η διάρκεια, περαιτέρω, ισχύος μιας διαιτητικής απόφασης είναι τουλάχιστον ένα έτος, όπως ισχύει και για τη ΣΣΕ. Επίσης όπως ορίζεται ρητά για τις ΣΣΕ το ίδιο ισχύει για τις διαιτητικές αποφάσεις, δηλαδή όταν είναι αόριστης διάρκειας λογίζεται ότι ισχύουν για ένα έτος και επομένως γεννάται δικαίωμα προσφυγής σε νέες διαπραγματεύσεις μετά τη συμπλήρωση έτους από το χρόνο έναρξης ισχύος τους.

Πίνακας 2: Υποθέσεις Διαιτησίας & έκδοσης Δ.Α. ή σύναψης Σ.Σ.Ε.

Είδος	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Σύνολα
Υποθέσεις Διαιτησίας	36	41	42	48	56	72	70	65	59	46	535
Διαιτητικές Αποφάσεις	32	31	39	39	51	62	60	58	49	43	464
Σ.Σ.Ε.	3	8	3	8	4	9	7	7	10	3	62
Δ.Α. και ταυτόχρονη Σ.Σ.Ε.	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	5
Αναστολή διαδικασίας	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Πηγή: www.omed.gr

3.5. ΕΡΕΥΝΑ

Η έρευνα ή διεύρυνση δεδομένων, βρίσκεται μεταξύ της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Η αντιπαράθεση αναφέρεται σε μια ομάδα διακεκριμένων και αμερόληπτων ατόμων τα οποία εξετάζουν τα στοιχεία και κάνουν προτάσεις για συμβιβασμό. Αν και οι προτάσεις αυτές δεν είναι δεσμευτικές για τα δυο μέρη, έχουν την πρόθεση να λειτουργήσουν ως άποψη της κοινής γνώμης και ως πίεση από πλευράς της κυβερνητικής δικαιοδοσίας και έτσι να επιστρώσουν το δρόμο προς κάποια συμφωνία. Η έρευνα γενικά καλύπτει τις διενέξεις στις επιχειρήσεις που επηρεάζουν το δημόσιο συμφέρον. Σε μερικές χώρες χρησιμοποιείται ορισμένο δικαστήριο, ενώ σε άλλες ορίζεται διαφορετικό συμβούλιο κατά περίπτωση. Υπάρχουν πολλά στοιχεία για μια κατάσταση αντιμαχόμενων στατιστικών που συγκρίνουν τιμές μισθών, τάσεις των τιμών, επίπεδα κέρδους, κινήσεις της παραγωγικότητας και άλλα. Ο σκοπός του ειδικού συμβουλίου είναι να διαλέξει εκείνα τα στοιχεία τα οποία θεωρεί κατάλληλα και αξιοπρόσεχτα για την προσοχή του κοινού.⁽³⁶⁾

Η έρευνα χρησιμοποιείται κυρίως ως εμπόδιο επιβλαβών απεργιών, αλλά τα πρόσφατα χρόνια οι ομάδες των ειδικών που διορίστηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο εξετάζουν τι κατά πόσο οι σημαντικές διαπραγματευτικές συμφωνίες έχουν πληθωριστικό αντίκτυπο. Ενώ η έρευνα συνήθως επιλέγεται για περισσότερο σημαντικές υποθέσεις σε κάποιες χώρες, όπως είναι ο Καναδάς και οι Ινδίες, είναι θέμα ρουτίνας για τη ρύθμιση των εργασιακών διενέξεων.

3.6. ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Δικαστική απόφαση σημαίνει επιτακτικό διακανονισμό βιομηχανικών διαφορών από δικαστήρια ή δικαστές ή από διοικητικά δικαστήρια με ειδική δικαιοδοσία στον τομέα εργαζόμενοι – διοίκηση. Μια τέτοια απόφαση χρησιμοποιείται είτε για να επιβεβαιώσει τα νόμιμα δικαιώματα των μερών, είτε για να ερμηνεύσει και να παράσχει τους όρους της συλλογικής συμφωνίας. Η πρώτη χρήση για παράδειγμα, γίνεται από το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων των Ηνωμένων Πολιτειών, το οποίο δημιουργεί κανόνες που αφορούν επικαλούμενες παράνομες πρακτικές της δράσεως των σχέσεων εργασία – διοίκηση, ενώ η δεύτερη χρήση από τα εργατικά «δικαστήρια» τα οποία λειτουργούν ως ένα σημαντικό στοιχείο για τη ρύθμιση των διαφορών στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες καθώς και σε εκείνες της Λατινικής Αμερικής.

Η διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στη δικαστική απόφαση και τη διαιτησία δεν είναι πάντα ξεκάθαρη, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Αυστραλία και η Νέα Ζηλανδία, όπου οι βασικοί όροι της εργασίας ρυθμίζονται από «δικαστήρια διαιτησίας» χρησιμοποιώντας επίσημες και νομοθετικές διαδικασίες. Η διαφορά είναι ότι τα εργατικά δικαστήρια ερμηνεύουν ένα ήδη υπάρχον κείμενο, όπως είναι η συλλογική διαπραγμάτευση συμφωνιών ή κάποιος νόμος για το κατώτατο όριο των μισθών, ενώ τα δικαστήρια της διαιτησίας καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας που θα ισχύσουν στο μέλλον και για το λόγο αυτό εκτελούν μια νομοθετική λειτουργία. Αλλά όταν τα ίδια τα δικαστήρια της διαιτησίας καλούνται για να ερμηνεύσουν προγενέστερες διαιτητικές τους αποφάσεις, ή για να επιλύσουν διαμάχες για την εφαρμογή των συλλογικών συμφωνιών οι οποίες είχαν διαπραγματευθεί απευθείας από τα ενδιαφερόμενα μέρη, τότε η λειτουργία τους δύσκολα διαχωρίζεται από τα εργατικά δικαστήρια της Ευρώπης ή της Λατινικής Αμερικής.

3.7. ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Στο χώρο του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν αποτέλεσε διαδικασία «αυτονόητη». Τούτο διότι σύμφωνα με την κρατούσα μέχρι πριν λίγα χρόνια αντίληψη η διαπραγμάτευση στο χώρο του δημοσίου δικαίου είναι ασυμβίβαστη με την έννοια του κυρίαρχου κράτους και εμποδίζεται από τη συνδυαστική ερμηνεία των άρθρων 46 παρ.1, 73 παρ.1, 80 παρ.1 και 103 παρ.1 εδ. α' του Συντάγματος.⁽¹⁹⁾ Ωστόσο, είναι προφανές ότι μετά την κύρωση της 151 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία δυνάμει του άρθρου 28 παρ.1 του Συντάγματος κατέστη εσωτερικό δίκαιο, ήρθη οποιοδήποτε κώλυμα.

Πλέον το ζήτημα των «συλλογικών συγκρούσεων» στο πεδίο του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου αντιμετωπίζεται στα πλαίσια των άρθρων 1 έως 13 του Ν. 2738/1999, σύμφωνα με τον οποίο οι συλλογικές συμβάσεις είναι διοικητικές συμβάσεις ως εκ του λόγου ότι ένας εκ των συμβαλλομένων είναι το Δημόσιο, αντικείμενό τους είναι η εξυπηρέτηση δημοσίου σκοπού δηλαδή η εργασιακή ειρήνη στο χώρο του δημοσίου δικαίου και τέλος το Δημόσιο έχει υπερέχουσα θέση.⁽²⁰⁾ Στη συνέχεια παρουσιάζεται αναλυτικότερα το περιεχόμενο των 13 αυτών άρθρων του Ν.2738/1999, ώστε να μπορέσουμε να αποδώσουμε μια πληρέστερη εικόνα για το ζήτημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο Δημόσιο Τομέα.

Ειδικότερα, όπως ορίζεται στο άρθρο 1 του ως άνω νόμου «Οι διατάξεις του κεφαλαίου αυτού έχουν εφαρμογή στους έμμισθους πολιτικούς υπαλλήλους με σχέση δημοσίου δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών υπαλλήλων, του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμίδας».

Οι βασικές διαφορές του ν.2738/1999 από το Ν.1876/1990 που αναλύσαμε ανωτέρω, που ρυθμίζει το ζήτημα των συλλογικών συγκρούσεων και την επίλυση αυτών όσον αφορά στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι ότι δεν περιέχει διατάξεις περί διαιτησίας, δεν προβλέπει διαδικασία μονομερούς προσχώρησης και τέλος δεν προβλέπει διαδικασία κήρυξης γενικών υποχρεωτικής μιας ρύθμισης.⁽²¹⁾ Το γεγονός βέβαια ότι δεν προβλέπεται διαδικασία διαιτησίας, δεν συνεπάγεται ότι δεν επιτρέπεται στα μέρη να ορίσουν διαιτητή, τη στιγμή μάλιστα που και η 151 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας⁽²²⁾ που αφορά στο δημοσιοϋπαλληλικό χώρο στο άρθρο 8 προβλέπει ως εναλλακτικό τρόπο επίλυσης συλλογικής διαφοράς εργασίας την διαιτησία.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 2738/1999 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων (όπως αυτοί προσδιορίζονται στο άρθρο 1 του ίδιου πάντα νόμου) έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης τους. Η ως άνω υποχρέωση εξαντλείται στο στάδιο των διαπραγματεύσεων χωρίς να επιβάλλεται από κάποια διάταξη δη διαπραγμάτευση αυτή να καταλήγει πάντα σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.⁽²³⁾ Πρέπει στο σημείο αυτό να τονιστεί επίσης, ότι ο ως άνω νόμος δεν προβλέπει κάποιο μέσο εξαναγκασμού σε διαπραγμάτευση σε περίπτωση που τα μέρη δεν την επιδιώξουν. Από κάποια μερίδα της θεωρίας υποστηρίζεται ότι ο εξαναγκασμός αυτός είναι δυνατός,⁽²⁴⁾ ωστόσο η πλειοψηφία της θεωρίας κρίνει ότι τέτοιου είδους εξαναγκασμός προκαλεί συνταγματικό πρόβλημα.

Το άρθρο 3 του Ν. 2738/1999 προσδιορίζει το περιεχόμενο που δύναται να έχει μια συλλογική σύμβαση εργασίας στο πεδίο του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου ορίζοντας επιπλέον στην παράγραφο 3 ότι «Στη συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να συνομολογείται ρήτρα ειρήνης για συγκεκριμένα ζητήματα που αφορά». Σημειωτέον ότι σύμφωνα με την απόφαση 656/2003 του Αρείου Πάγου⁽²⁵⁾ όποιο ζήτημα ρυθμίζεται ήδη με διάταξη νόμου δεν δύναται να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας και υπό το φως αυτής της απόφασης μπορούμε να εξετάσουμε το περιεχόμενο που δύναται να λάβει μια ΣΣΕ στο πεδίο που μας απασχολεί εδώ. Τα

ζητήματα που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο μιας ΣΣΕ είναι σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου δηλαδή τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση, μετάταξη,⁽²⁶⁾ την εκπαίδευση και επιμόρφωσή του,⁽²⁶⁾ μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας,⁽²⁶⁾ ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης πλην των συνταξιοδοτικών,⁽²⁶⁾ την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων,⁽²⁶⁾ άδειες,⁽²⁶⁾ χρόνος απασχόλησης⁽²⁶⁾ και τέλος θέματα ερμηνείας διατάξεων προγενέστερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.⁽²⁷⁾

Περαιτέρω και όσον αφορά την παράγραφο 3 η οποία ορίζει ότι στη συλλογική σύμβαση εργασίας συνομολογείται ρήτρα ειρήνης για συγκεκριμένα ζητήματα που αφορά, δηλαδή προβλέπεται η δυνατότητα να επιβληθεί εργασιακή ειρήνη (άλλως απόχρη από απεργιακές κινητοποιήσεις)⁽²⁸⁾ για συγκεκριμένα ζητήματα. Εφόσον επιβληθεί υποχρέωση ειρήνης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεσμεύονται από αυτήν έχουν υποχρέωση να ασκήσουν επιρροή στα μέλη τους να απέχουν από οποιαδήποτε απεργιακή κινητοποίηση.⁽²⁹⁾

Περαιτέρω στο άρθρο 4 του Νόμος 2738/1999 προσδιορίζονται τόσο τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο πεδίο του δημοσίου υπαλληλικού δικαίου, οι συμβαλλόμενοι, ο τρόπος προσδιορισμού της αντιπροσωπευτικότητας αυτής.

Ειδικότερα, ο νόμος προβλέπει δύο ειδών συλλογικές συμβάσεις εργασίας δηλαδή τις γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καταρτίζονται μεταξύ του Δημοσίου σε κεντρικό επίπεδο (τούτο σημαίνει ότι από πλευράς δημοσίου συμβάλλεται η κυβέρνηση) και της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καταρτίζονται μεταξύ του κατά περίπτωση αρμόδιου οργάνου του Δημοσίου και της πλέον αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου.

Στο επόμενο επίπεδο δηλαδή στο άρθρο 5 του Νόμος 2738/1999 προσδιορίζεται η διαδικασία των διαπραγματεύσεων με την οποία καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση εργασίας στο δημόσιο τομέα. Σημαντικό στοιχείο είναι το δικαίωμα πληροφόρησης που παρέχεται στην πλευρά των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο τους χορηγεί τη δυνατότητα να έχουν πλήρη αντίληψη των δεδομένων επί των οποίων θα διαπραγματευθούν.

Ειδικότερα, η πλευρά που εκκινεί τη διαπραγμάτευση το αργότερο μέχρι την 1^η Μαΐου κάθε έτους καλεί εγγράφως την αντίθετη πλευρά να προσέλθει σε διάλογο γνωστοποιώντας ταυτόχρονα το γεγονός εγγράφως στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Μέχρι την 20^η Μαΐου οι αντίθετες πλευρές πρέπει να έχουν προσέλθει στη διαπραγμάτευση στο χώρο του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, όπως ρητά ορίζεται από το νόμο.

Όσον αφορά τις γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ο νόμος ορίζει ότι η διαπραγμάτευση πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 15^η Ιουνίου κάθε έτους, ενώ η συλλογική σύμβαση θα πρέπει να έχει υπογραφεί το αργότερο μέχρι την 30^η Ιουνίου, ενώ όσον αφορά τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας η διαπραγμάτευση πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 5^η Αυγούστου και η συλλογική σύμβαση να έχει καταρτιστεί μέχρι την 20^η Αυγούστου. Εφόσον τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μπορούν (δεν είναι υποχρεωμένα) να προσφύγουν σε μια διαδικασία μεσολάβησης, όπως αυτή προσδιορίζεται από το άρθρο 10 του ίδιου πάντα νόμου. Ο ρητός προσδιορισμός ημερομηνιών εντός των οποίων θα πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί τα στάδια των διαπραγματεύσεων δεν θα πρέπει να προκαλεί απορία, δεδομένου ότι η κατάρτιση μιας ΣΣΕ στο Δημόσιο Τομέα προκαλεί υποχρεώσεις για το Δημόσιο οι οποίες θα πρέπει να εγγραφούν στον ετήσιο προϋπολογισμό του κράτους και γι' αυτό ακριβώς αυτές οι υποχρεώσεις θα πρέπει να έχουν προσδιοριστεί εγκαίρως.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα και στη συνέχεια κατατίθεται στην αρμόδια για τα θέματα προσωπικού της δημόσιας διοίκησης υπηρεσίας του υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Στη συνέχεια σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 7 του Ν.2738/1999 μια ΣΣΕ που καταρτίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του μπορεί να έχει ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια και η ισχύς της άρχεται από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, ενώ τα μέρη μπορούν υπό προϋποθέσεις να προσδώσουν και αναδρομική ισχύ, ήτοι:

- (α) σε περίπτωση προηγούμενης αντίστοιχης ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, έως την επομένη της λήξης της διάρκειάς της.
- (β) σε περίπτωση καταγγελίας της προϋφιστάμενης ΣΣΕ από το χρονικό σημείο έναρξης των αποτελεσμάτων της καταγγελίας
- (γ) σε περίπτωση ανυπαρξίας προϋφιστάμενης ΣΣΕ από την ημερομηνία έναρξης των διαπραγματεύσεων.

Στη συνέχεια στο άρθρο 8 προσδιορίζεται και δίδεται λύση στο ζήτημα της συρροής περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Και εδώ, όπως στο πεδίο των ΣΣΕ που αφορούν σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ισχύει η αρχή της εύνοιας, υπό την έννοια ότι εφαρμοστέα κρίνεται κάθε φορά η ευνοϊκότερη για το μισθωτό ΣΣΕ.

Περαιτέρω στο άρθρο 7 προσδιορίζεται το ζήτημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Όσον αφορά τις ΣΣΕ αορίστου χρόνου, αυτές καταγγέλλονται ελεύθερα μετά την παρέλευση ενός έτους ισχύος τους. Επίσης οι ΣΣΕ ορισμένου χρόνου μπορούν να καταγγελθούν οποτεδήποτε πριν την παρέλευση του ορισμένου χρόνου, εφόσον έχει επέλθει σημαντική μεταβολή που υπήρχαν κατά το χρόνο σύναψής τους. Η καταγγελία που γίνεται πάντοτε εγγράφως, ολοκληρώνεται με την επίδοση αυτής στον αντισυμβαλλόμενο αλλά και στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Στη συνέχεια στα άρθρα 10 και 11 του Ν.2738/1999 ρυθμίζεται το ζήτημα της μεσολάβησης. Συγκεκριμένα, εισάγεται ένα σύστημα ελεύθερης επιλογής παραπομπής της συλλογικής διαφοράς σε μεσολάβηση, εντός 5 ημερών μετά τη λήξη των διαπραγματεύσεων οι οποίες δεν οδήγησαν σε κατάρτιση ΣΣΕ. Ο μεσολαβητής καταρτίζει πρόταση η οποία (α) θεωρείται ότι έχει απορριφθεί εάν δεν γίνει ρητά αποδεκτή εντός 10 ημερών από την κοινοποίηση της στα μέρη, (β) εάν γίνει δεκτή καταρτίζεται ΣΣΕ σύμφωνα με το περιεχόμενό της.

Βιβλιογραφία

1. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. ΔΕΝ 1996, σελ.. 324
2. Καρακατσάνης Αλ., Η συλλογική σύμβαση εργασίας, 1974, Διατριβή (Δ.Δ.) -- Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Νομικής σελ.23 επ.
3. Καρακατσάνης Αλ., Η συλλογική σύμβαση εργασίας, 1974, Διατριβή (Δ.Δ.) -- Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Νομικής σελ.143 .
4. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. ΔΕΝ 1996, σελ.. 579
5. Καρακατσάνης Αλ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ.182 και 246. 1992.
6. www.omed.gr
7. Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία & κρατικός παρεμβατισμός, εκδ.ΔΕΝ 1981, σελ.100
8. Άρθρο 13 Ν.1876/1990
9. Ι.Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τ.ΙΙ, σελ. 330, 1993.
10. Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν.1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998., σελ.222
11. Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν.1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ.224
12. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ 1996, σελ. 440
13. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τευχ.Α, εκδ. Σάκκουλα 1992, 114
14. Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν.1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ.253
15. άρθρο 6 παρ.2 του Κανονισμού Μεσολαβητών Διαιτητών του ΟΜΕΔ
16. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ.ΔΕΝ 441-445, 1996
17. Άρθρο 2 παρ.5 του Ν.1876/1990
18. Δούκα Βικτωρία, Η αναδρομική ισχύς των διαιτητικών αποφάσεων , ΕΕργΔ 1999, σελ.960-978, Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία, εκδ. Σάκκουλα 1998, σελ.376, Κουκιάδης Ι. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1999, σελ.375, Καρδαράς Αθ., Επί της αναδρομικής ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων και της παθητικής νομιμοποίησης του ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 2000, σελ.627-632
19. Κουκιάδης Ι., Συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημοσιοϋπαλληλικό κλάδο (Πρακτικά Ημερίδας ΟΛΜΕ 1993, τεύχος «Το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Διοίκηση», σελ.13

20. Παπασταύρου Δ. Ιας., Συλλογικό Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, εκδ. Π.Ν. Σάκκουλα 2004, σελ.38
21. Παπασταύρου Δ. Ιας., Συλλογικό Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, εκδ. Π.Ν. Σάκκουλα 2004, σελ.8
22. Έχει κυρωθεί από τη χώρα μας με το Ν.2405/1996
23. Ντάσιος Λ. Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Β/111, σελ. 218-215, 1997
24. Παπαδημητρίου Κ., Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, εκδ. Αντ.Ν. Σάκκουλα, 1992 σελ. 37
25. ΑΠ 656/2003, ΕΕργΔ 62, σελ.846 επ.
26. άρθρο 3 παρ.1 εδάφ α', β', γ', δ', ε', στ', ζ', η' του Ν.2738/1999
27. Καρακατσάνης Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 1988, παρ. 471 επ.
28. Παπασταύρου Δημ., Ιας., Συλλογικό Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο, εκδ. Π.Ν. Σάκκουλα, σελ.55., 2004
29. Παζαρζή – Νίνα Ελένη, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Εργασιακών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2004

Κεφάλαιο 4: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

Κεφάλαιο 4: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμη η αναφορά στο Συνδικαλιστικό Κίνημα. Το Συνδικαλιστικό Κίνημα αποτελεί ουσιαστικά τον εκπρόσωπο των Εργαζομένων στην άσκηση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης με σκοπό την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

4.1. ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Η γέννηση και η εξέλιξη του Συνδικαλιστικού Κινήματος σε κάθε χώρα ακολούθησε την δική της ιδιότυπη πορεία. Αυτό ισχύει και για τον Ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, στον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίστηκε με σχετική χρονική υστέρηση σε σχέση με αυτό των χωρών της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Στην ανάλυση της Ιστορίας του Ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις περιόδους. Κριτήριο είναι τόσο οι ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, όσο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Συνδικαλιστικού Κινήματος.⁽¹⁾

Πρώτη Περίοδος 1875 – 1918

Η πρώτη περίοδος αρχίζει με την εκδήλωση των πρώτων απεργιών στη Σύρο και κλείνει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ το 1918.

Τα Ελληνικά Εργατικά Σωματεία εμφανίστηκαν στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα (1875 και μετά), όταν αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού που πλεόναζε στην ύπαιθρο μετακινήθηκε στα αστικά κέντρα και άρχισε να παίρνει την μορφή μιας τάξης κτημόνων ημερομίσθιων εργατών. Στο μεταξύ, η σταθερή απασχόληση σ' αυτά τα βιομηχανικά και εμπορικά κέντρα, δημιούργησε μια μόνιμη εργατική τάξη.

Ο πρώτος σύνδεσμος εργατών, σύμφωνα με τις γραπτές μαρτυρίες, έγινε το 1879 από τους ξυλουργούς των Ναυπηγείων της Νήσου Σύρου. Η αδελφότητα αυτή έκανε τον ίδιο χρόνο και την πρώτη απεργία σαν μια προσπάθεια αντιμετώπισης των συνεπειών της κρίσης που μείωσε κατά 30% την αγοραστική δύναμη των αμοιβών τους.

Ακολούθησε μία απεργία στην Αθήνα και τον Πειραιά το 1882 και η μεγάλη απεργία των Μεταλλωρύχων στο Λαύριο και σε άλλα μεταλλευτικά κέντρα το 1883. Οι απεργίες αυτές έγιναν πριν ακόμα δημιουργηθούν εργατικά σωματεία σ αυτές τις πόλεις. Και άλλες απεργίες ακολουθούν. Σταθερά είναι τα αιτήματα για αυξήσεις μισθών, μείωση του ωραρίου εργασίας σε 10 ώρες, για προστασία από τα ατυχήματα και για παροχή ιατρικής περίθαλψης.

Στην ουσία οι πρώτες εργατικές οργανώσεις παρέμειναν μέχρι το 1910 φιλανθρωπικά και αλληλοβοηθητικά σωματεία. Αποδίδανε δε, πρωταρχική σημασία στην ευημερία των μελών τους με την δημιουργία αλληλοβοηθητικών ταμείων. Το 1910 δημιουργήθηκε στην Αθήνα μια Κεντρική Οργάνωση των Εργατικών Σωματείων. Τα πρώτα σημάδια, για μια αποτελεσματική ενότητα των εργαζομένων εμφανίζονται στις 3 Δεκεμβρίου του 1908. Οι 28 εργατικές οργανώσεις που υπήρχαν τότε, οργάνωσαν μαζικές διαδηλώσεις ενάντια στην φορολογία των μη δυνάμενων πλέον να αντέξουν εργατικών και επαγγελματικών τάξεων.

Ο Α Παγκόσμιος πόλεμος, δεν εμπόδισε την γοργή ανάπτυξη του Ελληνικού Συνδικαλισμού. Το 1914 αναγνωρίζεται το δικαίωμα σύστασης σωματείων, νομική μορφή με την οποία εμφανίζονται τα συνδικάτα μέχρι και σήμερα. Το 1917 υπήρχαν 206 εργατικά σωματεία με 44.230 μέλη, συνολικά. Το 1918 οι ζυμώσεις για μια κεντρική οργάνωση των Συνδικάτων στην Ελλάδα, προήλθαν από το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, στο οποίο κυριαρχούσε η Ελληνοερβαική Συνδικαλιστική Κοινωνική Ομοσπονδία ΦΕΝΤΕΡΑΣΙΟΝ.

Το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης με την σύμπραξη του Εργατικού Κέντρου Αθήνας και του Πειραιά, συγκάλεσε μια Πανελλαδική συνδιάσκεψη των συνδικαλιστικών Οργανώσεων για τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου.⁽¹⁾

Στο συνέδριο πήραν μέρος αντιπρόσωποι από 44 σωματεία που αντιπροσώπευαν περίπου 60.000 εργαζόμενους, σε σύνολο 75.000 οργανωμένων μελών. Η κατάληξη της πρώτης Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης ήταν η δημιουργία ενός Εθνικού Συνδικαλιστικού κέντρου με την προσχώρηση Εργατικών Σωματείων, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών.

Δεύτερη Περίοδος 1919 – 1936

Η Δεύτερη Περίοδος αρχίζει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ και τη διάσπαση της και κλείνει με την θεμελίωση του κρατικού Συνδικαλισμού από τον δικτάτορα Ι. Μεταξά το 1936.

Περιλαμβάνει την περίοδο εδραίωσης του ισχύοντος τρόπου παραγωγής στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό. Συνδέεται με την αργή, αλλά σταθερή επέκταση της μισθωτής απασχόλησης.

Στη διάρκεια της περιόδου από την ίδρυση της ΓΣΕΕ ως την επιβολή του καθεστώτος της 4ης Αυγούστου (1936), τα απεργιακά κύματα των μισθωτών απασχολούμενων επεκτείνονται. Πρωτοστατούν σε αυτά οι καπνεργάτες, οι τραμβαγέρηδες και οι σιδηροδρομικοί. Η κοινωνική αντίθεση μεταξύ εργοδοτών και εργατών είναι ιδιαίτερη οξυμένη λόγω των συνθηκών της εκβιομηχάνισης του μεσοπολέμου και της αυξημένης προσφοράς εργατικής δύναμης που προήλθε από τα προσφυγικά κύματα που ήρθαν στην Ελλάδα. ⁽²⁾

Οι Συνδικαλιστικές Συλλογικές Δραστηριότητες των μισθωτών ήταν αντικείμενο εντατικών πολιτικών διώξεων. Η αστυνομία και ο στρατός είναι σταθερά αντιμέτωποι με το απεργιακό κίνημα. Οι συλλήψεις, οι καταδίκες και οι εξορίες συνδικαλιστών, είναι τα κύρια μέσα ρύθμισης των εργασιακών συλλογικών διαφορών.

Τρίτη Περίοδος 1947 – σήμερα

Καλύπτει την μετεμφυλιακή πορεία (1947 και μετά) του Συνδικαλιστικού Κινήματος.

Περιλαμβάνει την περίοδο ανάπτυξης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και συνεχίζει με την έναρξη κρίσης του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης του στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό. Καταλήγει στην δεκαετία 1971-1981 όπου η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης φθάνει στο ιστορικά υψηλότερο ποσοστό της.

Στη διάρκεια αυτής της περιόδου οι αρτεργάτες, οι τυπογράφοι, οι οικοδόμοι, οι εργαζόμενοι στο μέταλλο, αλλά και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο και σε δημόσιες επιχειρήσεις όπως οι τραπεζικοί, οι υπάλληλοι του ΟΤΕ και της ΔΕΗ, οι ταχυδρομικοί και οι καθηγητές πρωτοστατούν στην Συνδικαλιστική Δραστηριότητα.

Στα αιτήματα, πέρα από το θέμα των αυξήσεων που συνδέεται με το χαμηλό επίπεδο των μισθών, και το πληθωρισμό της περιόδου 1946 - 1953, προστίθενται αιτήματα που αμφισβητούν την κρατική πολιτική στο χώρο των Νομικών ρυθμίσεων για τις απολύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις αποζημιώσεις, τις συνδικαλιστικές εισφορές και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες.

4.2. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν νομική προσωπικότητα και λαμβάνουν τη νομική μορφή του σωματείου που διέπεται από τις διατάξεις του αστικού κώδικα, σύμφωνα με τις οποίες για τη δημιουργία σωματείου απαιτούνται 21 μέλη και του οποίου η νόμιμη λειτουργία με την έγκριση του καταστατικού του, παρέχεται κατόπιν απόφασης της δικαστικής εξουσίας. Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το συνταγματικό νομοθέτη προκύπτει με άμεση αναγνώριση για πρώτη φορά από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 23, παράγραφος 1). Παράλληλα, με έμμεσο τρόπο το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται μέσα από τις διατάξεις του άρθρου 12 του Συντάγματος όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και η ελευθερία σύστασης σωματείων ευρύτερου περιεχομένου και προσανατολισμού.

Το Σύνταγμα του 1975 αποτελεί το πρώτο συνταγματικό κείμενο στην μακρόχρονη ιστορία των Ελληνικών Συνταγμάτων όπου αναφέρεται ρητά ο όρος εργασία και τα παρεπόμενα ως προς αυτήν δικαιώματα, π.χ. δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22, παράγραφος 1), δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 22, παράγραφος 2), συνδικαλιστικό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 1), απεργιακό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 2). Το στοιχείο αυτό της χρονικής καθυστέρησης αποτελεί συμβολική ένδειξη της στάσης του επίσημου ελληνικού κράτους, μέσω της έκφρασης του υπέρτατου νόμου που είναι το Σύνταγμα, απέναντι στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, οι όροι λειτουργίας των ελληνικών συνδικάτων διέπονταν μέχρι τότε από ειδικούς νόμους που απέρρεαν από την ευρύτερη περί συνεταιρίζεσθαι συνταγματική ελευθερία, το δε σύγχρονο συνδικαλιστικό οικοδόμημα στηρίζεται στον ισχύοντα νόμο 1264/1982 «περί εκδημοκρατισμού του συνδικαλιστικού κινήματος». Πρόκειται για μέτρο που εναρμονίζεται προς το πνεύμα του μετά τη μεταπολίτευση συνταγματικού νομοθέτη, αναπτύσσει τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και κατοχυρώνει τον συνδικαλισμό στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, συμβάλλει με ειδικές ρυθμίσεις στον εκδημοκρατισμό των όρων λειτουργίας των συνδικάτων (π.χ. εκλογικές διαδικασίες κλπ.). Το θεσμικό αυτό πλαίσιο συντέλεσε σε σημαντικό βαθμό στον εκσυγχρονισμό των συνδικάτων και στη

δημιουργία προϋποθέσεων για την ουσιαστικότερη παρέμβασή τους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ενισχύονται και από την επικύρωση από την Ελλάδα διεθνών συμβάσεων εργασίας όπως οι 87, 98, 135 ΔΣΕ κλπ.

Οργανωτική δομή - Λειτουργία

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ενιαία οργανωτική έκφραση, εφόσον το σύνολο των υπάρχουσών ιδεολογικών τάσεων συνυπάρχουν σε μια ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση, στοιχείο που διαφοροποιεί την Ελλάδα από τη μεγάλη κατηγορία των ευρωπαϊκών χωρών, όπου συνήθως το συνδικαλιστικό κίνημα είναι οργανωτικά διασπασμένο στη βάση των αναπτυσσόμενων διαφορετικών ιδεολογικών ρευμάτων. Ωστόσο το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει οργανωτική διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικός και ευρύτερες δημόσιος τομέας) συνδικαλιζονται στην ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι (στενός δημόσιος τομέας) στην ΑΔΕΔΥ (Ανωτάτη Διοίκηση Δημοσίων Υπαλλήλων).⁽³⁾

Ειδικότερα, ως προς την οργανωτική δομή των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, διακρίνουμε τις ακόλουθες επιμέρους μορφές που διαμορφώνουν ένα πυραμιδοειδές σχήμα συνδέοντας τα συνδικάτα της βάσης με την κορυφή της συνδικαλιστικής πυραμίδας.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που αποτελούν τα συνδικάτα βάσης και τα οποία είναι δυνατόν να διαμορφώνονται με άξονα:

§ την επιχείρηση (επιχειρησιακά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο αριθμός των επιχειρησιακών σωματείων στην Ελλάδα είναι πολύ μικρός, λόγω του ότι κυριαρχεί το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων (97% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δεν υπερβαίνουν σε αριθμό τους 20 απασχολούμενους ώστε να δημιουργηθεί σωματείο). Αποτέλεσμα αυτής της ιδιαιτερότητας είναι η δημιουργία των επιχειρησιακών συνδικάτων να περιορίζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις (συνήθως σ' εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα).

§ τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (κλαδικά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε πολλές ομοειδείς επιχειρήσεις

του ίδιου κλάδου όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό συνδικάτο (π.χ. συνδικάτο μετάλλου Πειραιά).

§ το επάγγελμα ή την επαγγελματική κατηγορία (ομοιεπαγγελματικά συνδικάτα) όπου τα μέλη τους έχουν σαν μόνο κοινό, χαρακτηριστικό γνώρισμα την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξάρτητα από την επιχείρηση, το είδος ή τον κλάδο της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται (π.χ. σωματείο λογιστών Αθήνας).

Ο αριθμός των πρωτοβάθμιων οργανώσεων στην Ελλάδα θεωρείται υπερβολικός (2.400 και 1.300 που υπάγονται στη ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ αντίστοιχα) και αποτελούν στοιχείο πολυκερματισμού των δυνάμεων των συνδικάτων με σοβαρές επιπτώσεις στη συνολική παρέμβαση και αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Βέβαια, ο πολυκερματισμός αυτός, που τις αιτίες του θα τις αναζητήσουμε στην πορεία, δεν περιορίζεται μόνο στις πρωτοβάθμιες, αλλά επεκτείνεται και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.⁽⁴⁾

β) Δευτεροβάθμιες οργανώσεις που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες πρωτοβάθμιες οργανώσεις διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

§ Ομοσπονδίες που αναφέρονται κυρίως σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. πανελλήνια ομοσπονδία εργαζομένων στη μεταλλοβιομηχανία), αλλά δημιουργούνται επίσης τόσο σε ομοιεπαγγελματική βάση (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών), όσο και σε επιχειρησιακή, όπως στις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. Γενική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη ΔΕΗ), με πολλά πρωτοβάθμια ομοιεπαγγελματικά σωματεία. Η παρουσία των ομοσπονδιών συναντάται τόσο στην οργανωτική δομή της ΓΣΣΕ όσο και της ΑΔΕΔΥ και είναι 62 και 45, ως προς τον αριθμό τους, αντίστοιχα.

§ Εργατικά Κέντρα που συναντώνται μόνο στη διάρθρωση της ΓΣΕΕ (73 στον αριθμό) συσπειρώνουν τα πρωτοβάθμια σωματεία που λειτουργούν σε τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από την επιμέρους μορφή τους (επιχειρησιακή, κλαδική ή ομοιεπαγγελματική), όπως, π.χ. Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης.

γ) Τριτοβάθμιες οργανώσεις που αποτελούν τους κορυφαίους συνδικαλιστικούς θεσμούς και που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Στην Ελλάδα καταγράφονται δύο μεγάλες τριτοβάθμιες οργανώσεις: η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ.⁽²⁾

Η οργανωτική πολυδιάσπαση των ελληνικών συνδικάτων αποτελεί βασικό αρνητικό παράγοντα για την αποτελεσματική παρέμβασή τους. Ένα συνδικαλιστικό κίνημα που αντιπροσωπεύει το 29% επί του συνόλου των 2,5 εκατομμυρίων μισθωτών, με το να διατηρεί στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα περί τις 180 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και περί τα 3.700 πρωτοβάθμια σωματεία έχει αντικειμενικά περιορισμένες δυνατότητες ουσιαστικής και αποτελεσματικής παρέμβασης.

Οι αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει ο κατακερματισμός δυνάμεων στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα έχουν κατά καιρούς απασχολήσει και τα ίδια τα συνδικάτα, σε βαθμό μάλιστα ώστε να συγκληθούν συνέδρια (1989, 2003) με αποκλειστικό αντικείμενο την οργανωτική τους αναδιάρθρωση. Οι αποφάσεις των εν λόγω συνεδρίων απέβλεπαν στην καταπολέμηση του φαινομένου της πολυδιάσπασης, με στόχο τη δημιουργία ενός και μόνο συνδικάτου σε επίπεδο επιχείρησης, μιας ομοσπονδίας σε επίπεδο κλάδου, ενός εργατικού κέντρου σε επίπεδο νομού, παράλληλα με τη σταδιακή κατάργηση των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, μορφής οργάνωσης που δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις. Η ενοποίηση των κλαδικών ομοσπονδιών απέβλεπε στο να γίνει προσέγγιση των κλάδων στη βάση των επίσημων κλαδικών καταγραφών που απορρέουν από επιστημονικές θεωρήσεις της έννοιας του κλάδου. Παρ' όλα αυτά, ενώ από το 1989 μέχρι σήμερα υπάρχει ο στόχος για τη δημιουργία 21 κλαδικών ομοσπονδιών στα πλαίσια της ΓΣΕΕ ελάχιστα έχουν επιτευχθεί προς αυτή την κατεύθυνση γεγονός που ακολούθησε και πρόσφατο σχετικά συνέδριο με το ίδιο αντικείμενο το 2005. ⁽³⁾

4.3. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

Από την ίδρυσή του μέχρι και σήμερα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στιγματίστηκε από την εξέλιξη της πολιτικής πορείας του τόπου, με άμεσο αποτέλεσμα την, για μεγάλο χρονικό διάστημα, προσπάθεια επιβίωσής του και διατήρησης της αυτονομίας του απέναντι στις πολυποίκιλες κρατικές παρεμβάσεις που συνδέθηκαν και με τον μη ομαλό πολιτικό και κοινοβουλευτικό βίο της χώρας. Οι αλληπάλληλες απόπειρες ελέγχου των συνδικάτων από την κρατική εξουσία, ενισχύθηκαν περαιτέρω κατά τις περιόδους επιβολής δικτατοριών, κατά την κατοχή, τον εμφύλιο, και τους μεταεμφυλιοπολεμικούς χρόνους χωρίς να σημαίνει αυτό ότι και κατά την μεταπολιτευτική περίοδο (μετά το 1974) δεν εντοπίζονται σοβαρά ανάλογα κρούσματα, με αποκορύφωμα την κρίση της ΓΣΕΕ της περιόδου 1985-1988 με τη λήξη της οποίας αποκαθίσταται τουλάχιστον τυπικά η ομαλότητα στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Και τούτο γιατί η πτώση της δικτατορίας των Απριλιανών

(1974) δεν συνοδεύτηκε από την αποκατάσταση της τάξης στον ελληνικό συνδικαλισμό, γεγονός που επιτυγχάνεται με το Ν. 1264/82, την εκκαθάριση των συνδικαλιστικών μητρώων και την οργάνωση γνήσιου συνεδρίου της ΓΣΕΕ (1983), ενώ η θετική αυτή εξέλιξη διακόπηκε από την κρίση στο εσωτερικό του κυβερνώντος κόμματος (1985) και την ουσιαστική διάσπαση της ΓΣΕΕ επί τριετία.⁽¹⁾

Έτσι λοιπόν, εκτός, από την παραδοσιακή πρακτική κρατικών παρεμβάσεων στα εσωτερικά τους, τα συνδικάτα στην Ελλάδα δέχονταν και εξακολουθούν να δέχονται έντονες πιέσεις από τις πολύμορφες εμπλοκές των πολιτικών κομμάτων στην εσωτερική ζωή τους, με αποτέλεσμα το παραπάνω στοιχείο να καταγράφεται σαν ένα από τα ιδιαίτερα στοιχεία που χαρακτηρίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα, η συνεπαγόμενη καθυστέρηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνδυασμό και με τη μη ομαλή, για μια μακροχρόνια περίοδο, εξέλιξή του, λόγω του ευρύτερου πολιτικού κλίματος, συντέλεσαν ώστε η πορεία του να εξελίσσεται με διαφορετικούς όρους από τα αντίστοιχα κινήματα των χωρών της υπόλοιπης Ευρώπης.

Η οργανωτική ενότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που απορρέει από τη συνύπαρξη των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών τάσεων και ρευμάτων στο ίδιο συνδικάτο, συνδυάζεται και με την παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων στους κόλπους των οργανώσεων.

Σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων θεωρείται η στενή τους διασύνδεση με συγκεκριμένους κομματικούς φορείς και όχι η απλή αναφορά τους σε δεδομένες ιδεολογικές αφετηρίες. Δεν είναι τυχαίο δε το γεγονός, ότι η δημιουργία νέων κομματικών φορέων συνεπάγεται σχεδόν πάντοτε και τη δημιουργία αντίστοιχης συνδικαλιστικής παράταξης. Έχοντας δε οι παρατάξεις αυτές καθιερώσει κάθετες οργανωτικές δομές, αποτελούν τους βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα και ουσιαστικά λειτουργούν ως διαφορετικές οργανώσεις μέσα στο ίδιο συνδικαλιστικό σώμα. Επειδή δε η παρέμβαση των πολιτικών κομμάτων στο συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε παραδοσιακά έντονη και εξακολουθεί να υφίσταται σε ένα βαθμό και σήμερα σε συνδυασμό με την έντονη παραταξιοποίηση, παρατηρείται το φαινόμενο μιας ενιαίας μεν οργανωτικής συνδικαλιστικής δομής που είναι συχνά όμως λειτουργικά διασπασμένη λόγω του ρόλου των παρατάξεων.⁽⁵⁾ Με βάση την αριθμητική τους δύναμη, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που λειτουργούν σήμερα είναι οι ακόλουθες:

α) ΠΑΣΚΕ

(Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ

β) ΔΑΚΕ

(Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία

γ) ΕΣΑΚ-Σ
(Ενωτική Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση- Συνεργαζόμενοι), που δημιούργησε κατά την τελευταία 10ετία το ΠΑΜΕ (Πανεργατικό Μέτωπο) που πρόσκειται στο ΚΚΕ.

δ) Αυτόνομη Παρέμβαση, που πρόσκειται στο Συνασπισμό της Αριστεράς.

Το ζήτημα της σχέσης του συνδικάτου με το πολιτικό κόμμα της εργατικής τάξης ήταν και παραμένει ένα από τα πιο σοβαρά αλλά ταυτόχρονα και πιο «λεπτά» και «ακανθώδη» ζητήματα της θεωρίας και της πρακτικής των εργατικού κινήματος. Η λειτουργία των παρατάξεων ως θεσμών που συνδέουν τα κόμματα με τα συνδικάτα, η κάθετη οργανωτική τους δομή, η στενή ταύτισή τους με τις κομματικές εντάξεις, η κατάθεση διαφορετικών παραταξιακών ψηφοδελτίων στις εκλογικές διαδικασίες συχνά απωθούν δυνάμεις της μισθωτής εργασίας από το να προσεγγίσουν τη συλλογική μορφή παρέμβασης. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, με τις έντονα σοβαρές συνέπειες στην εσωτερική ζωή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργεί σήμερα έντονους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα, χωρίς ωστόσο να λείπουν και θετικά δείγματα γραφής προς αυτή την κατεύθυνση.

4.4. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ

Η μισθωτή εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό (μόλις 60% της απασχόλησης) σε αντίθεση με τα κρατούντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 (με αντίστοιχο μέσο όρο 85%), γεγονός που προσδιορίζει και το ειδικό βάρος των μισθωτών σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από αυτοαπασχολούμενων.

Εκτός από την σχετικά περιορισμένη παρουσία των μισθωτών που είναι στοιχείο που συμβάλλει αρνητικά στη γενικότερη επιρροή των εκπροσώπων τους, των συνδικάτων σε μια κοινωνία, η επιρροή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα εξαρτάται και από το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Το ποσοστό των συνδικαλισμένων μελών, αυτό εκτιμάται στο 24,3% περίπου επί του συνόλου των μισθωτών, παρουσιάζοντας μια σχετικά μέση προς χαμηλή πυκνότητα αναφορικά με τα αντίστοιχα συμβαίνοντα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.⁽¹⁾

Σύμφωνα με στοιχεία από το “Ευρωπαϊκό Δελτίο Πληροφοριών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων” σημαντική μείωση παρουσίασε η δύναμη των συνδικάτων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά την περίοδο 1980-1995. Εκτός της Δανίας, όπου σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των συνδικαλισμένων (από 80% το 1980 σε 82% το 1995), σε όλες τις άλλες χώρες υπήρξε πτώση. Η προαναφερθείσα αρνητική εξέλιξη, σχετικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα σε αρκετές χώρες της Ευρώπης, επιβεβαιώνεται και από την έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), η οποία ναι μεν περιέχει στοιχεία μόνο για το 1995, όμως ταυτόχρονα παρουσιάζει την αλλαγή στα ποσοστά, αναφερόμενη στις αλλαγές που καταγράφηκαν στη δεκαετή περίοδο 1985-1995. Υπάρχει σημαντική αποδυνάμωση των συνδικάτων στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές απώλειες σημειώθηκαν στη Πορτογαλία (-50,2%), τη Γαλλία (-37,2%) και την Ελλάδα.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, υπάρχει μια αλλαγή στο ποσοστό συνδικαλισμένων, η οποία δείχνει μια πτώση της τάξης του 33,8% κατά τη δεκαετή περίοδο 1985-1995. Έτσι, στο σύνολο των εργαζομένων, το ποσοστό των μισθωτών που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (ή αλλιώς η συνδικαλιστική πυκνότητα), είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη (1995: 24,3%).

Όμως, αν λάβουμε υπόψη και τον αριθμό των συνδικαλισμένων στην ΑΔΕΔΥ, η οποία καλύπτει το χώρο των Δημοσίων Υπαλλήλων, τότε έχουμε μια σημαντική διαφοροποίηση με τα στοιχεία που παρουσιάζουν οι Διεθνείς Οργανισμοί, όσον αφορά την συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, από τα 2.111.468 μισθωτών (ΕΣΥΕ, 1997), μόνο 756.730 (35,8%) είναι τα μέλη των συνδικάτων, εκ των οποίων τα 516.267 είναι αυτά που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ (τα οικονομικώς τακτοποιημένα, σύμφωνα με τα στοιχεία του 29ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ το 1998) και τα 240.463 στην ΑΔΕΔΥ, όπως φαίνεται με βάση τα στοιχεία του τελευταίου 30ου Συνεδρίου της, το 1998.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τα εν λόγω στοιχεία είναι ότι αν και το ποσοστό των συνδικαλισμένων στην Ελλάδα είναι αρκετά υψηλότερο από ό,τι παρουσιάζουν οι Διεθνείς Οργανισμοί, εντούτοις η πλειοψηφία των μισθωτών εξακολουθεί να παραμένει έξω από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στη χώρα μας.

Ειδικότερα, και ως προς τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, το ποσοστό συνδικαλισμού παρουσιάζει σοβαρή διαφοροποίηση ανάμεσα στον ιδιωτικό και

δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό συνδικαλισμού δεν φαίνεται να υπερβαίνει το 15%, ενώ αντίθετα στον δημόσιο τομέα παρατηρείται σε ορισμένους χώρους και ποσοστό της τάξης του 90% (π.χ. δημόσιες τράπεζες και επιχειρήσεις). Υπολογίζεται ότι ο δημόσιος τομέας καλύπτει το 55% του συνόλου των συνδικαλισμένων. Πιο συγκεκριμένα οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν ποσοστό συνδικαλισμού της τάξης του 51% ενώ το συνολικό ποσοστό του δημόσιου (στενού και ευρύτερου) υπολογίζεται στο 60%.

Ο Δημόσιος τομέας, παρουσίαζε ανέκαθεν υψηλό δείκτη συνδικαλισμού. Οι κυριότερες αιτίες αυτού του φαινομένου εστιάζονται στην ασφάλεια που αισθάνεται ο μισθωτός του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ώστε η ένταξη στο συνδικάτο να μη συνεπάγεται αρνητικές συνέπειες.

Επιπλέον, η στενή διασύνδεση της πολιτικής των κομματικών φορέων με τον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου τομέα, ευνοεί, μέσω της παρουσίας των συνδικαλιστικών παρατάξεων, κομματικών βραχιόνων στο συνδικαλιστικό χώρο, την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους που καλύπτει ο δημόσιος τομέας.

Οι λόγοι της έντονης διαφοροποίησης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα είναι προφανείς. Από τη μια πλευρά η παραδοσιακά εχθρική στάση της εργοδοσίας απέναντι στην έννοια του συνδικαλισμού και η συνεπαγόμενη επιφυλακτική στάση του εργαζόμενου απέναντι στο συνδικαλισμό (από τη στιγμή που η συνδικαλιστική ένταξη αντιμετωπίζεται από την πλειοψηφία των εργοδοτών σαν αρνητική κίνηση) αποτελούν βασικούς παράγοντες για την περιορισμένη ανάπτυξη του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα.

Ο ιδιωτικός τομέας κυριαρχείται από μικρές επιχειρήσεις (97% δεν υπερβαίνουν τους 20 εργαζόμενους). Σύμφωνα με έρευνες που έγιναν για λογαριασμό της ΓΣΕΕ (ΔΗΜΕΛ, 1989-1990 και PRC, 1995) ένας από τους βασικούς λόγους της μικρής συνδικαλιστικής δραστηριότητας είναι η έλλειψη σωματείου στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις. Επιπλέον, το πρόβλημα της συνδικαλιστικής πυκνότητας στις μικρές επιχειρήσεις εκτείνεται και από την μεγάλη διασπορά αυτών των επιχειρήσεων που δυσκολεύει τα συνδικάτα να τις προσεγγίσουν. Σύμφωνα με τα στοιχεία (Π. Κυριακούλιας/Ε. Σουμέλη, 1999), το 94% του συνόλου των επιχειρήσεων απασχολεί από 1 έως 9 εργαζόμενους, το 5% απασχολεί από 10-49 εργαζόμενους και μόνο το 1% απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους. Συνολικά, σε σύνολο 523.218 μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) με μέγεθος απασχόλησης από 1 έως 50

εργαζόμενους, εργάζονται 1.790.000 άτομα. Από τα εν λόγω στοιχεία είναι δυνατό να διεξάγουμε το συμπέρασμα ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, εξαιτίας του ότι εργάζονται στις ΜΜΕ, είναι δύσκολο να οργανωθούν στα συνδικάτα. Διότι, ο μεγάλος αριθμός ΜΜΕ, δεν συμβάλλει στη συσπείρωση και τη συλλογικότητα της εργατικής τάξης, αλλά αντίθετα ευνοεί τον κατακερματισμό της.

Άλλοι επιπρόσθετοι λόγοι είναι και οι ιδιαίτεροι δεσμοί που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζόμενους και τον εργοδότη, που συχνά τυχαίνει να αυτοαπασχολείται, με συνέπεια να αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη συλλογικής παρέμβασης, καθώς επίσης εξαιτίας της νομοθεσίας, η οποία απαγορεύει τη σύσταση σωματίου σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους ⁽⁶⁾ (Γ. Κουζής, 1999). Κατά συνέπεια, το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί τον πλέον καθοριστικό παράγοντα για τη συνδικαλιστική ένταξη των μισθωτών.

Η αρνητική γνώμη που έχουν σχηματίσει οι εργαζόμενοι για τη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, εξαιτίας της παραταξιοποίησης, της κομματικοποίησης και της αδιαφορίας των συνδικάτων στα γενικότερα κοινωνικά προβλήματα των εργαζομένων, όπως το περιβάλλον, το στεγαστικό, το συγκοινωνιακό, τα ναρκωτικά κτλ. Προφανώς, όλα τα ζητήματα που απορρέουν από την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής, έχουν σταθεροποιηθεί στις πρώτες θέσεις των προβλημάτων των μισθωτών, γεγονός το οποίο θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στη χάραξη της στρατηγικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επειδή η πλειοψηφία των μισθωτών πιστεύει ότι η συνδικαλιστική ηγεσία δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες. Ιδιαίτερα, η κρίση εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και συνδικάτων, καθώς επίσης η δυσπιστία ή η επιφυλακτικότητα που δείχνουν απέναντι στη συνδικαλιστική ηγεσία και στον συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο, τη ΓΣΕΕ, προέρχεται από τους μη συνδικαλισμένους μισθωτούς και ειδικότερα από την εργαζόμενη νεολαία. Μάλιστα, η συνδικαλιστική ένταξη των νέων μισθωτών ηλικίας 16-24 ετών είναι πολύ χαμηλή (10,6%) σχετικά με τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, όπου το ποσοστό συνδικαλιστικής ένταξης είναι υψηλότερο. Τέλος, η μερίδα των εργαζομένων, η οποία στέκεται, σήμερα, επιφυλακτικά απέναντι στα συνδικάτα και που είναι η μεγαλύτερη συγκριτικά με αυτούς που δείχνουν εμπιστοσύνη στα συνδικάτα και σ' αυτούς που δυσπιστούν συνολικά σ' αυτά, αποτελεί και τον κρίσιμο χώρο για μια ευνοϊκότερη αλλαγή στις σχέσεις εμπιστοσύνης.

Η έλλειψη χρόνου, που οφείλεται στις υπερωρίες ή στην εργασία κατά τις Κυριακές ή αργίες κλπ. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη χρόνου είναι μεγαλύτερη στις

γυναίκες έναντι των ανδρών, γεγονός το οποίο φανερώνει ότι τα οικογενειακά καθήκοντα είναι ένας σημαντικός παράγοντας που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να ασχοληθούν με τα κοινά.

Όμως, εκτός από τους προαναφερθέντες λόγους, διαφαίνεται και μια τάση “κοινωνικής απομόνωσης” του κόσμου της μισθωτής εργασίας, στο μέτρο που αρχίζει να πιστεύει ότι οι υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες (δημόσιοι υπάλληλοι, αγρότες, φοιτητές, επαγγελματιοβιοτέχνες) βρίσκονται ή αισθάνονται μακριά από τα προβλήματά τους. Είναι μια αίσθηση, η οποία στη σημερινή συγκυρία μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά στη συνείδηση του κόσμου της εργασίας, επειδή μπορεί να ανατρέψει κοινωνικές συμμαχίες στην ελληνική κοινωνία, απομακρύνοντας τους κοινωνικούς συμμάχους τον έναν από τον άλλο. Το εν λόγω στοιχείο, ίσως, είναι η πρώτη φορά που εντοπίζεται κατά την μεταπολεμική περίοδο, το οποίο εάν επιβεβαιωθεί και στο μέλλον, θα επηρεάσει σημαντικά το σύνολο των αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων, αλλά και το υφιστάμενο κομματικό σύστημα (ΓΣΕΕ, 1995).

Ως επιπλέον λόγους της απομάκρυνσης των εργαζομένων από τα συνδικάτα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε:

1. Τις αλλαγές στην οικονομία και στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού κατά κλάδο, επάγγελμα και επιχείρηση, οι οποίες ωθούν μεγάλα τμήματα των εργαζομένων εκτός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εξαιτίας του φόβου που αισθάνονται ότι η συμμετοχή τους σ’ αυτές θα τους δημιουργήσει επιπρόσθετα προβλήματα.
2. Την υποχώρηση της απασχόλησης στη μεταποίηση και στις χειρωνακτικές δραστηριότητες. Πράγματι, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία υποκαθιστά την εργασία από λειτουργίες των μηχανών, μειώνει τον αριθμό των ανειδίκευτων εργατών και αλλάζει τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, με συνέπεια την εξασθένηση της δύναμης του συνδικαλιστικού κινήματος εξαιτίας των επιπτώσεων της νέας τεχνολογίας στην ανεργία και τις εργασιακές σχέσεις.
3. Την ανάπτυξη της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα της οικονομίας, όπου ο βαθμός συνδικαλισμού διαφοροποιείται αισθητά μεταξύ Ιδιωτικού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Συγκεκριμένα, η συνδικαλιστική πυκνότητα στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα έχει σαφή προβάδισμα έναντι του Ιδιωτικού, του οποίου ο συνδικαλισμός κυμαίνεται σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα.

Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα συγκριτικά με την κατάσταση που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα, αποτελεί ένα ακόμα χαρακτηριστικό στοιχείο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος που το διαφοροποιεί από τα διεθνή δρώμενα όπου οι αποστάσεις συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στους δύο τομείς οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι τόσο μεγάλες. Ωστόσο η συντελούμενη μείωση της παρουσίας του δημόσιου τομέα και η αύξηση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων επηρεάζει σημαντικότερα το συνολικό μέγεθος του συνδικαλισμού στην Ελλάδα, στοιχείο που ήδη διαφαίνεται από την μέχρι τώρα εξέλιξη.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη όλα τα προηγούμενα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος των φαινομένων αυτών στις δομές, τη σύνθεση και την αποτελεσματικότητα της δράσης των συνδικάτων είναι ισχυρός και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, ο οποίος είναι περισσότερο εκτεθειμένος στον ανταγωνισμό.

Τέλος, η επιβίωση των συνδικάτων στις βιομηχανικές κοινωνίες θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητά τους να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα και ιδιαίτερα να προσελκύσουν τα μέρη των εργαζομένων που παραμένουν, ακόμη, έξω από τις δομές του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος, όπως οι νέες κατηγορίες υπαλλήλων και τεχνικών, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, η νέα γενιά των εργαζομένων, οι γυναίκες, καθώς επίσης ο μεγάλος αριθμός των ανέργων και των επισφαλώς απασχολούμενων, για τους οποίους θα πρέπει να υπάρξουν τρόποι συλλογικής εκπροσώπησης (Γ. Σπυρόπουλος, 1999).

4.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τα συνδικάτα στην Ελλάδα διατηρούν με βάση τη νομοθεσία την αποκλειστικότητα από πλευράς της εργασίας στην άσκηση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση και την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και στην κήρυξη απεργίας η οποία λαμβάνει χώρα μόνο κατόπιν πρωτοβουλίας νόμιμα συστημένου συνδικάτου.

Κατά την τελευταία 15ετία εντοπίζεται μια χαλάρωση του έντονα συγκρουσιακού κλίματος ανάμεσα στα συνδικάτα και την εργοδοσία με χαρακτηριστικό γνώρισμα τον υψηλό αριθμό απεργιών κατά τις πρώτες δεκαετίες μετά την μεταπολίτευση. Το συγκρουσιακό αυτό στοιχείο, χωρίς να έχει ανατραπεί, φαίνεται να υποχωρεί ως προς την έντασή του από τις αρχές της δεκαετίας του '90 όταν και εισάγονται θεσμοί κοινωνικού διαλόγου και διαμορφώνονται ευρύτερες κοινωνικές συναινέσεις για την

επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Έτσι λοιπόν η ψήφιση του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν.1876/90) εισήγαγε την υποχρέωση του εργοδότη για διαπραγμάτευση παράλληλα με την δημιουργία νέων θεσμών για την εκτόνωση των κρίσεων (μεσολάβηση αλλά και την διατήρηση της διαιτησίας με νέους όρους).⁽⁶⁾ Επίσης η δημιουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (1994) ενίσχυσε την παρουσία θεσμών κοινωνικού διαλόγου στοιχείο που άλλωστε ευνοείται ιδιαίτερα από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν. Παράλληλα, κατά τη δεκαετία του '90 διαμορφώνεται ένα ευρύτερο συναινετικό πλαίσιο μεταξύ Κράτους συνδικάτων και εργοδοτών ενόψει της ένταξης της Ελλάδας στην ΟΝΕ. Έτσι λοιπόν κατά την περίοδο 1994-2000 παρατηρείται σημαντικότερη μείωση του αριθμού των απεργιών παράλληλα με τον αριθμό των απεργών ως απόρροια της γενικότερης διαμορφωθείσας συναίνεσης.

Επίσης η μείωση της δύναμης των συνδικάτων αποτελεί ένα ακόμη παράγοντα που συντελεί στην χαλάρωση το έντονου συγκρουσιακού κλίματος του παρελθόντος.

Τέλος ως προς την παρουσία άλλων μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τα συνδικάτα θα πρέπει να επισημάνουμε τα εξής:

Στην Ελλάδα λειτουργούν οι θεσμοί των συμβουλίων εργαζομένων και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας που αποτελούν θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.⁽³⁾

Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν θεσπισθεί με το Ν. 1767/88 και δημιουργούνται στις επιχειρήσεις άνω των 50 απασχολούμενων και υπό προϋποθέσεις, αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό συνδικάτο σε όσες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Εκλέγονται από το σύνολο των εργαζομένων και οι αρμοδιότητές τους είναι κυρίως συμβουλευτικές ενώ σε ορισμένα ζητήματα (π.χ. κανονισμός προσωπικού) έχουν και δικαίωμα συναπόφασης. Ωστόσο η παρουσία τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά ο θεσμός αυτός δεν έχει αναπτυχθεί. Οι αιτίες αυτής της εξέλιξης εντοπίζονται στα ακόλουθα: Πρώτον, ο θεσμός αυτός δεν υπήρξε προϊόν διεκδίκησης του ελληνικού εργατικού κινήματος αλλά αντίθετα ήταν αποτέλεσμα τεχνητών μεταφορών διεθνών εμπειριών στην ελληνική πραγματικότητα σε συνδυασμό με την επικύρωση της 135 ΔΣΕ στην Ελλάδα⁽⁶⁾. Δεύτερον, ο θεσμός αυτός εισάγει ένα διίσμο εκπροσώπησης της εργασίας μέσα στην επιχείρηση αφού σε αυτήν συνυπάρχει το επιχειρησιακό συνδικάτο παράλληλα με το συμβούλιο εργαζομένων. Το φαινόμενο του διίσμου έγινε εντονότερο όταν με το Ν. 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

τα επιχειρησιακά συνδικάτα απέκτησαν το δικαίωμα να υπογράψουν ΣΣΕ και για θέματα που ήταν αντικείμενα αποφασιστικής αρμοδιότητας των συμβουλίων εργαζομένων. Τέλος, η επιφυλακτική στάση μέρους του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στο θεσμό των συμβουλίων και το ενδεχόμενο ελέγχου τους από την εργοδοσία υπήρξε ένας ακόμη ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξή του αν και στην πράξη το σενάριο αυτό ουσιαστικά αποφεύχθηκε αφού τα ίδια τα συνδικάτα κατά κανόνα έλεγχαν τις διαδικασίες εκλογής των εκπροσώπων στα λίγα συμβούλια εργαζομένων που αυτά δημιουργήθηκαν αλλά στην μεγάλη πλειοψηφία τους υπολειπούρησαν. ⁽⁶⁾

Ως προς τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αυτές δημιουργήθηκαν με το Ν. 1568/85 και αφορούν στις επιχειρήσεις με περισσότερες από 150 εργαζομένους, ενώ αν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων ορίζονται από τα μέλη τους εκπρόσωποι σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ισχύει ο θεσμός του αντιπροσώπου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ωστόσο η πρακτική εφαρμογή και των δύο αυτών θεσμών είναι ιδιαίτερα περιορισμένη.

Η αναδιάρθρωση του συνδικαλιστικού κινήματος κρίνεται αναγκαία. Παράλληλα, η κοινά παραδεκτή πεποίθηση ότι το συνδικαλιστικό κίνημα υπόκειται σε κομματικές επιρροές, στερούμενο της αναγκαίας ανεξαρτησίας, κάτι που δημιουργεί πρόσθετη υποχρέωση ανατροπής αυτής της κατάστασης και υλοποίηση της παλιάς πρότασης για «αποτίναξη των κομματικών ζυγών».

Το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα με την ιστορική δράση του, καλείται σήμερα να αποδείξει την ικανότητα του να προσαρμοσθεί με την νέα εποχή, των νέων τεχνολογιών των νέων μορφών εργασίας, της παγκοσμιοποίησης, της ιδιωτέυσης και τελικά της παρατηρούμενης απαξίωσης των συλλογικών διαδικασιών... Το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας έχει καθήκον να ανταποκριθεί στο νέο του ιστορικό ρόλο και να εμπνεύσει τον Έλληνα εργαζόμενο σε όλα τα επίπεδα, δίνοντας τις λύσεις που απαιτούνται στα σύγχρονα προβλήματα.

4.6. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΜΙΑΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η απεργία θεωρείται ως το έσχατο μέσο για την προαγωγή των εργασιακών συμφερόντων. Τούτο συνεπάγεται ότι πριν την κήρυξη αυτής θα πρέπει να καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε η συλλογική διαφορά να επιλύεται με την επίτευξη συμφωνίας.⁽⁸⁾

Ειδικότερα η αρχή ότι η απεργία αποτελεί έσχατο μέσο πίεσης προκειμένου να επιλυθεί μια συλλογική διαφορά εργασίας προκύπτει τόσο από τη φύση του δικαιώματος απεργίας, όσο και από το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Ειδικότερα, η απεργία δεν αποτελεί αυτοσκοπό αλλά αποβλέπει στην προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων. Στην επίτευξη συμφωνίας όσον αφορά τους όρους εργασίας αποσκοπούν και οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων οι οποίες κατά το Σύνταγμα προηγούνται χρονικά της σύναψης ΣΣΕ ή της προσφυγής σε διαιτησία.

Εφόσον η προαγωγή των όρων εργασίας πραγματοποιείται με τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις και τη σύναψη ΣΣΕ, είναι περιττή η άσκηση πίεσεως με την απεργία, η οποία προϋποθέτει ακριβώς αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Υπερβαίνει λοιπόν το περιεχόμενο και το σκοπό του δικαιώματος της απεργίας η άσκηση του δικαιώματος αυτού, στο στάδιο που δεν έχει αποσαφηνισθεί ακόμη αν είναι δυνατή η επίλυση της συλλογικής διαφοράς με κατάρτιση συμφωνίας. Στον αντίθετο πόλο, είναι δυνατή η άσκηση του δικαιώματος απεργίας κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, όταν η προσέλευση του εργοδότη στις διαπραγματεύσεις υπήρξε αποτέλεσμα πίεσεως με απεργία.

Ήδη υπό την ισχύ του Ν.1876/1990 η αρχή του έσχατου μέσου έχει αρχίσει να αμφισβητείται.⁽⁹⁾ Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι από το άρθρο 4 παρ.6 του Ν.1876/1990 που ορίζει ότι «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 αποκλεισθεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας». Σύμφωνα λοιπόν με τις αντιρρήσεις που εκφράζονται περί της κρίσης ότι η απεργία αποτελεί έσχατο μέσο, η ως άνω διάταξη αποδεδειγμένα πλέον την απεργία από την αρχή του έσχατου μέσου και υιοθετεί την άμεση σύνδεση των δύο διαδικασιών δηλαδή απεργίας και συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Ωστόσο, σύμφωνα με την ορθότερη άποψη⁽⁸⁾ με την διάταξη του Ν. 1876/1990 υπογραμμίζει πιο έντονα τη σημασία των διαπραγματεύσεων.

Συγκεκριμένα, ο Ν.1876/1990 επιβάλλει την υποχρέωση προς καλόπιστη διαπραγμάτευση, εξειδικεύοντας και τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να διεξάγονται αυτές (υποβολή προτάσεων, παροχή πληροφόρησης, έγγραφη υποβολή ζητημάτων προς συζήτηση). Από τα προαναφερόμενα συνάγεται ότι ο σκοπός του ως άνω νόμου είναι η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δημιουργία συνειδήσης διαπραγματεύσεων στους κοινωνικούς εταίρους. Τούτο αναντίρρητα σημαίνει ότι η απεργία παραμένει έσχατο μέσο για την προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων, διότι σύμφωνα με το πνεύμα του Ν.1876/1990 για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας τίθεται κατά πρώτο σε λειτουργία η λειτουργία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, κατά τη διάρκεια της οποίας η χρήση του μέσου της απεργίας θεωρείται καταχρηστική, καθώς καλόπιστη διαπραγμάτευση σημαίνει αναμονή μέχρι να διαπιστωθεί ότι ο διάλογος δεν οδηγεί πουθενά συνεπώς μπορεί πλέον η εργατική πλευρά να κάνει χρήση του δικαιώματος της απεργίας. Η ως άνω θέση βέβαια δεν οδηγεί σε απαγόρευση της απεργίας κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Ωστόσο υπό το φως της ως άνω ερμηνείας, με βάση τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά μιας εργασιακής διαφοράς μπορεί να κριθεί η καταχρηστικότητα μιας απεργίας. Έτσι στα πλαίσια μιας διαφοράς όπου η εργοδοτική πλευρά προσέρχεται αυτοβούλως στο διάλογο προσφέροντας πληροφόρηση σχετικά με τα πραγματικά δεδομένα και γενικά εκδηλώνει καλή διάθεση προκειμένου να επιλυθεί η διαφορά, η εκδήλωση μιας απεργίας κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων προφανώς κρίνεται καταχρηστική.

4.7. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης εφαρμόζεται σε πολλά είδη οργανώσεων. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), οι εμπορικές επιχειρήσεις, οι κοινωνικές και αθλητικές λέσχες όλες επηρεάζονται. Αμέτρητα περιφερειακά και παγκόσμια όργανα και σύνδεσμοι όπως τα Ηνωμένα Έθνη, η Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ένωση των Χωρών Νοτιοανατολικής Ασίας, η αφρικανική ένωση, Ιατροί χωρίς σύνορα, η Διεθνής Αμνηστία, η ένωση των ενδιαφερόμενων επιστημόνων, ο παγκόσμιος οικονομικός οργανισμός, η Microsoft, η General Motors και πολλοί άλλοι οργανισμοί έχουν επηρεαστεί. Τα συνδικάτα έχουν επίσης επηρεαστεί και ανταποκριθεί.⁽¹⁰⁾

Οι Παγκόσμιες Οργανώσεις περιλαμβάνουν:

1. Τη Διεθνής συνομοσπονδία των ελεύθερων συνδικάτων (ICFTU) που αντιπροσωπεύει τα περισσότερα εθνικά κέντρα συνδικάτων. Επομένως οι περισσότερες μεμονωμένες ενώσεις αφορούν το ICFTU μέσω της κεντρικής εθνικής συνομοσπονδίας τους.
2. Οι δέκα Παγκόσμιες ενώσεις ομοσπονδίας (GUFs) που είναι οι διεθνείς αντιπρόσωποι των ενώσεων οργανώνονται σε συγκεκριμένους τομείς της βιομηχανίας ή σε επαγγελματικές ομάδες. Οι Παγκόσμιες ενώσεις ομοσπονδίας, είναι οι πιο στενοί διεθνείς οργανισμοί στην καθημερινή εργασία της διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες και της αντιπροσώπησης των συμφερόντων απασχόλησης των εργαζομένων.
3. Συμβουλευτική επιτροπή συνδικάτου (TUAC) Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) που είναι ειδικό σώμα το οποίο εργάζεται με τις βιομηχανικές χώρες.

Μια ανεξάρτητη συντεχνία (αλλά όχι όλες οι συντεχνίες) ανήκει συνήθως σε ένα εθνικό κέντρο ένωσης στη χώρα της, που θα συνδεθεί έπειτα σε ένα παγκόσμιο σώμα όπως το ICFTU. Επίσης, η ίδια ανεξάρτητη συντεχνία συνήθως συνδέεται σε μια παγκόσμια ένωση ομοσπονδίας σχετική με τη βιομηχανία όπου έχει τα περισσότερα μέλη. Πολλές συντεχνίες με μέλη διαφορετικών βιομηχανιών μπορούν να ενωθούν σε περισσότερες από μία Παγκόσμια ένωση ομοσπονδιών (GUF).

Το ICFTU και το GUFs είναι οργανωτικώς ανεξάρτητα. Εντούτοις, υπάρχει συνεχιζόμενη συνεργασία μεταξύ του GUFs και του ICFTU, και μεταξύ του GUFs από μόνο του. Ένα μεγάλο μέρος της συνεργασίας συντονίζεται από Γενική Διάσκεψη GUFs, γίνονται συναντήσεις δύο φορές το χρόνο, στις οποίες το ICFTU αντιπροσωπεύεται.

Το [ICFTU](#) είναι το κυρίαρχο διεθνές σώμα που συντονίζει τα εθνικά κέντρα ένωσης όπως το Βρετανικό TUC, το Κορεατικό KCTU ή το Βραζιλιάνικο CUT.

Το ICFTU συντονίζει την εισαγωγή στους διεθνείς οργανισμούς. Μεταξύ αυτών είναι αντιπροσωπείες των Ηνωμένων Εθνών (Η.Ε) συμπεριλαμβανομένου και του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO). Για παράδειγμα, οι υπηρεσίες ICFTU, εξυπηρετούν την ομάδα των εργαζομένων μέσα στο ILO, και συντονίζουν την εκστρατεία για να προωθήσουν τη Διακήρυξη ILO σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές, τα δικαιώματα και τον

πυρήνα εργασιακών προτύπων της καταναγκαστικής εργασίας ILO, της ελευθερίας του συνδικαλίζεστε και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της παιδικής εργασίας και της διάκρισης στην απασχόληση. Το ICFTU αντιπροσωπεύει επίσης τα ενδιαφέροντα συνδικάτων για την ενωμένη διάσκεψη εθνών σχετικά με το εμπόριο και την ανάπτυξη (UNCTAD), την εκπαιδευτική, και την επιστημονική και πολιτιστική οργάνωση Ηνωμένων Εθνών (ΟΥΝΕΣΚΟ).

Οι Παγκόσμιες Ομοσπονδίες Ένωσης (GUF) είναι ομοσπονδίες ανεξάρτητων συνδικάτων που ομαδοποιούνται γύρω από συγκεκριμένα σωματεία ή βιομηχανικούς και εμπορικούς τομείς. (10) Υπάρχουν δέκα GUFs, καλύπτοντας τους μεταλλουργούς, χημικούς, ενέργεια και ανθρακωρύχους, εργαζόμενους στις μεταφορές, δάσκαλους, εργαζόμενους δημόσιου τομέα, και τα λοιπά. Λαμβάνοντας υπόψη τον ευρύ αριθμό τομέων στον οποίο μερικά συνδικάτα έχουν μέλη, ένα συνδικάτο μπορεί να είναι συνδεδεμένο με διάφορες GUFs. Οι GUFs είναι οι πιο στενές διεθνείς δομές στην καθημερινή εργασία της διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες και της αντιπροσώπευσης των συμφερόντων απασχόλησης των εργαζομένων. Εκτελούν διάφορες βασικές λειτουργίες συμπεριλαμβανομένου:

- § Παροχή της υποστήριξης για την ανάπτυξη συνδικάτων (π.χ. προγράμματα εκπαίδευσης)
- § Συντονισμός των διεθνών ενεργειών αλληλεγγύης προς υπεράσπιση των συνδικάτων κάτω από επίθεση ή διαφωνία.
- § Παρακολούθηση και έρευνα της παγκόσμιας και περιφερειακής βιομηχανικής ανάπτυξης (π.χ. αντίκτυπος της παγκόσμιας αναδόμησης).
- § Συντονισμός αντιπροσώπευσης με τις διεθνικές εταιρίες.
- § Αντιπροσώπευση των ενδιαφερόντων των συνδικάτων στις διεθνείς συνεδριάσεις και τους οργανισμούς (π.χ. αντιπροσωπείες Ηνωμένων εθνών, Διεθνής οργανώσεις εργοδοτών, κ.λ.π.).
- § Προώθηση της ανταλλαγής εμπειριών, πληροφοριών, κ.λ.π., μεταξύ των συνδέσμων
- § Εκστρατείες σε βασικά ζητήματα όπως η αντι-ιδιωτικοποίηση.

Στην Ευρώπη, το ισοδύναμο του ICFTU είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτου (ETUC), η οποία αντιπροσωπεύει τα εθνικά κέντρα συνδικάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ETUC έχει τις δικές της "βιομηχανικές" δομές, το ισοδύναμο του GUFs σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι γνωστό σαν Ευρωπαϊκές Βιομηχανικές Επιτροπές (EICs) στις οποίες αντιπροσωπεύονται οι ανεξάρτητες εθνικές συντεχνίες. Μια

ανεξάρτητη συντεχνία μπορεί να είναι μέλος αρκετών Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών Επιτροπών ανάλογα από τους οικονομικούς τομείς στους οποίους δραστηριοποιείτε.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

Βιβλιογραφία

1. www.inegsee.gr
2. www.adedy.gr
3. Κασιμάτη Κούλα, Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα, Αναλυτής Νίκος, Κουζής Γιάννης, Κουκουλές Γιώργος Φ., Πρωτόπαπας Χρήστος, Σιάνου Φωτεινή, Σπυρόπουλος Γιώργος, Τουτζιάρκης Γιάννης, Αθήνα: Gutenberg, 1997
4. www.usersotenet.gr
5. www.kokkino.org
6. Κουζής Γ., “Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα”, Άρθρο 01/11/2005
7. Ιωάννου Χρήστος, Η άνιση ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού, μια μικροοικονομική ερμηνεία για τις αποκλίνουσες τάσεις του, Α., Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Ιανουάριος 1997
8. Λεβέντης Γ., Εργατική Νομοθεσία, εκδ ΔΕΝ, Τομ.Α, σελ.382, 1996
9. Παπαδημητρίου Κ. Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, εκδ. Σάκκουλα 1992, σελ.37.
10. www.transnational-learning.eu

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα μελέτη έγινε αναφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των εργαζομένων με την εκάστοτε διοίκηση. Ορίσαμε ως συλλογικές διαπραγματεύσεις τη διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σύμφωνα με το νόμο ν.3239/55. Κύριο θέμα συζήτησης μεταξύ των διοικήσεων και των εργαζομένων ή των σωματείων τους είναι η αύξηση του μισθολογίου. Στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα δραστηριοποιούνται τα σωματεία, κύριος στόχος των οποίων είναι η οικονομική προστασία των μελών του και η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Ο ρόλος των σωματείων στην Αμερική είναι ιδιαίτερα σημαντικός.

Η συλλογική διαφορά εργασίας ορίστηκε ως διαφορά συμφερόντων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Δεν υπάρχει καμία συσχέτιση με τη νομική πλευρά των πραγμάτων ή την ερμηνεία των διατάξεων που διέπουν τις συνθήκες εργασίας και τα οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων. Το ουσιαστικό ζήτημα είναι τι θεωρείται δίκαιο.

Η έννομη τάξη μιας χώρας προσφέρει τα μέσα και τις διαδικασίες για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας και τη δυνατότητα για την επίτευξη ενός ιδεατού αποτελέσματος, που θεωρείται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν τότε ενεργοποιείται η διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Στην περίπτωση μη συμφωνίας των δύο μερών επεμβαίνει ο μεσολαβητής με πρότασή του. Αργότερα στην περίπτωση της διαιτησίας αν και πάλι δεν επέρχεται συμφωνία τότε επεμβαίνει ο Ο.Μ.Ε.Δ., ο οποίος όμως έχει επικουρικό χαρακτήρα.

Κατά το πρώτο στάδιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης καθορίζεται η ατζέντα των θεμάτων που θα συζητηθούν από τους εργαζομένους και τη διοίκηση. Μετά αρχίζει το παζάρεμα μεταξύ των δύο πλευρών ίσως λάβουν χώρα και πιθανοί συμβιβασμοί έως ότου καταλήξουν σε ένα προσωρινό συμβόλαιο. Αυτό το προσωρινό συμβόλαιο τίθεται σε ψηφοφορία από τα μέλη των σωματείων ή των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων και είτε επικυρώνεται είτε απορρίπτεται. Εάν δεν επικυρωθεί το συμβόλαιο τότε ξεκινούν εκ νέου διαπραγματεύσεις. Αν και αυτές δεν έχουν κανένα αποτέλεσμα τότε παρεμβαίνει ο Ο.Μ.Ε.Δ., η λειτουργία του οποίου θεσπίστηκε από το 1922. Ο Ο.Μ.Ε.Δ. αποτελείται από διαιτητές και μεσολαβητές που διευκολύνουν τις

διαπραγματεύσεις. Ο Ο.Μ.Ε.Δ. έχει επικουρικό χαρακτήρα. Προλαμβάνει και επιλύει τις συλλογικές διαφορές και κατ' επέκταση τις κοινωνικές συγκρούσεις.

Τα τελευταία χρόνια η συλλογική διαπραγμάτευση αλλάζει μορφή, μετατρέπεται σε διαδικασία ρύθμισης οικονομικών συμφερόντων και πρόληψης των διαφορών. Σε αυτή τη μορφή ενισχύεται ο ρόλος των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων και δίνεται έμφαση στις κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις.

Σε διεθνές επίπεδο το δικαίωμα για Συλλογικές διαπραγματεύσεις κατοχυρώνεται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 98/1949 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορούσε τόσο το δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Χαρακτηριστικά στις ΗΠΑ είναι πολύ ισχυρή η αδέσμευτη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι κανόνες της επιτρεπτής διαβούλευσης που επιβάλλονται από το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων δίνουν ελευθερία στα σωματεία να αποφασίσουν. Αν χρειαστεί επεμβαίνουν και οι μεσάζοντες της Ομοσπονδιακής και Συμφιλίωτικής Υπηρεσίας και το Εθνικό Συμβούλιο Μεσολάβησης. Στον Καναδά ισχύει ένα παρόμοιο σύστημα με αυτό των ΗΠΑ. Στη Λατινική Αμερική, αντιθέτως, οι διαφορές λύνονται από τα εργατικά δικαστήρια. Οι αυταρχικές διοικήσεις εκμεταλλεύονται τη διαρκή πάλη και την οξύτητα των κοινωνικών τάξεων με αποτέλεσμα να υπάρχει ανάπτυξη σταθερών διαπραγματευτικών σχέσεων. Στην Αφρική πάλι υπάρχουν κατάλοιπα από την αποικιακή περίοδο καθώς επίσης τα σωματεία εξαρτώνται από τις δημόσιες αρχές. Στις χώρες που ήταν αποικίες της Μεγάλης Βρετανίας η συλλογική διαπραγμάτευση και η εθελοντική μεσολάβηση είναι κοινός τόπος. Σε αυτές της Γαλλίας κυριαρχούν οι περίπλοκες νομικές διαδικασίες και η υποχρεωτική μεσολάβηση ή διαιτησία.

Στις Ευρωπαϊκές χώρες ισχύουν παρόμοιες διαδικασίες με ελάχιστες εξαιρέσεις. Στη Γαλλία, την Μεγάλη Βρετανία, την Κύπρο, την Ισπανία και στην Ελλάδα η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας γίνεται με τους κλασσικούς τρόπους της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Στην Ιταλία δεν υπάρχει σαφές νομικό πλαίσιο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Ενώ στη Σουηδία οι συλλογικές διαφορές εργασίας καθορίζονται από διακανονισμούς μεταξύ του κεντρικού σωματείου και της ομοσπονδίας των εργοδοτών.

Στην Ελλάδα ισχύουν οι τρεις κλασσικοί τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Σε πρώτο στάδιο η συμφιλίωση και η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Σε δεύτερο στάδιο η μεσολάβηση και η διαιτησία. Καταλυτικός είναι και ο ρόλος της απεργίας και του συνδικαλιστικού κινήματος στη διαπραγματευτική διαδικασία. Το

συνδικαλιστικό κίνημα βέβαια είναι πιο αποτελεσματικό στο δημόσιο παρά στον ιδιωτικό τομέα, όπου και παρουσιάζεται αποδυναμωμένο λόγω της αυταρχικότητας των εκάστοτε διοικήσεων των εταιρειών και της αδυναμίας συσπείρωσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό χώρο, εξαιτίας της φύσης και του μεγέθους των περισσότερων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον Ελλαδικό χώρο(μικρομεσαίες επιχειρήσεις).

Στην Ενωμένη Ευρώπη τώρα η Συνθήκη του Μάαστριχτ επιβάλλει την κατάρτιση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και σε μικρότερο βαθμό την κατάρτιση Ευρωπαϊκών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Οι ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών κάθε χώρας εκπροσωπούνται από Πανευρωπαϊκές Οργανώσεις και οι αποφάσεις πλέον λαμβάνονται σε κεντρικό επίπεδο και στη συνέχεια υλοποιούνται σε επίπεδο κράτους. Η υλοποίηση πραγματοποιείται με δύο τρόπους (α) με πρακτικές (ΣΣΕ, νόμο, υπουργική απόφαση) που θα υιοθετήσουν ξεχωριστά τα κράτη μέλη και (β) με απόφαση του Συμβουλίου μετά από αίτηση των συμβαλλομένων μερών.

Η οικονομική και νομισματική σύγκλιση αναγκαστικά επιφέρει και την προσπάθεια εξομάλυνσης των κοινωνικών συγκρούσεων μεταξύ των τάξεων μέσα από την επίλυση των εργασιακών συγκρούσεων. Η εργασιακή ειρήνη συνεπάγεται και κοινωνική ειρήνη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αγαλοπούλου Πηνελόπη, "Βασικές έννοιες του Εργατικού Δικαίου" Εκδόσεις Βιβλιοθήκη Νομικής Σχολής Αθηνών, 2003

Βάγιας Αντ., Αρχή μιας νέας εποχής για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΕΕργΔ 2004, σελ. 67-68.

Γαβαλάς Ν., Ο Ν.1876/1990 τελικά παραβιάζει τη ΔΣΕ 98 και 154; ΕΕργΔ 2003

Γ.Σ.Ε.Ε. (1995), Μισθωτοί εργαζόμενοι και Συνδικάτα στην Ελλάδα, Αθήνα. Έρευνα της εταιρείας PRC, 23 Ιανουαρίου - 13 Φεβρουαρίου, για λογαριασμό της ΓΣΕΕ.

Γ.Σ.Ε.Ε. (1998), Η Ταυτότητα του 29ου εκλογικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ (12-15 Μαρτίου), Καβάλα.

ΔΗΜΕΛ, Αποτελέσματα έρευνας με τίτλο "Ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος", η οποία πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 1989 - Ιανουάριος 1990.

Δούκα Βικτωρία, Η αναδρομική ισχύς των διαιτητικών αποφάσεων, ΕΕργΔ 1999

Ε.Σ.Υ.Ε. (1997), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Ζορμπάς Γ., Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και οι νέες διαδικασίες της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1995

Θεοδόσης Γ., Κλαδικός κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2001, τ. 6

Θεοδόσης Γ., Ευρωπαϊκές Συλλογικές Συμφωνίες Εργασίας, Το Πρωτόκολλο και η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Νο 54, 1995

Ιωάννου Χ., Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις. Επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα, 1996.

Ιωάννου Χρήστος, Η άνιση ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού, μια μικροοικονομική ερμηνεία για τις αποκλίνουσες τάσεις του, Α., Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Ιανουάριος 1997

Καζάκος Άρις: Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν.1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998

Καρακατσάνης Αλ., Η συλλογική σύμβαση εργασίας, 1974 Διατριβή (Δ.Δ.) -- Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Νομικής

Καρακατσάνης Αλ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα 1992

Καρδαράς Αθ., Επί της αναδρομικής ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων και της παθητικής νομιμοποίησής του ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 2000

Κασιμάτη Κούλα Εκδόσεις: Gutenberg Σειρά: Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης & Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα, 1η έκδοση, Δεκέμβριος 2004

Κατσορίδας Δ. (1998), Νέες τεχνολογίες και απασχόληση. Οι αλλαγές στην παραγωγική και εργασιακή διαδικασία, Εναλλακτικές Εκδόσεις, Αθήνα.

Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, Κοινωνικός Διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ενωμένη Ευρώπη, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001.

Κουζής Γ. (1999), "Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη", από το συλλογικό τόμο με τίτλο: "Η Μεταρρύθμιση του Κράτους Πρόνοιας" (επιμέλεια: Θ. Σακελλαρόπουλου), εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Κουκιάδης Ι., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1999

Κουκιάδης Ι., Συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημοσιοϋπαλληλικό κλάδο (Πρακτικά Ημερίδας ΟΛΜΕ 1993, τεύχος «Το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Διοίκηση»

Blauprain, Roger. Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας : Πριν και μετά το Μάαστριχτ / Roger Blauprain [και] Ιωάννης Κουκιάδης. - Θεσσαλονίκη : Παρατηρητής, 1993

Κυριακούλιας Π., Σουμέλη Ευαγγελία (1999), Οι εργασιακές σχέσεις στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Συγκριτική Έκθεση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων.

Λεβέντης Γιώργος, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, ΔΕΝ 1981

Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ.ΔΕΝ 1996.

Λεβέντης Γ., Εργατική Νομοθεσία, εκδ ΔΕΝ, Τομ.Α, 1996

Ληξουριώτης Ι.Δ., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 1998

Ληξουριώτης Ιωάννης – Θεοδόσης Γεώργιος, Κοινοτικό εργατικό δίκαιο, Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, 26-27.4.2004

Ληξουριώτης Ι., Υλοποίηση των ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών στο πλαίσιο των ελληνικών συλλογικών επαγγελματικών σχέσεων, ΔΕΕ 5/2000

Ντάσιος Λ., Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Β/111, 1997

"Παγκοσμιοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις", Πρακτικά του Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου "Παγκοσμιοποίηση: Ψευδαισθήσεις και Πραγματικότητα", Πανεπιστήμιο Πειραιώς, εκδόσεις Επτάλοφος, 2006.

Παζαρζή – Νίνα Ελένη, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Εργασιακών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2004

Παζαρζή – Νίνα Ελένη, Σχέσεις των φύλων και αγορά εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επιστημονική Επετηρίδα του τμήματος ΟΔΕ του Πανεπιστημίου Πειραιώς, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Δ. Κοδοσάκη, 2001.

Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τεύχ. Α, εκδ. Σάκκουλα 1992

Παπασταύρου Ι.Δ., Συλλογικό Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο, εκδ. Δίκαιο & Οικονομία, Π. Ν. Σάκκουλας 2004

Παπασταύρου Δ., Η Διαιτησία του ΟΜΕΔ υπό το βλέμμα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εκδόσεις ΔΕΝ 2004

Σπυρόπουλος Γ. (1999), “Ο συνδικαλισμός στη δίνη των αλλαγών”, περιοδικό Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 15 Ιανουαρίου, τεύχος 2 (1386).

Σπυρόπουλος Γ., Η ευρωπαϊκή εμπειρία στο χώρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Νο 55, 1 – 15.4.1996

Τραυλός Τζανετάτος Δ., Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία, εκδόσεις Παπαζήση, 1977

Ξενόγλωσση

Bercusson Brian, The dynamic of European labour law. Industrial relations journal 1994

Berry Lilly M., Psychology at Work, McGraw Hill International Editions, 2003

B.I.T. La Liberte Syndicale (Recueil de Decisions, 4 ed. 1996

Caen Lyon Droit Social International et europeen 8ed 1993

Commission européenne, Dialogue Social: Le bilan communautaire en 1995, Europe Sociale 2/95, 1996

Dickens L., National Report (Spain), 13rd Universal Congress of Labor Law and Social Security, 2003

Olea M. Alonso - A. Montoya Melgar, National Report (Spain), 13rd Universal Congress of Labor Law and Social Security, 2003

Pazarzis, M., Nina – Pazarzi, E., “Privatization and SMEs access to alternative dispute resolution in Greece”, Εισήγηση για το “World Congress of the International Sociological Association”, Durban, South Africa, July 2006 (Session RC10). Η εισήγηση εγκρίθηκε και δημοσιεύτηκε στον Δικτυακό Ιστότοπο του Συνεδρίου (www.sociology2006.com).

Pazarzi – Nina Eleni, “The Role of Unions in establishing gender equality in labors relations in the era of globalization”, Research Group ISA 10 37th World Congress of the International Institute of Sociology “Frontiers of Sociology”, Stockholm, 5-9 July 2005.

Rocella M., National Report (Spain), 13rd Universal Congress of Labor Law and Social Security, 2003

Sinay H.- J.C. Javilier, La greve, Traite Dalloz de Droit du Traivail, 2 ed., Tome 6, Paris, 1984

Research on “SMEs and Alternative Dispute Resolution In Greece”, EIM BV BUSINESS POLICY RESEARCH, European Programme on “SMEs and Entrepreneurship”, 2005 (Coordinator Eleni Nina – Pazarzi).

Treu, Tiziano, European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners, in Davies, Lyon-Caen A., Sciarra, Simitis, European Community Labour Law: Principles and Perspectives, Clarendon Press, Oxford, 1996

Ηλεκτρονική

www.inegsee.gr

www.adedy.gr

www.usersotenet.gr

www.kokkino.org

www.transnational-learning.eu

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

Κανένα μέρος που εμπεριέχεται σε αυτή τη διπλωματική εργασία δεν αποτελεί αναδημοσίευση ή αναπαραγωγή έργου με οποιοδήποτε τρόπο, τμηματικά ή προληπτικά, από άλλη διατριβή ή μελέτη που έχει υλοποιηθεί στο συγκεκριμένο ή άλλο Πανεπιστήμιο ή και άλλο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.