

# ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

## Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

**ΕΔΡΑ:** Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 ΑΘΗΝΑ  
Τηλ.: 210 88 14 922 - 23, Fax: 210 88 15 393  
E-mail: info@omed.gr, URL: <http://www.omed.gr>

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:** Πολυτεχνείου 21, 546 26 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ  
Τηλ.: 2310 517 128, Fax: 2310 517 119



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

# ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

## Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας

Πρόλογος του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου  
του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)  
**Γ.Φ.Κουκουλέ**

*Εθνική εισήγηση, Ελλάδα*

**Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**

*Επικ. Καθ. Νομ. Πανεπ. Αθηνών, Μεσολαβητής - Διαιτητής*

*Συμφιλίωση, διαμεσολάβηση και διαιτησία*

*Εθνική αναφορά - Πορτογαλία*

**António Monteiro Fernandes**

*Καθηγητής του I.S.C.T.E.*

*Διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση*

*και διαιτησία στη Σουηδία*

**Kurt Eriksson**

*Ανώτερος Νομικός Σύμβουλος, Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης*

*Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία*

*στο Ηνωμένο Βασίλειο*

**Andrew Wareing**

*Διευθυντής Στρατηγικής, ADVISORY CONCILIATION &  
ARBITRATION SERVICE (ACAS), Ηνωμένο Βασίλειο*

*Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις*

*στην Ισπανία*

**Francisco Gonzalez de Lena**

*Διευθυντής του SIMA*

3

4

18

32

52

62



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τον Ιανουάριο του 2002 ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας έκλεισε δέκα χρόνια ευδόκιμης λειτουργίας στο πεδίο της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Η δεκαετής ελληνική εμπειρία θεωρήθηκε ότι θα ήταν χρήσιμο να «συγκριθεί» με την εμπειρία επιμέρους άλλων ευρωπαϊκών συστημάτων. Ο ανά χειράς τόμος, εγκλείει, ακριβώς, τις εισηγήσεις που έγιναν κατά τη διάρκεια του Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε ο Ο.ΜΕ.Δ. στις 29-30 Νοεμβρίου 2002.

*Ο Πρόεδρος του Οργανισμού  
Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)*

*Γ.Φ.Κουκουλές*

## Εθνική εισήγηση, Ελλάδα

Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, *Επικ. Καθ. Νομ. Πανεπ. Αθηνών, Μεσολαβητής - Διαιτητής*

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμφιλίωση, υπό την ευρεία του όρου έννοια, ως μέθοδος ρυθμίσεως των κοινωνικών διαφορών, είναι τόσο παλαιά, όσο και το συμφέρον της ίδιας της κοινωνίας να επιλύονται ειρηνικά οι διαφορές, οι οποίες αναφέρονται στα πλαίσιά της.

Αν ίσως εξαιρέσει κανείς τις διεθνείς σχέσεις, στις οποίες οι διάφορες μορφές συμφιλίωσης και μεσολάβησης έχουν γνωρίσει ιδιαίτερη κατά καιρούς άνθηση, το πεδίο των επαγγελματικών σχέσεων είναι εκείνο, στο οποίο αναπτύχθηκαν και εντάχθηκαν νομικά, περισσότερο από οπουδήποτε αλλού, οι μέθοδοι επίλυσης διαφορών μέσω της παρέμβασης ενός τρίτου προσώπου.

Οι διαδικασίες της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας αποτελούν έτσι μια από τις σημαντικότερες συνισταμένες του συλλογικού εργατικού δικαίου. Και φυσιολογικά επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των κοινωνικών μερών σε συγκεκριμένη χώρα και σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Σκοπός αυτών των διαδικασιών, οι οποίες είναι δυνατόν να περιλάβουν και μηχανισμούς πρόληψης των συγκρούσεων, θα πρέπει να είναι όχι μόνο η εμπέδωση της κοινωνικής ειρήνης αλλά ταυτόχρονα η επιβοήθηση και η ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Εύλογα λοιπόν τόσο η θεωρία του εργατικού δικαίου όσο και ο έλληνας νομοθέτης έστρεψαν, πριν μερικά χρόνια εν όψει της αναμόρφωσης του νομικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την προσοχή τους στον τομέα της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Ως βασικότερα σημεία εκσυγχρονισμού του συστήματος ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, η οποία τελικά επετεύχθη με βάση το ν. 1876/90, μπορούν να θεωρηθούν τα εξής:

- α) Η τόνωση του διαλόγου μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών μέσω της κατάργησης της υποχρεωτικής διαιτησίας, η οποία αποτελούσε το κατ' εξοχήν μέσον επίλυσης των συλλογικών διαφορών, και διατηρούσε την ψυχολογία της ετερόνομης λύσης.
- β) Η αποσύνδεση των μηχανισμών παρέμβασης των τρίτων, με σκοπό την επίλυση της διαφοράς, από την άσκηση της απεργίας, πράγμα που είχε οδηγήσει στο να είναι αδύνατη η ελεύθερη διαμόρφωση του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών.
- γ) Η κατάργηση των μηχανισμών κρατικού παρεμβατισμού, όπως το δικαίωμα αναπομπής του Υπουργού Εργασίας.

δ) Η κατάργηση των θεσμών εκείνων, οι οποίοι δεν αποτελούνταν από πρόσωπα που διέθεταν τις ειδικές γνώσεις και ικανότητες για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

ε) Η παροχή στα κοινωνικά μέρη της δυνατότητας να διαμορφώνουν τα ίδια τους τους μηχανισμούς ειρηνικής επίλυσης των διαφορών εργασίας.

στ) Η διαμόρφωση θεσμών, οι οποίοι θα εξασφαλίζουν την ανεξαρτησία των τρίτων προσώπων, τα οποία θα αναλάβουν να επιλύσουν τη διαφορά, με τρόπο που να μην ταυτίζονται με την κυβερνητική πολιτική.

Σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο του νόμου 1876/90, μετά το τέλος των κυρίως διαπραγματεύσεων είναι δυνατόν να τεθούν σε κίνηση οι διάφορες διαδικασίες ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών που προβλέπονται από αυτόν. Τρεις είναι αυτές οι διαδικασίες: η συμφιλίωση, η μεσολάβηση και η διαιτησία. Κάθε μία από αυτές έχει διαφορετική αποστολή, έστω και αν οι λειτουργίες που επιτελούνται, μπορεί να επικαλυφθούν μερικά.

### Η ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ

Η συμφιλίωση αποτελεί το πρώτο στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Είναι εκείνη η διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, η οποία αποσκοπεί στο να διευκολύνει την επαφή των μερών μέσω της παρέμβασης τρίτου προσώπου (συμφιλιωτή), προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία τους. Χαρακτηριστικό της συμφιλίωσης είναι ότι ο τρίτος που αναλαμβάνει να επιλύσει τη διαφορά δεν μπορεί να προτείνει στα μέρη συγκεκριμένη λύση.

Ο συμφιλιωτής δεν υπεισέρχεται κατά κύριο λόγο στην ουσία της διένεξης, αλλά περιορίζεται στη διαμόρφωση του κατάλληλου κλίματος για την επίλυσή της. Η συνέχιση των συζητήσεων, και η διεύθυνσή τους, ο καθησυχασμός των τεταμένων πνευμάτων, η πρόταση μέτρων για τη δημιουργία συνθηκών ευνοϊκών για τη συζήτηση, η διασάφηση των προτάσεων και αντιπροτάσεων των μερών, η διαπίστωση των ακραίων διαπραγματευτικών ορίων τους, και η διατύπωση κοινά αποδεκτών συμβιβαστικών λύσεων αποτελούν τα σημαντικότερα καθήκοντα του συμφιλιωτή.

Η συμφιλίωση καλύπτει λειτουργικά ένα σημαντικό κενό σε σχέση με τους άλλους μηχανισμούς ειρηνικής επίλυσης συλλογικών διαφορών. Δεδομένου ότι δεν συνδέεται με τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, είναι η μόνη δυνατή οδός παρέμβασης τρίτου, όταν το αντικείμενο της διαφοράς αφορά ζητήματα τα οποία δεν μπορούν, όπως προαναφέρθηκε, να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ως συμφιλιωτές μπορούν να οριστούν από τον προϊστάμενο της Δ/σης συλλογικών διαφορών του Υπουργείου Εργασίας ή από τους Προϊσταμένους της Επιθεωρήσεως Εργασίας, υπάλληλοι είτε της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας είτε των κατά τόπο αρμοδίων Επι-



θεωρήσεων Εργασίας. Ο νομοθέτης ορθά επέλεξε αυτά τα πρόσωπα, αφού κατά τεκμήριο και έχουν την ανάλογη εμπειρία σε ζητήματα συλλογικού Εργατικού Δικαίου και έχουν γνώσεις για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς των αντιτιθεμένων μερών, την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων κλπ, γνώσεις οι οποίες είναι αναγκαίες για τις σύντομες διαδικασίες επίλυσης των διαφορών εργασίας, όπως η συμφιλίωση.

Στο τέλος της διαδικασίας συμφιλίωσης συντάσσεται πρωτόκολλο στο οποίο σημειώνεται, πλην των υπολοίπων τυπικών στοιχείων, το αποτέλεσμα της, δηλαδή η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών (άρθρο 13 παρ. 2 ν. 1876/90). Εάν μάλιστα το αποτέλεσμα της συμφιλίωσης είναι θετικό, δηλαδή συμφωνία των μερών και η διένεξη προέκυψε κατά τις διαπραγματεύσεις για την σύναψη σ.σ.ε., επακολουθεί υπογραφή της (άρθρο 13 παρ. 1 εδ. 1 ν. 1876/90), εφόσον βεβαίως πληρούνται οι υπόλοιπες προϋποθέσεις (πχ νομιμοποίηση εκπροσώπων κλπ).

## Η ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλιωτικής διαδικασίας, τότε είναι δυνατή η προσφυγή στη μεσολάβηση. Μεσολάβηση είναι η διαδικασία, η οποία προβλέπει, προκειμένου να επιλυθεί μια συλλογική διαφορά εργασίας, την παρέμβαση ενός τρίτου, ο οποίος αναλαμβάνει να διατυπώσει στα μέρη μια πρόταση για την επίλυσή της.

### 1. Η συμβατική ρύθμιση των όρων και της διαδικασίας της μεσολάβησης

Βασική καινοτομία του νέου νόμου 1876/90 και θεμελιώδης μοχλός του συστήματος επαγγελματικών σχέσεων που καθιερώνεται, είναι η δυνατότητα των μερών να ρυθμίσουν με κοινή συμφωνία τους όρους της προσφυγής και τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Κατά συνέπεια δίνεται προτεραιότητα στις συμβατικές ρυθμίσεις των μερών, ενώ οι διατάξεις των άρθρων 15 και 16 ν. 1876/90 ως προς τους όρους και τη διαδικασία προσφυγής στη μεσολάβηση και τη διαιτησία δεν εφαρμόζονται, παρά μόνο όταν λείπουν αυτές οι κοινά αποδεκτές ρυθμίσεις.

Αναμφισβήτητη η δυνατότητα δημιουργίας συμβατικών συστημάτων αποτελεί σημαντική πρόοδο σε σχέση με το προγενέστερο καθεστώς. Το σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας αποδεδειγμένο και ανεξαρτητοποιείται σε σχέση με τον κυρίαρχο, μέχρι τότε, κρατικό παρεμβατισμό. Πέρα από το ότι ενισχύεται η κοινωνική ευθύνη των ενδιαφερομένων μερών, δημιουργούνται στην πράξη νέα πλαίσια για την αντίληψη του γενικού συμφέροντος ως παράγοντα διαμόρφωσης των προτεινόμενων (ή και επιβαλλόμενων) από τον παρεμβαίνοντα τρίτο λύσεων.

Η δικαιοδοσία που παρέχεται στα μέρη να ρυθμίσουν τη μεσολάβηση και τη διαιτησία είναι ευρύτατη. Σε σχέση με τους **όρους προσφυγής** στη μεσολάβηση και διαιτησία μπορεί να τεθεί ως προϋπόθεση η κοινή αίτηση των μερών, δηλαδή να αποκλεισθεί η μονομερής προσφυγή σ' αυτές τις διαδικασίες ή αντίθετα να είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία σε κάθε περίπτωση.

Σε σχέση με τη **διαδικασία** μεσολάβησης ή της διαιτησίας είναι δυνατόν να δημιουργηθούν πολυμελή όργανα (και μάλιστα σε μόνιμη βάση λειτουργίας) αντί του μονομελούς οργάνου που προβλέπεται από το νόμο, όπως και να καθορισθεί η διαδικασία λειτουργίας τους (πχ τριμελές όργανο του οποίου τα δύο μέλη θα προτείνονται καθένα από την εργατική και εργοδοτική πλευρά και τα οποία θα εκλέγουν το τρίτο), να δημιουργηθούν δύο βαθμοί διαιτησίας ή να προσδιοριστεί εκ των προτέρων το κοινής αποδοχής πρόσωπο, το οποίο θα εκτελέσει καθήκοντα διαιτητή ή μεσολαβητή ή άλλες ειδικές διαδικασίες επιλογής του.

Συνεπώς η εν λόγω ρύθμιση, ευνοώντας την εξεύρεση αυτόνομων λύσεων, πρέπει να θεωρηθεί ότι ενισχύει την κοινωνική ευθύνη των μερών. Δυστυχώς όμως δεν έχει εφαρμοσθεί στην πράξη, αφού εξ όσων γνωρίζουμε, δεν έχουν συναφθεί μέχρι σήμερα σχετικές συμβατικές ρυθμίσεις.

### 2. Η σπουδαιότητα της μεσολάβησης ως θεσμού επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας

Η μεσολάβηση αναγορεύεται από το ν. 1876/90 σε κεντρικό θεσμό του μηχανισμού επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Όσο και αν υφίσταται η διαδικασία της συμφιλίωσης, η μεσολάβηση αποτελεί **το ουσιαστικό στάδιο διευκόλυνσης της επαφής και των διαπραγματεύσεων** των μερών. Στα πλαίσια αυτού του καθήκοντος του μεσολαβητή να διευκολύνει την επαφή και τις διαπραγματεύσεις των μερών, θα πρέπει να εξαρθεί η παιδευτική λειτουργία την οποία είναι δυνατόν να επιτελέσει. "Η συμμετοχή στη συμφιλιωτική (διαμεσολαβητική) διαδικασία κάτω από την επιδέξια καθοδήγηση ενός συμφιλιωτή (μεσολαβητή) μπορεί να αποδειχθεί και για τα δύο μέρη μια υγιής παιδευτική εμπειρία. Μπορεί να τα βοηθήσει να διευρύνουν την εκτίμησή τους για τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, να αναπτύξουν τις ικανότητες και συνήθειες για συζήτηση και κοινές σχέσεις, να διευρύνουν την αντίληψη των κοινών προβλημάτων και να μεταβάλουν συμπεριφορές που προκαλούν μη ικανοποιητικές σχέσεις".

Εν συνεχεία η μεσολάβηση αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, το πρώτο **στάδιο ουσιαστικής διάγνωσης της διαφοράς** εκ μέρους τρίτου προσώπου. Τέλος ο έλληνας νομοθέτης προσδίδοντας αυξημένο ειδικό βάρος στη μεσολάβηση **συναρτά την εξέλιξη της διαδικασίας επίλυσης της συλλογικής διαφοράς από την συμπεριφορά των μερών κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης** (συμμετοχή, αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή), όπως θα αναλύσουμε πιο κάτω.

Προκειμένου να ορισθεί μεσολαβητής κατατίθεται αίτηση στη γραμματεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Στο άρθρο 15 παρ. 2 εδ. β αναφέρονται τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνονται σ' αυτήν την αίτηση, δηλαδή τα στοιχεία των οικείων εργοδοτικών ή εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή του εργοδότη και οι οριζόμενοι εκπρόσωποί τους. Οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι δυνατόν να ζητήσει τον ορισμό μεσολαβητή. Δεν κρίθηκε έτσι σκόπιμο να δοθεί σε τρίτους (Δημόσια Διοίκηση ή στον ίδιο τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας) το δικαίωμα να θέσουν σε κίνηση τη διαδικασία μεσολάβησης, προκειμένου να μην θιγεί με τον τρόπο αυτό η αυτονομία των μερών.

Τα μέρη τα οποία προσφεύγουν στη διαιτησία θα πρέπει γενικότερα να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως ρυθμίζονται από τις γενικότερες διατάξεις των άρθρων ν. 1876/90, αφού ακριβώς τελικός σκοπός της μεσολάβησης είναι η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

### 3. Η επιλογή του μεσολαβητή

Η επιλογή του προσώπου του μεσολαβητή αποτελεί ένα ζήτημα ιδιάζουσας σπουδαιότητας για την πορεία της μεσολάβησης, αφού ο ρόλος του είναι κεντρικός. Αυτό το ζήτημα επαφίεται κατ' αρχάς στη συμφωνία των ενδιαφερομένων μερών. Η κοινή εμπιστοσύνη στο πρόσωπο του μεσολαβητή ευνοεί πράγματι την επίτευξη των σκοπών της μεσολάβησης. Αυτή η δυνατότητα συμβατικής επιλογής του διαιτητή έχει ιδιαίτερη σημασία ως προς την αξιολόγηση του συστήματος του ν. 1876/1990, όπως πιο κάτω θα αναλύσουμε. Μόνο εάν δεν επιτυγχάνεται αυτή η συμφωνία, η επιλογή του μεσολαβητή θα γίνει με κλήρωση.

Ο μεσολαβητής και ο αναπληρωτής του επιλέγονται από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών, οι οποίοι αποτελούν (μαζί με τους διαιτητές) ειδικό σώμα στα πλαίσια του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Για το σκοπό αυτό το αρμόδιο όργανο του Οργανισμού καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε συγκεκριμένη ώρα και μέρα, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση.

Ορθά ο έλληνας νομοθέτης επέλεξε τη μέθοδο της κλήρωσης, όταν τα μέρη δεν καταφέρνουν να συμφωνήσουν, είτε εντός είτε εκτός των πλαισίων του ΟΜΕΔ, ως προς το πρόσωπο του μεσολαβητή (ανάλογη είναι και η ρύθμιση για την επιλογή του διαιτητή). Μ' αυτόν το τρόπο αποφεύχθηκε η παρεμβατική λύση του ορισμού του μεσολαβητή είτε από τη διοίκηση είτε από το Δ.Σ του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, και κατά συνέπεια η σχετική δυσπιστία από τα μέρη ως προς το πρόσωπο του μεσολαβητή που ορίστηκε με όχι τυχαίο τρόπο. Ο Κανονισμός καταστάσεως μεσολαβητών - διαιτητών ρυθμίζει αναλυτικά τη διαδικασία της κλήρωσης, η οποία θα πραγματοποιείται στα γραφεία του Οργανισμού ενώπιον των ενδιαφερομένων μερών και υπηρεσιακών παραγόντων. Στη κλήρωση αυτή συμπεριλαμβάνονται όλοι οι μεσολαβητές, πλην εκείνων οι οποίοι υπέβαλαν αίτηση αυτοεξαίρεσης και η αίτη-

ση αυτή έγινε δεκτή από το Δ.Σ. του Οργανισμού. Η επιλογή του μεσολαβητή με κλήρωση είναι δυνατόν να γίνει σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο γίνεται η αρχική κλήρωση και καλούνται χωριστά τα δύο μέρη να δηλώσουν αν αποδέχονται τον μεσολαβητή που κληρώθηκε. Και αν μεν τον αποδέχονται, η διαδικασία της κλήρωσης λήγει. Εάν όμως ένα από τα δύο μέρη δεν αποδεχθεί τον κληρωθέντα μεσολαβητή, επακολουθεί και δεύτερη κλήρωση στην οποία δεν συμπεριλαμβάνεται πλέον το όνομα αυτού του μεσολαβητή. Εν συνεχεία ο υπηρεσιακός παράγων του Οργανισμού μετά την επαναληπτική κλήρωση ρωτά μόνο το μέλος που δεν απέκλεισε τον πρώτο μεσολαβητή, αν αποδέχεται το νέο μεσολαβητή. Και σε περίπτωση αποδοχής λήγει η διαδικασία της κλήρωσης, ενώ εάν αρνηθεί, επακολουθεί και τρίτη κλήρωση από την οποία αφαιρείται και το όνομα του δεύτερου μεσολαβητή που δεν έγινε δεκτός. Το αποτέλεσμα της τρίτης κλήρωσης είναι δεσμευτικό και για τα δύο μέρη.

### 4. Η διαδικασία της μεσολάβησης

Το άρθρο 15 παρ. 4 του ν. 1876/90 δίδει συγκεκριμένες κατευθύνσεις σχετικά με τη διαδικασία της μεσολάβησης και τα δικαιώματα του μεσολαβητή. Ο έλληνας νομοθέτης δεν θέλησε όμως να τυποποιήσει υπερβολικά τη διαδικασία της μεσολάβησης και περιγράφει με ευρύ τρόπο τις εξουσίες του μεσολαβητή, πράγμα που επιβάλλεται εξ άλλου από την πολυμορφία των συλλογικών διαφορών. Κατά συνέπεια η συγκεκριμένη διαμόρφωση της διαδικασίας θα εξαρτηθεί από την ιδιαιτερότητα κάθε συλλογικής σύγκρουσης, η οποία θα εκτιμηθεί ελεύθερα από το μεσολαβητή. Η προσωπικότητά του και οι ικανότητές του εκτίμησης αναμένεται να παίξουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της διαδικασίας της μεσολάβησης και τελικά στην θετική έκβαση της. Σωστά επισημαίνεται ότι η "μεσολάβηση αποκτά αξία κυρίως από τους μεσολαβητές"

Ο μεσολαβητής, σύμφωνα με το νόμο καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις. Αυτές οι συζητήσεις, πέραν του ότι επιτρέπουν σε αυτόν να αποκτήσει μια πληρέστερη εικόνα της διαφοράς, μπορούν να θεωρηθούν ως συνέχεια των διαπραγματεύσεων. Ο μεσολαβητής, όπως άλλωστε και ο συμφιλιωτής, θα προσπαθήσει να απαλύνει τα οξυμένα πνεύματα και να ωθήσει τα μέρη να συνεχίσουν τις συζητήσεις ενώπιον του, αλλά και μόνοι τους. Είναι όμως δυνατόν, όπως ρητά αναφέρεται στην παρ. 4 του άρθρου 15 ν. 1876/90, ο μεσολαβητής να καλέσει τα μέρη και σε κατ' ιδίαν ακρόαση πχ όταν κρίνει ότι τα πνεύματα είναι ιδιαίτερα οξυμένα και δεν ενδεικνύται αμέσως κοινή συνάντηση, αλλά μόνο αφού μεσολαβήσει κατ' ιδίαν συμφιλιωτική συζήτηση του μεσολαβητή.

Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης τα μέρη είναι δυνατό να προσκομίσουν νεότερα ή λεπτομερέστερα στοιχεία σε σχέση με εκείνα που κατάθεσαν μαζί με την αίτηση. Κατά βάση όμως εφαρμόζεται το σύστημα, σύμφωνα με το οποίο ο μεσολαβητής εξ επαγγέλματος μπορεί να αναλάβει όλες εκείνες τις πρωτοβουλίες, οι οποίες κατά τη γνώμη του

θα οδηγήσουν στην συλλογή των απαραίτητων στοιχείων για την επίλυση της διαφοράς.

Επίσης ο μεσολαβητής μπορεί, σύμφωνα με το νόμο, να εξετάσει πρόσωπα, όπως και να διατάξει πραγματογνωμοσύνη για τους όρους εργασίας και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης μεταβαίνοντας στην επιχείρηση ο ίδιος, αλλά και με πραγματογνώμονα της επιλογής του. Κάθε αρμόδια δημόσια υπηρεσία (πχ Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Εργασίας, Ο.Α.Ε.Δ., Επιθεωρήσεως Εργασίας κλπ) έχει επίσης την υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσει το έργο του μεσολαβητή. Με αυτόν το τρόπο δίνεται η δυνατότητα στο μεσολαβητή να αποκτήσει γενικότερες πληροφορίες χρήσιμες για την επίλυση της διαφοράς (πχ στοιχεία για την αγορά εργασίας, εξέλιξη τιμών και μισθών, γενικότερη οικονομική κατάσταση του κλάδου, εργατικά ατυχήματα).

Εν προκειμένω πάντως ιδιαίτερη σημασία έχει η ρητή αναφορά του νομοθέτη στην υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει στο μεσολαβητή πλήρη και ακριβή πληροφόρηση και όλα τα αναγκαία στοιχεία για τη διευκόλυνση του έργου του και τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, στην οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης (άρθρο 15 παρ. 5 σε συνδυασμό με άρθρο 4 παρ. 4 ν. 1876/90).

1

## 5. Η υποβολή πρότασης από το μεσολαβητή

Η υποβολή μιας μη δεσμευτικής φύσης πρότασης εκ μέρους του μεσολαβητή, εφόσον βεβαίως δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης, αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμά της. Έτσι η μεσολάβηση διακρίνεται τόσο από τη συμφιλίωση, όπου δεν προβλέπεται η υποβολή πρότασης, όσο και από τη διαιτησία όπου η απόφαση που εκδίδεται δεσμεύει τα μέρη.

Σε σχέση με το χρόνο υποβολής της πρότασης, προβλέπεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 15 ν. 1876/90 ότι αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι ημερολογιακών ημερών ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ'αυτά τη δική του πρόταση. Πριν την πάροδο αυτής της εικοσαήμερης προθεσμίας ο μεσολαβητής δεν έχει δικαίωμα να την υποβάλει. Προφανώς γιατί αυτό το χρονικό διάστημα κρίθηκε αναγκαίο για να συνεχισθούν οι διαπραγματευτικές και διαμεσολαβητικές διαδικασίες και για να αποφευχθεί η εσπευσμένη περάτωση της μεσολάβησης χωρίς να έχουν εξαντληθεί όλες οι προσπάθειες. Ο νόμος δεν τάσσει όμως συγκεκριμένη προθεσμία για την υποβολή της προτάσεως. Πολύ περισσότερο αναφέρει ότι ο μεσολαβητής έχει μετά την πάροδο της παραπάνω 20ήμερης προθεσμίας μόνο δικαίωμα και όχι υποχρέωση να την υποβάλει. Κατά συνέπεια εναπόκειται στη διακριτική ευχέρειά του εάν θα υποβάλλει δική του πρόταση ή θα περιορισθεί σε καθαρά συμφιλιωτικό - διαμεσολαβητικό ρόλο, έστω και αν αυτό δεν θα συμβεί συχνά γιατί μέσα στο πνεύμα του θεσμού της μεσολάβησης περιλαμβάνεται σαφώς η υποβολή της πρότασης. Έτσι ο ρόλος του μεσολαβητή μπορεί να γίνει εξουσιαστικός και ουσιαστικά μπορεί να θέ-

σει φραγμό στην περαιτέρω εξέλιξη της διαδικασίας, αποκλείοντας και τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, είτε από την πλευρά των εργαζομένων, είτε από εκείνη των εργοδοτών. Μια τέτοια «αδράνεια» του μεσολαβητή προφανώς θα οφείλεται στην εκτίμησή του ότι είναι σκόπιμο τα μέρη να βρουν λύση με άλλους τρόπους, όπως π.χ. με απ'ευθείας διαπραγματεύσεις ή με προσφυγή σε αγωνιστικά μέσα ή ακόμη στη διαπίστωσή του ότι συνέτρεχε κακοπιστία της αιτούσας πλευράς, την οποία δεν επιθυμεί να επιβραβεύσει με την έκδοση της δικής του πρότασης.

## 6. Η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή

Τα μέρη είναι εν συνεχεία ελεύθερα να αποδεχθούν ή να απορρίψουν την πρόταση του μεσολαβητή. Κατά συνέπεια η πρόταση αυτή δεν γεννά κατ'αρχήν κανένα δικαίωμα ή υποχρέωση. Αυτό αποτελεί άλλωστε και το κυριότερο διακριτικό γνώρισμα της μεσολάβησης σε σχέση τη διαιτησία. Εν προκειμένω «η ελευθερία» αυτή των μερών, περιορίζεται έμμεσα, όπως θα αναλυθεί πιο κάτω, από τη δυνατότητα σε ορισμένες περιπτώσεις να γίνει μονομερής προσφυγή στη διαιτησία (η οποία απολήγει σε υποχρεωτική λύση της διαφοράς) από το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, ενώ το άλλο την απορρίπτει (άρθρο 16 παρ. 1 ν. 1876/90). Κατά συνέπεια αυτός ο μηχανισμός της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελεί ένα έμμεσο αλλά αποτελεσματικό μέσο που ωθεί τις πλευρές, στα πλαίσια επίδειξης καλόπιστης διαπραγματευτικής συμπεριφοράς, να αποδεχθούν την πρόταση του μεσολαβητή, έστω και αν δεν ικανοποιεί απόλυτα τις προσδοκίες τους, προκειμένου να διατηρήσουν έτσι τη δυνατότητα να προσφύγουν στη διαιτησία.

Αν τα μέρη αποδεχθούν την πρόταση του μεσολαβητή, τότε καλούνται να την συνυπογράψουν, οπότε εξομοιώνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας. Η αποδοχή αυτή από τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να είναι ρητή. Πρέπει μάλιστα να κοινοποιηθεί τόσο στο μεσολαβητή όσο και στο άλλο μέρος, μέσα σε πέντε μέρες από την κοινοποίηση της πρότασης.

Η απόρριψη όμως της πρότασης του μεσολαβητή μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή. Όταν είναι ρητή πρέπει να κοινοποιηθεί τόσο στο μεσολαβητή όσο και στο άλλο μέρος, ενώ η έλλειψη ρητής αποδοχής από κάποιο μέρος μέσα στην παραπάνω πενήνήμερη προθεσμία εξομοιώνεται κατά πλάσμα δικαίου με απόρριψή της (αρθρ. 16 παρ. 6 β ν. 1876/90). Έτσι με την απόρριψη, ρητή ή σιωπηρή, έστω και από το ένα μόνο μέρος, της πρότασης του μεσολαβητή, επέρχεται και τυπικά το πέρας της διαδικασίας μεσολάβησης και, υπό εξαιρετικές προϋποθέσεις μπορεί να ακολουθήσει η διαιτησία.

## Η ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Η διαιτησία αποτελεί το τρίτο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, στο οποίο καταφεύγουν τα μέρη κάτω από συγκεκριμένες μόνο προϋποθέσεις, Στη διαδικασία αυ-

τή ένα τρίτο πρόσωπο, ο διαιτητής, αναλαμβάνει να επιλύσει, μια συλλογική διαφορά. με απόφασή του, η οποία υποχρεώνει τα μέρη. Όσο και αν η παρέμβασή του μπορεί να έχει και συμφιλιωτικό χαρακτήρα, εκείνο που τη διακρίνει από τις άλλες μορφές ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας είναι η έκδοση μιας απόφασης, της οποίας η ισχύς δεν εξαρτάται από τη συμφωνία των μερών και επιλύει οριστικά τη διαφορά.

Όπως προαναφέρθηκε, και στην περίπτωση της διαιτησίας, όπως και σε εκείνη της μεσολάβησης, τα μέρη που βρίσκονται σε διένεξη μπορούν, σύμφωνα με το άρθρο 14 ν. 1876/90, να ρυθμίσουν με συμβατικές ρήτρες τους όρους προσφυγής και τη διαδικασία της. Οι ρυθμίσεις του νόμου έχουν καθαρά επικουρικό χαρακτήρα, εφαρμόζονται δηλαδή μόνο όταν λείπουν οι παραπάνω ειδικές συμβατικές ρήτρες. Γι' αυτό το ζήτημα παραπέμπουμε λοιπόν στην ανάλυση που προηγήθηκε.

### 1. Η προσφυγή στη διαιτησία

Σύμφωνα με το άρθρο 16 ν. 1876/90 προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατόν να γίνει με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική διαιτησία) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων. Είναι δηλαδή δυνατόν να συναφθεί αυτή η συμφωνία τόσο χωρίς να έχει προηγηθεί η μεσολάβηση (ή η συμφιλίωση), αλλά ακόμη και όταν έχει εκδοθεί πρόταση του μεσολαβητή και την απέρριψαν και τα δύο μέρη ή το ένα μόνο από αυτά. Η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατόν επίσης να προβλεφθεί σε σχετικές ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως προαναφέρθηκε.

Από την άλλη μεριά και ένα από τα μέρη είναι δυνατόν να ασκήσει μονομερή προσφυγή στη διαιτησία κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις που συνδέονται με τη συμπεριφορά του κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης (αποδοχή της διαδικασίας της μεσολάβησης ή της πρότασης του μεσολαβητή).. Ο νόμος (άρθρο 16 παρ. 1) προβλέπει τρεις περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: α) Από οποιαδήποτε πλευρά, (εργοδοτική ή εργασιακή) εφόσον η άλλη αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Εν προκειμένω η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή σε κάθε περίπτωση ανεξάρτητα από το είδος της συλλογικής διαφοράς. Η προσφυγή στη διαιτησία έχει προφανώς εδώ χαρακτήρα κυρώσεως. β) Προκειμένου για συλλογικές διαφορές που αφορούν σύναψη Εθνικών γενικών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή από τις εργατικές μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις, εάν αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή και η εργοδοτική πλευρά την απορρίπτει γ) Προκειμένου για επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, όπως και για συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος (εργοδοτικό ή εργασιακό), εάν αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος .

Η συγκεκριμένη διαιτησία (μετά από μονομερή προσφυγή), όπως προβλέπεται από το νόμο 1876/90, περιλαμβάνει συνδυασμό προαιρετι-

κών και υποχρεωτικών στοιχείων, τα οποία αναφέρονται τόσο στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας όσο και στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου και στη δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης. Ως στοιχεία υποχρεωτικού χαρακτήρα μπορούν να θεωρηθούν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, η επιβολή διαιτητή με κλήρωση και η δεσμευτικότητα της απόφασης. Ως στοιχεία προαιρετικού χαρακτήρα μπορούν από την άλλη μεριά να θεωρηθούν, η έναρξη της διαδικασίας μόνο με αίτηση ενός των μερών και όχι του κρατικού παράγοντα, η δυνατότητα των μερών να διαμορφώσουν με συμφωνία τη διαδικασία, η δυνατότητα κοινής επιλογής του διαιτητή από τον ειδικό κατάλογο, η δυνατότητα προβολής, έστω και για μια μόνο φορά, veto ως προς το πρόσωπο του διαιτητή που κληρώθηκε, η δυνατότητα της ανά πάσα στιγμή διακοπής με συμφωνία της διαδικασίας της διαιτησίας και της υπογραφής συλλογικής συμβάσεως, η εκπροσώπηση των μερών τέλος, μέσω της τριτοβάθμιας οργάνωσής τους, στο Δ.Σ του ΟΜΕΔ. Ο συνδυασμός όλων των παραπάνω στοιχείων, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για την ηπιότερη ίσως μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας μεταξύ εκείνων που συναντώνται στο πεδίο του συγκριτικού δικαίου, στην οποία προτεραιότητα δίνεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη βούληση των μερών .

Περαιτέρω σε σχέση με τη συνταγματική βάση του θεσμού (αλλά και τις διεθνείς υποχρεώσεις της Πολιτείας μας) ας σημειωθεί ότι η διαιτητική διαδικασία ως μηχανισμός ρυθμιστικής τάξης των εργασιακών σχέσεων ρυθμίζεται και από τις διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 Σ. Το ελληνικό συνταγματικό πλαίσιο προβλέπει έτσι και μάλιστα επιβάλλει τη δημιουργία διαιτητικών οργάνων, με σκοπό να διευκολύνεται η επίλυση των συλλογικών διαφορών και κατά συνέπεια να αποφεύγονται μακροχρόνιες συλλογικές διενέξεις με τα συνακόλουθα δυσμενή αποτελέσματά τους. Κάτω από την προϋπόθεση όμως είτε ότι η διαιτησία επιτελεί αποκλειστικά επικουρικό ρόλο σε σχέση με τη συλλογική διαπραγμάτευση είτε ότι έχει κυρωτική λειτουργία, όπως στην περίπτωση κατά την οποία ένα μέρος δεν εκπληρώνει την προβλεπόμενη από το νόμο υποχρέωσή του να διαπραγματευθεί.. Η συγκεκριμένη ρύθμιση φαίνεται να συμβιβάζεται λοιπόν και με τις συνταγματικές διατάξεις και με τις διατάξεις των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας της ΔΟΕ, αφού η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ακολουθεί μετά την εξάντληση όλων των προσπαθειών για συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς (διαδικασία διαπραγματεύσεων, μεσολάβηση, αποδοχή πρότασης του μεσολαβητή). Η διαιτησία δεν λειτουργεί έτσι ως άμεσο υποκατάστατο των ελευθέρων διαπραγματεύσεων. Αντίθετα σε οριακές περιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη του συσχετισμού δυνάμεων, επιτελεί λειτουργία επιβοηθητική της συλλογικής αυτονομίας όταν οι φορείς της συλλογικής αυτονομίας δεν μπορούν να εκπληρώσουν το ρόλο τους, δηλαδή την εξισορρόπηση των θέσεων των κοινωνικών μερών και την προστασία του κοινωνικού δικαιώματος των εργαζομένων στην εργασία.



## 2. Η άσκηση της απεργίας κατά την διάρκεια της διαίτησας

Κατά τη διάρκεια της διαίτησας δεν αναστέλλεται κατά κανόνα η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, όπως ακριβώς και στη μεσολάβηση (άρθρο 4 παρ. 6 ν. 1876/90). Ο νομοθέτης δεν θέλησε να συνδυάσει τη μονομερή προσφυγή στη διαίτησά εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς με το όφελος από την αναστολή της απεργίας, δημιουργώντας έτσι αρνητικές αντιδράσεις στην εργατική πλευρά.

## 3. Η επιλογή του διαιτητή και η διαδικασία της διαίτησας

Η διαδικασία της διαίτησας προσομοιάζει με εκείνη της μεσολάβησης. Μάλιστα ο Κανονισμός Καταστάσεως μεσολαβητών - διαιτητών περιλαμβάνει κοινές διατάξεις όσον αφορά την επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών. Παραπέμπουμε προς αποφυγή επαναλήψεων στην ανάλυση που ήδη παραπάνω έχει γίνει.

Ο διαιτητής που ορίστηκε είτε με κλήρωση είτε με συμφωνία των μερών, οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του το αργότερο μέσα σε πέντε ημέρες. Εκείνο που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι καθιερώνεται ειδικό ασυμβίβαστο για την εκλογή (με κλήρωση) ως διαιτητών, των μελών του σώματος που χειρίσθηκαν ως μεσολαβητές την ίδια υπόθεση.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, ενώ εάν κρίνει σκόπιμο να συμπληρώσει ή να εξετάσει εκ νέου ορισμένα απ' αυτά, έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή. Με άλλα λόγια ο διαιτητής είναι δυνατόν ακόμη και σ' αυτό το στάδιο να επιδιώξει την προσέγγιση των απόψεων των μερών, ούτως ώστε να υπογραφεί συλλογική σύμβαση εργασίας. Η τυχόν συμφωνία και υπογραφή συλλογικής σύμβασης φυσιολογικά θέτει σε πέρας τη διαδικασία της διαίτησας

## 4. Η διαιτητική απόφαση

Η διαιτητική απόφαση πρέπει να εκδοθεί μέσα σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, εάν έχει προηγηθεί μεσολάβηση, ενώ μέσα σε τριάντα ημέρες στην αντίθετη περίπτωση, αφού εν προκειμένω ο διαιτητής δεν θα μπορεί να στηριχθεί στο εξεταστικό έργο και τα πορίσματα του μεσολαβητή. Η ενδεχόμενη καθυστέρηση όμως να εκδοθεί η απόφαση δεν επιφέρει καμμία ακυρότητα.

Εάν τυχόν διαπιστώνεται πάντως ότι τα μέρη κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της μεσολάβησης συμφώνησαν σε ορισμένα ζητήματα, τότε υποχρεούται να σεβαστεί αυτήν την βούληση. Και αν μεν αυτή η συμφωνία έχει λάβει υλική υπόσταση (πχ υπογραφή σχετικής συμβάσεως, μερική αποδοχή πρότασης μεσολαβητή) τότε τίθεται άμεσο ζήτημα ακυρότητας της απόφασης. Στην αντίθετη περίπτωση, έστω και αν δεν υπάρχει ακυρότητα, τίθεται ζήτημα "ηθικής" δέσμευσής του. Εξ άλλου τα μέρη οποτεδήποτε θα μπορούσαν να ανατρέψουν αυτήν την ειδικότερη ρύθμιση, στην ουσία αντίθετη στη βούληση τους, υπο-

γράφοντας εκ των υστέρων συλλογική σύμβαση εργασίας που θα ανταποκρίνεται σε αυτήν.

Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται ρητά από το νόμο με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 16 παρ. 3 ν. 1876/90). Εφαρμόζονται έτσι αναλογικά οι σχετικές διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Εφαρμόζονται έτσι πχ οι σχετικές διατάξεις για την επέκταση, την καταγγελία, τη δέσμευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας κλπ

## Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Ο νομοθέτης του 1990 επέλεξε την οδό της δημιουργίας ενός οργανισμού με την επωνυμία Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας στον οποίο ανατέθηκε το καθήκον της οργάνωσης της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Μάλιστα, προτίμησε αυτός ο οργανισμός να μην έχει το χαρακτήρα διοικητικής υπηρεσίας, ούτε έστω αυτόνομο διοικητικού οργανισμού, αλλά αντίθετα να αποτελεί αυτόνομο όργανο ιδιωτικού δικαίου. Σκοπός του νομοθέτη ήταν προφανώς να απαλλάξει και σ' αυτό το σημείο το μηχανισμό επίλυσης συλλογικών διαφορών από τον κρατικό παρεμβατισμό.

### 1. Ο σκοπός και η σύνθεση του Οργανισμού

Ο σκοπός του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας αναφέρεται κυρίως στην οργάνωση του σώματος Μεσολαβητών - Διαιτητών και του όλου μηχανισμού επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, στην επιλογή και στην εποπτεία ως προς τη σύννομη άσκηση των καθηκόντων των μεσολαβητών-διαιτητών, όπως και στην εκπόνηση μελετητικού έργου σχετικού με τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Ιδιαίτερη σημασία έχει, όπως είναι εύλογο, η σύνθεση αυτού του Διοικητικού Συμβουλίου εν όψει αυτών των σημαντικών αρμοδιοτήτων. Σύμφωνα με το νόμο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τρεις εκπροσώπους εργοδοτικών και τρεις εκπροσώπους εργατικών οργανώσεων, έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, έναν εκπρόσωπο της ΕΔΕΚΑ, δύο Καθηγητές Πανεπιστημίου, (έναν εργατικού δικαίου και έναν οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων) και ένα πρόσωπο ευρύτερης αποδοχής που εκλέγεται από τα προηγούμενα δέκα μέλη.

### 2. Το ειδικό σώμα μεσολαβητών διαιτητών

Στα πλαίσια του Οργανισμού Μεσολάβησης Διαιτησίας προβλέπεται η σύσταση ειδικού σώματος μεσολαβητών και διαιτητών. Τα μέλη αυτού του σώματος ασκούν μεν δημόσιο λειτουργήμα, δεν έχουν όμως την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου.

Ο νομοθέτης προκειμένου προφανώς να διευκολύνει τα διαπραγματευόμενα μέρη θέλησε να δημιουργήσει ένα μόνιμο σώμα αποτελούμενο από έμπειρα και καταρτισμένα πρόσωπα, τα οποία να μπορέσουν να ασκήσουν τα καθήκοντα τους σε συνθήκες ανεξαρτησίας. Δεν θέλησε

δηλαδή να στηρίξει την αξιοπιστία των μεσολαβητών-διαιτητών στην κατοχή κάποιων υψηλών ιεραρχικών κλιμακίων ή κάποια άλλη ιδιότητα, αλλά αντίθετα στην τεκμαιρόμενη λόγω της συμμετοχής στο σώμα εξειδικευμένη ικανότητα και αντικειμενικότητά τους.

Η επιλογή των προσώπων που θα ανήκουν στο σώμα διαιτητών και μεσολαβητών γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας μετά από δημόσια προκήρυξη (άρθρο 17 παρ. 2 ν. 1876/90). Μάλιστα προκειμένου να εξασφαλιστεί η επιλογή προσώπων γενικότερης αποδοχής ορίζεται ότι, ειδικά για την πρόσληψη ή την ανανέωση της θητείας των μεσολαβητών διαιτητών, απαιτείται ειδική πλειοψηφία τριών τετάρτων του συνόλου των μελών του Δ.Σ. (άρθρο 3 παρ. 4 Κανονισμού καταστάσεως μεσολαβητών διαιτητών).

Η διάρκεια της θητείας των μελών του σώματος διαιτητών και μεσολαβητών είναι τριετής και μπορεί να ανανεωθεί. Είναι προφανές ότι η ορισμένη διάρκεια της θητείας των μεσολαβητών - διαιτητών αποβλέπει στο να ελέγχεται περιοδικά ο ικανοποιητικός τρόπος εκτέλεσης της αποστολής τους όπως και το πνεύμα ανεξαρτησίας τους απέναντι στη μια ή την άλλη πλευρά.

Όπως ρητά αναφέρεται στο νόμο οι μεσολαβητές - διαιτητές απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (17 παρ. 2 ν. 1876/90). Δεν χρειάζεται να επιμείνει κανείς στην ανάγκη ανεξαρτησίας αυτών των προσώπων. Η ρητή μεία του νομοθέτη σ' αυτήν την ανεξαρτησία τους απευθύνεται αναμφισβήτητα τόσο προς το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, όσο κυρίως προς την κρατική εξουσία, ούτως ώστε οι μεσολαβητές - διαιτητές να ενεργούν με βάση τη συνείδησή τους και όχι την εκάστοτε κυβερνητική πολιτική. Η αναφορά σε αυτήν την ανεξαρτησία ήταν αναγκαία, αν ληφθεί ιδιαίτερα υπ' όψιν το γεγονός ότι στο προηγούμενο νομικό καθεστώς υπήρχε δυνατότητα παρεμβάσεων εκ μέρους της διοίκησης. Περαιτέρω η εξέταση των λύσεων που δόθηκαν από τους μεσολαβητές και διαιτητές δεν αφήνει καμιά αμφιβολία ως προς το ότι, όσο και αν έλαβαν υπ' όψιν τους μεταξύ άλλων στοιχείων την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική, δεν αισθάνθηκαν υποχρεωμένοι να την ακολουθήσουν

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Καταλήγοντας θα θέλαμε να επιχειρήσουμε ορισμένες σύντομες εκτιμήσεις, σε σχέση με τη λειτουργία και τις προοπτικές του μηχανισμού επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Η προσφυγή σ' αυτούς δεν φαίνεται να είναι ούτε η σκέψη για περιστολή του δικαιώματος της απεργίας (εργοδοτική πλευρά), ούτε η απευθυνοποίηση εν όψει της επίλυσης της διαφοράς (εργατική πλευρά). Αντίθετα διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο, αφού συχνά αποτέλεσαν τον καταλύτη για την υπέρβαση των γνωστών ψυχολογικών και τεχνικών δυσχερειών που εμπόδιζαν στο παρελθόν τη συλλογική διαπραγμάτευση: Σε ένα σημαντικό βαθμό οι παρεμβαίνοντες τρίτοι άσκησαν έτσι

“παιδευτική” αποστολή. Πολύ περισσότερο όμως αυτή η ίδια λειτουργία των μηχανισμών φαίνεται να ευνόησε τόσο την ευθεία συνεννόηση των μερών όσο και την επαφή τους. Ακόμη και η σε ορισμένες περιπτώσεις συχνή προσφυγή στη μεσολάβηση δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ως προβληματικό στοιχείο της λειτουργίας των επαγγελματικών τους σχέσεων, αφού η ευθύνη της επίλυσης της διαφοράς ανήκε τελικά στα μέρη, τα οποία σαφώς την αξιοποίησαν. Αν και δεν θα μπορούσε έτσι να ισχυρισθεί κανείς με σιγουριά ότι οι μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών απέκτησαν οριακό χαρακτήρα, όπως συμβαίνει σε πολλές χώρες με παρόμοιο με το ελληνικό σύστημα επαγγελματικών σχέσεων (Γαλλία, Ιταλία, κλπ), δεν θα μπορούσε να ισχυρισθεί κανείς ότι δυσχέραναν την συλλογική διαπραγμάτευση. Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης τα μέρη πάντοτε ωθήθηκαν να βρουν συναινετικές λύσεις και να συνάψουν συμφωνία. Οι στατιστικές αποδεικνύουν άλλωστε ότι η πλειοψηφία των αιτήσεων για παρέμβαση του Οργανισμού οδήγησε σε υπογραφή συμφωνίας. Η διαιτησία κατοχυρώθηκε ως η όλως εξαιρετική διαδικασία, η οποία ακολουθείται, όταν η συναινετική λύση δεν είναι εφικτή, παρά το ότι εξαντλήθηκαν όλες οι προσπάθειες. Παρέμβαση λοιπόν μόνο σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου εμφανίζεται συγκυριακή, ή ίσως μόνιμη αλλά πραγματική, δυσχέρεια στην επαφή των κοινωνικών μερών, δηλαδή αποστολή απλής εναλλακτικής λύσης σε σχέση με την ελεύθερη και ουσιαστική διαπραγμάτευση. Τέλος το Σώμα μεσολαβητών-διαιτητών κατάφερε να αποκτήσει έναν υψηλό βαθμό αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης εκ μέρους και των δύο πλευρών, πράγμα καθόλου προφανές για το έντονα συγκρουσιακό πεδίο των εργασιακών σχέσεων και πολύ περισσότερο σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, όπου οι θεσμοί δεν χαρακτηρίστηκαν πάντοτε από τις παραπάνω ιδιότητες.

Βεβαίως οι παραπάνω παρατηρήσεις δεν παραπέμπουν σε εφησυχασμό. Ο,τι και αν κατακτήθηκε στο παρελθόν, δεν διατηρείται κατ' ανάγκη και στο μέλλον. Η αξιοπιστία των θεσμών και των προσώπων, τα οποία τους αποτελούν, κρίνεται καθημερινά και με κάθε ευκαιρία, ειδικά μάλιστα στο εξεταζόμενο ζήτημα. Πρέπει να γίνει πάντως, για την ομαλή συνέχιση της λειτουργίας του θεσμού, πέρα για πέρα κατανοητό, τόσο από τα μέρη όσο και από τους εμπλεκόμενους τρίτους μεσολαβητές και κυρίως διαιτητές, ότι οι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών διαφορών αποτελούν μηχανισμούς αποκλειστικά και μόνο επιβοήθησης και όχι υποκατάστασης της ελεύθερης βούλησης.

## Συμφιλίωση, διαμεσολάβηση και διαιτησία Εθνική αναφορά - Πορτογαλία

António Monteiro Fernandes, Καθηγητής του I.S.C.T.E.

- I. 1. Το πορτογαλικό σύστημα συλλογικών εργασιακών σχέσεων κυριαρχείται από την τομή δύο ιστορικών τάσεων: αυτής της **διατήρησης της παράδοσης του συντεχνιακού συστήματος** και εκείνης της **ανάπτυξης του δικαιώματος της οργάνωσης (σε σωματεία) και της πολιτικής δημοκρατίας**.

Η πρώτη τάση εμφανίζεται αρχικά σε επίπεδο νομοθεσίας: ο νόμος παίζει ουσιαστικό ρόλο στον καθορισμό των μοντέλων οργάνωσης και συλλογικής δράσης. Έτσι, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορά όλα τα μέρη του συστήματος συλλογικών σχέσεων: νόμος για τα εργατικά σωματεία (Νομοθετικό Διάταγμα 215-B/75, της 30ής Απριλίου), νόμος για τις ενώσεις των διαφορών (Νομοθετικό Διάταγμα 215-C/75, της ίδιας ημερομηνίας), νόμος για τη σωματειακή εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση (Νόμος 46/79, της 12ης Σεπτεμβρίου), νόμος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα μέσα επίλυσης των διαφορών (Νομοθετικό Διάταγμα 519-C1/79, της 29ης Δεκεμβρίου) και νόμος σχετικά με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας (Νόμος 65/77, της 26ης Αυγούστου). Η «βαρειά σκιά» του συντεχνιακού συστήματος είναι επίσης προφανής στην πρακτική των διαπραγματεύσεων: οι κλαδικές συμφωνίες κυριαρχούν και το περιεχόμενό τους ακολουθεί τις επιταγές ενός «μοντέλου» πολύ κοντινού σε αυτό που ίσχυε πριν την αλλαγή του πολιτικού συστήματος.

Η δεύτερη τάση εκφράζεται βέβαια στο περιεχόμενο των νόμων που αναφέρθηκαν πιο πάνω, αλλά διαφαίνεται κυρίως στο επίπεδο της συλλογικής αντιμετώπισης, όπου η συλλογική αυτονομία, η ελευθερία της οργάνωσης, η κυριαρχική σημασία της απαίτησης για δημοκρατική συλλογική ζωή και η ανεξαρτησία έναντι της Κυβέρνησης και των εργοδοτών γίνονται διαρκώς αντικείμενα επίκλησης και καθημερινό βίωμα μέσα στο πολιτικό σύστημα.

2. Υπάρχουν δύο συνομοσπονδίες εργατικών σωματείων – η *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional* (CGTP-In) και η *União Geral dos Trabalhadores* (UGT) –, με την πρώτη να προσεγγίζει περισσότερο το Κομμουνιστικό Κόμμα και την δεύτερη να έχει Σοσιαλιστικές και Σοσιαλδημοκρατικές τάσεις. Υπάρχουν τρεις κύριες συνομοσπονδίες εργοδοτών – *Confederação da Indústria Portuguesa* (CIP), *Confederação do Comércio de Portugal* (CCP) και *Confederação dos Agricultores Portugueses* (CAP) – που αλληλεπιδρούν με την ομάδα των αναγνωρισμένων εργατικών σωματείων, ιδιαίτερα στα πλαίσια της *Comissão Permanente de Concertação Social* (CPCS), όπου εκπροσωπείται επίσης και η Κυβέρνηση.

Τα βασικά εργατικά σωματεία και οι σύνδεσμοι εργοδοτών είναι εξαιρετικά πολυάριθμοι (υπάρχουν πάνω από 300 οργανώσεις για

το κάθε ένα) και επομένως και σχετικά αδύναμα, από την άποψη της αναγνώρισης, των οικονομικών πόρων και των δυνατοτήτων για κινητοποίηση.

3. Το σύστημα χαρακτηρίζεται επίσης από την κυριαρχία του νόμου σε σχέση με τα άλλα μέσα ρύθμισης. Αυτή η κατάσταση δεν μπορεί να εξηγηθεί μόνο από την πολιτιστική επίδραση του συντεχνιακού συστήματος: αποτελεί επακόλουθο του γεγονότος ότι η συλλογική διαπραγμάτευση βρίσκεται σε μια εξαιρετικά δύσκολη φάση, η οποία την καθιστά μη παραγωγική από την άποψη ότι προσαρμόζει τους κανόνες στην πραγματικότητα και ότι δημιουργεί νέες λύσεις για νέα εργασιακά προβλήματα.

Η συλλογική διαπραγμάτευση πρακτικά περιορίζεται στη ρουτίνα της ετήσιας μισθολογικής αναθεώρησης. Μερικές συμβάσεις έχουν ακόμη περιεχόμενο που καθορίστηκε στα τέλη της δεκαετίας του εβδομήντα. Η αμυντική πολιτική των εργατικών σωματείων και η αμοιβαία τάση των εργαζομένων αποτελούν τη ρίζα αυτής της κατάστασης.

Αν έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος ή έχουν εισαχθεί κάποιες καινοτομίες στην εργατική νομοθεσία αυτό οφείλεται στις παρεμβάσεις των νομοθετών.

- II. 1. Η πορτογαλική νομοθεσία καθιερώνει μια τυπολογία συλλογικών εργασιακών διαφορών<sup>1</sup> και μια τυπολογία τρόπων επίλυσης αυτών των διαφορών. Αυτές οι νομοθετικές λύσεις πρέπει να τοποθετηθούν σε ένα ιδιαίτερο πλαίσιο.

Αυτό το γεγονός αντιμετωπίζεται μέσα στα νομικά πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που περιέχονται σε ένα νόμο που θεσπίστηκε από την Κυβέρνηση<sup>2</sup> κατά τη διάρκεια της περιόδου του πλήρους εκδημοκρατισμού της χώρας. Αυτή η διάταξη είναι το Νομοθετικό Διάταγμα 519-C1/79, της 29ης Δεκεμβρίου (που στο εξής θα αναφέρεται ως «ο Νόμος»).

Αυτό το νομικό κείμενο είναι προϊόν «αμφίπλευρης» πολιτικής: Από τη μια επιδιώκει την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των μέσων ειρηνικής επίλυσης των διαφορών και από την άλλη υιοθετεί μια κάπως έντονη «ρυθμιστική» αντιμετώπιση όσον αφορά τις υποχρεωτικές συνθήκες που πρέπει να πληρούν οι συμβάσεις για να αποτελέσουν πηγές δικαίου. Αυτές οι συνθήκες επηρεάζουν τις δυνατότητες των θεμάτων (άρθρα 3 και 4) και τη μορφή των συμβάσεων (άρθρο 4/1) αλλά επίσης και τα θέματα προς διαπραγμάτευση (άρθρα 5 και 6), το πεδίο του προσωπικού και της προσωρινής εφαρμογής (άρθρα 7 έως 13) και τη διαδικασία της επίσημης καταγραφής και δημοσίευσης (άρθρα 24 με 26)<sup>3</sup>. Επιπλέον ο Νόμος επιτρέπει τη διοικητική επέκταση των συμβάσεων.

Από την άλλη, η διαδικασία της διαπραγμάτευσης (άρθρα 16 έως 23) και οι μέθοδοι επίλυσης των διαφορών (άρθρα 30 και επόμενα) ρυθμίζονται λεπτομερώς, αλλά οι αντίστοιχοι κανονισμοί δεν είναι γενικά επιτακτικοί. Περιγράφουν μόνο ενδεικτικά μοντέλα δράσης. Αυτό το μέρος του νόμου εκφράζει ευθέως την διάθεση ενθάρρυνσης των διαπραγματεύσεων. Καθιερώνει ακριβώς ένα σύνδεσμο μεταξύ της τυπικής διαπραγμάτευσης και της διαδικασίας της διαφοράς που προκύπτουν από μια συμβατική θεώρηση της



τελευταίας. Η υπό εξέταση διαφορά θεωρείται ως ένα περιστατικό της διαδικασίας διαπραγμάτευσης της συλλογικής σύμβασης.

2. Ένα ολόκληρο κεφάλαιο (κεφάλαιο VIII) αφιερώνεται σ' αυτό το θέμα ακριβώς με τον τίτλο «Συλλογικές εργασιακές διαφορές». Όμως δεν υπάρχει νομικός ορισμός της συλλογικής διαφοράς<sup>4</sup>.

Η νομική ορολογία περιλαμβάνει δύο είδη διαφορών. Τις διαφορές που αφορούν την σύναψη ή την αναθεώρηση των «συλλογικών συμβάσεων» (τμήμα I, άρθρα 30 έως 40) και τις «διαφορές που αφορούν την εφαρμογή των συμβάσεων» (τμήμα II, άρθρο 41). Αν και ο Νόμος δεν παρέχει κάποιον ορισμό, αυτά τα είδη αντιστοιχούν πλήρως στην κλασική διάκριση μεταξύ διαφορών «συμφερόντων» και «νομικών» διαφορών<sup>5</sup>, σύμφωνα με την άποψη ότι είναι πάντα θέμα «διαπραγματευτικού συμβάντος».

Όσον αφορά τις διαφορές σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων, ο νόμος φαίνεται να υπαγορεύει μια μάλλον περιοριστική στάση. Επιτρέπει μόνο διαφορές ερμηνείας (άρθρο 41/1). Πάντως, πρακτικά, τίποτε δεν εμποδίζει να χρησιμοποιηθούν τα μέτρα που έχουν σχεδιασθεί για την επίλυση των διαφορών αυτού του είδους για την αποκατάσταση των ελλείψεων και την διόρθωση των σφαλμάτων ή ανακριβειών στο κείμενο της αντίστοιχης συμφωνίας. Δεν πρέπει να λησμονηθεί ότι σε αυτό το πεδίο το νομικό πλαίσιο είναι σχεδόν τελειώς ενδεικτικό.

3. Αυτή η νομική διάκριση έχει άμεσες συνέπειες στα πλαίσια της λογικής του νόμου όσον αφορά τις διαδικασίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίλυση των διαφορών.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, ο συμβιβασμός, η διαμεσολάβηση και η διαιτησία ορίζονται και ρυθμίζονται λεπτομερώς ως ειδικές μέθοδοι επίλυσης διαφορών σχετικών με τη σύναψη ή την αναθεώρηση των συμβάσεων (που από εδώ και στο εξής θα αποκαλούνται διαφορές συμφερόντων). Το τμήμα I περιλαμβάνει πράγματι τον κανονισμό (πολύ ενδεικτικό) των διαδικασιών αυτών, που αφορούν αυτόν τον τύπο διαφορών.

Από την άλλη, ο Νόμος θεωρεί την ύπαρξη ενός ανεξάρτητου μηχανισμού διαφορών κατά την εφαρμογή των συμβάσεων (από εδώ και στο εξής «νομικές διαφορές»): την αποκαλούμενη «Επιτροπή Διαχείρισης Εργασίας» (*comissão paritária*), που «πρέπει» να δημιουργήσει κάθε σύμβαση (άρθρο 41/1). Αυτή η Επιτροπή απαρτίζεται από ισάριθμους αντιπροσώπους των μερών της σύμβασης και τα ομόφωνα πορίσματα είναι αντικείμενο καταγραφής και δημοσίευσης ως όργανα «ρύθμισης» της σύμβασης. (άρθρο 41/4)

Αυτό είναι το σχέδιο που προτείνει ο Νόμος.

4. Η δικαστική επίλυση των **διαφορών συμφερόντων** αποκλείεται εντελώς. Ο Νόμος προβλέπει πάντως την πιθανότητα μιας **διοικητικής** λύσης Αυτή είναι μια όψη της κληρονομιάς του συντεχνιακού συστήματος ίχνη του οποίου είναι ακόμη εμφανή στην νομική μας παράδοση.

Εκτός από τη συμφιλίωση, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία, το Νομοθετικό Διάταγμα 519-C1/79 επιτρέπει την δυνατότητα «εργασιακών ρυθμίσεων» (*portaria de regulamentação do trabalho*, ή

PRT) που εκδίδονται από το Υπουργείο Εργασίας με τη συμμετοχή του υπεύθυνου για τον οικονομικό τομέα Υπουργού. Έτσι το σύστημα των *portarias* συμπεριλαμβάνεται στα συνολικά μέτρα επίλυσης διαφορών.

Σύμφωνα με το άρθρο 36/1, η έκδοση μιας *portaria* (PRT) επιτρέπεται σε τρεις περιπτώσεις: όταν υπάρχει ανυπαρξία εργατικών σωματείων ή συνδέσμων εργοδοτών, ή συστηματική άρνηση για διαπραγμάτευση ή χρήση πρακτικών και χειρισμών που εμφανώς προσπαθούν να καθυστερήσουν ή να παρεμποδίσουν την φυσιολογική πρόοδο των διαπραγματεύσεων. Έτσι, αυτό είναι ένα τυπικό μέσο αντίδρασης της καταπάτησης του δικαιώματος διαπραγμάτευσης, που μπορεί να ληφθεί σαν έκφραση κακής πίστης<sup>6</sup>.

Ο Νόμος σαφώς αντιλαμβάνεται τους κινδύνους χρήσης αυτού του τύπου της διοικητικής παρέμβασης, ειδικά στο βαθμό που αυτό μπορεί να βλάψει τη συλλογική αυτονομία. Η θέσπιση των PRTs εισάγει τη δημιουργία από το Υπουργείο Εργασίας μιας «τεχνικής επιτροπής» (άρθρο 36/2) με τη συμμετοχή, αν είναι δυνατόν, ειδικών, που να ορίζονται από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους που εμπλέκονται στην υπόθεση.

Τα αποτελέσματα μιας PRT είναι ταυτόσημα με αυτά μιας συλλογικής σύμβασης. Επίσης, οι *portarias* δημοσιεύονται στις σελίδες του *Boletim do Trabalho e do Emprego* (BTE) (άρθρα 39 και 40). Πάντως, δίνεται προτεραιότητα σε συμβάσεις που είναι προϊόν συλλογικής αυτονομίας: αν μια σύμβαση γίνει αντικείμενο επιτυχούς διαπραγμάτευσης σε πεδίο που καλύπτεται ήδη από μια PRT θα υπερισχύσει της τελευταίας για τους εργαζόμενους και εργοδότες που αντιπροσωπεύονται στη διαπραγμάτευση (άρθρο 38).

Πρέπει να προστεθεί ότι η έκδοση των PRT συμβαίνει πλέον εξαιρετικά σπάνια. Κάθε χρόνο δημοσιεύονται περίπου 2 με 3 *portarias* πάντοτε στη βάση της πρώτης υπόθεσης που προβλέπεται από τον Νόμο: αυτήν της ανυπαρξίας συμμετεχόντων, οι οποίοι θα πραγματοποιήσουν πραγματική συλλογική διαπραγμάτευση.

Συμπέρασμα: σύμφωνα με τον Νόμο οι διαφορές συμφερόντων μπορούν να επιλυθούν με παραδοσιακά μέσα λίγο-πολύ εξαρτώμενα από την συλλογική αυτονομία, τη συμφιλίωση, τη διαμεσολάβηση, τη διαιτησία ή (σε μερικές τυπικές περιπτώσεις) μέσω διοικητικών οδών.

5. Όσον αφορά τις αποκαλούμενες **νομικές διαφορών** έχουμε δει ότι ο Νόμος ορίζει μια ειδική<sup>7</sup> λύση: την «Επιτροπή Εργασιακής Διαχείρισης<sup>8</sup>», που δημιουργείται από τη συλλογική σύμβαση μετά από μια διαδικασία συζήτησης. Αυτό είναι ένα **συμβατικό μέσο** που επιτρέπει τη διατήρηση «σε εγρήγορση» κατά τη διάρκεια της συνολικής περιόδου της νομικής ισχύος της σύμβασης από τη συλλογική βούληση και τα αντίστοιχα συμφέροντα που έχουν αποτελέσει τη βάση της σύμβασης.

Επιπλέον, οι νομικές διαφορές μπορούν να επιλυθούν με **δικαστικά** μέσα<sup>9</sup>. Ο Νόμος 3/99, της 13ης Ιανουαρίου (σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία των δικαστηρίων) αναγνωρίζει ότι τα **εργασιακά δικαστήρια**<sup>10</sup> είναι κατάλληλα για την λήψη αποφάσεων που

αφορούν την «κατάργηση και την ερμηνεία των μη διοικητικών οργάνων των συλλογικών εργασιακών ρυθμίσεων»<sup>11</sup>» (άρθρο 85).

Επιπλέον, ο Εργατικός Κώδικας (CPT από τα πορτογαλικά του αρχικά) (Νομοθετικό διάταγμα 480/99, της 9ης Νοεμβρίου) περιγράφει τα Σωματεία και τους συνδέσμους των εργοδοτών ως νόμιμα μέρη που μπορούν να παρίστανται ενώπιον του δικαστηρίου που αφορά τα **συλλογικά δικαιώματα** και συμφέροντα που αντιπροσωπεύουν (άρθρο 5/1). Επιπλέον, τα εργατικά σωματεία μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα να δράσουν **υποκαθιστώντας** τα μέλη τους που τους εξουσιοδοτούν να πράξουν έτσι, ιδιαίτερα στην περίπτωση της «παραβίασης γενικά των ατομικών δικαιωμάτων του ίδιου είδους» (άρθρο 5/2-c)<sup>12</sup>. Αυτό συμβαίνει σε τυπικές περιπτώσεις διαφορών επί της εφαρμογής των συμβάσεων.

- III 1. Ο ρόλος της Πολιτείας στις συλλογικές εργατικές διαφορές είναι λιγότερο σημαντικός σήμερα από ότι διαφαίνεται από την ανάγνωση των νομοθετικών κειμένων. Από τη δεκαετία του '80 η Πολιτεία σταδιακά διέκοψε την σημαντική παρουσία που διατηρούσε κατά τη διάρκεια της μετεπαναστατικής περιόδου στα πλαίσια του συντεχνιακού παρεμβατισμού και των αποπειρών πολιτικού ελέγχου των κοινωνικών δυνάμεων<sup>13</sup> που έγιναν μετά τις 25 Απριλίου του 1974.

Η δημόσια πολιτική που αφορά τις συλλογικές διαφορές θα μπορούσε έτσι να οριστεί ως πολιτική του μη-παρεμβατισμού. Όμως, η πορτογαλική κοινωνία είναι μάλλον ευάλωτη, τα «συστήματα» (μεταφορές, προμήθειες, υγεία, κλπ.) στα οποία βασίζεται η ζωή της κοινότητας είναι πολύ ευαίσθητα στη διακοπή της λειτουργίας τους, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική σύγκρουση. Η περιφερειακή φύση της Επαρχίας – πολύ έντονη στην περίπτωση των αρχιπελάγων των Αζορών και της Μαδέρα – επιδεινώνει αυτό τον ευάλωτο χαρακτήρα.

Οι αρχές λοιπόν καλούνται να παίξουν δύο είδη ρόλων στις συγκρούσεις που μπορεί να απειλήσουν τη συνέχεια των υπηρεσιών δημοσίου συμφέροντος: αυτόν της **διευκόλυνσης** των διαπραγματευτικών λύσεων μέσω της παρέμβασης των δημόσιων υπηρεσιών συμβιβασμού και αυτόν της **επιβολής**<sup>14</sup> ενός ελαχίστου επιπέδου παροχής εργασίας σχεδιασμένου ώστε να επιτρέπει την κάλυψη των βασικών αναγκών (*serviços mínimos*), σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ή στην αρχή μιας σύγκρουσης που περιλαμβάνει διακοπή εργασίας.

2. Εκτός από το επίπεδο που αφορά τη νομική διαφορά – για την οποία υπάρχουν διαθέσιμες νομοθετικές λύσεις- οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών είναι όλες **εξω-νομικού** χαρακτήρα.

Από νομική άποψη, η συμφιλίωση, η διαμεσολάβηση και η διαιτησία εμφανίζονται ως μέθοδοι ειδικές για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων συμφερόντων. Αλλά τίποτα δεν εμποδίζει αυτές τις μεθόδους να χρησιμοποιηθούν σε νομικές διαφορές. Επιπλέον, η κοινωνική εμπειρία δείχνει ότι η διάκριση μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων δεν είναι προφανής σε πολλές ειδικές περιπτώσεις,

όπου θέματα εφαρμογής και νέων διεκδικήσεων αναμειγνύονται και συγχέονται.

Από την άλλη, ο συμβιβασμός, η διαμεσολάβηση και η διαιτησία έχουν σχεδιαστεί και ρυθμίζονται από το **Νόμο** και σχεδόν ποτέ από τις συλλογικές συμβάσεις. Το γεγονός ότι η βούληση των μερών παίζει σημαντικό ρόλο σ' αυτές – επιπλέον ο νόμος ο ίδιος επιτρέπει αυτό το ρόλο – τους δίνει ένα ουσιαστικά **εθελοντικό** χαρακτήρα.<sup>15</sup> Οι μόνες εξαιρέσεις είναι η *ex officio* παρέμβαση των δημόσιων υπηρεσιών συμβιβασμού (άρθρο 17/2 του Νομοθετικού Διατάγματος 219/93, της 16ης Ιουνίου) και υποχρεωτικής διαιτησίας (άρθρο 35 του νομοθετικού διατάγματος 519-C/79). Θα επανέλθουμε αργότερα σ' αυτό το θέμα.

3. Η χρηματοδότηση των εξω-νομικών μέσων επίλυσης των συλλογικών εργασιακών συγκρούσεων είναι ένα μεγάλο ανοιχτό ερώτημα.

Η προσφυγή στις δημόσιες υπηρεσίες συμβιβασμού είναι δωρεάν, τα σχετικά έξοδα απορροφώνται από τον προϋπολογισμό τους. Πρόκειται για έναν κρατικό θεσμό – το *Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho*<sup>16</sup> (IDICT) – υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, που συγκεντρώνει διάφορες λειτουργίες χαρακτηριστικές της διοίκησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών της επιθεώρησης. Στη δομή του συμπεριλαμβάνεται ένα Τμήμα Επαγγελματικών Σχέσεων (άρθρο 17 του νομοθετικού διατάγματος 219/93, που έχει ήδη αναφερθεί) που είναι αρμόδιο να παραμβαίνει σε εργασιακές διαφορές είτε κατόπιν αιτήσεων των εμπλεκόμενων μερών ή *ex officio*.

Το πρόβλημα της χρηματοδότησης της διαιτησίας δεν έχει λυθεί και είναι ιδιαίτερα οξύ στην περίπτωση της αναγκαστικής διαιτησίας. Πριν το 1974 ο Νόμος καθιέρωσε την αρχή της διαμοίρασης των εξόδων της διαιτησίας, παρότι το σύστημα βασιζόταν σε σημαντικό βαθμό στην αναγκαστική διαιτησία. Σήμερα ο Νόμος δεν δίνει απάντηση σε αυτό το ερώτημα. Πιθανά υπονοείται ότι η αρχή της διαμοίρασης των εξόδων είναι προφανής.

Η οικονομική αδυναμία των κοινωνικών εταίρων, ιδιαίτερα των σωματείων, είναι ένας από τους λόγους για την εξαιρετική σπανιότητα της εθελοντικής προσφυγής στη διαιτησία. Επιπλέον, η αναγκαστική διαιτησία μπορεί να έρθει αντιμέτωπη με την άρνηση των εμπλεκόμενων μερών να εκπληρώσουν τις οικονομικές τους υποχρεώσεις και η Κυβέρνηση δεν επιθυμεί μεγάλα ανοίγματα σε αυτόν τον τομέα. Το πρόβλημα της χρηματοδότησης παραμένει ένας από τους λόγους της μη ικανοποιητικής λειτουργίας του συστήματος διαχείρισης των διαφορών.

- IV 1. Για να εμβαθύνουμε στην παρουσίαση της διαδικασίας επίλυσης των διαφορών, ξεκινώντας με τη συμφιλίωση και τη **διαμεσολάβηση**, πρέπει να γίνει ένα προκαταρκτικό σχόλιο: ο μεν νόμος θεσπίζει τη διάκριση μεταξύ των δύο τύπων, στην πράξη όμως υπάρχει κάποια σύγχυση.

Οι κινήσεις των ειδικών διαπραγματευτών συμβιβασμού του IDICT – καθώς πρακτικά πάντοτε επιζητείται συμφιλίωση<sup>17</sup> – δεν ακολουθούν κάποιο απόλυτο μοντέλο. Συνήθως είναι στην αρχή συμβιβαστικές και εξελίσσονται σε μεσολαβητικές.

Πάντως, σύμφωνα με το νομικό πρότυπο, η πρωτοβουλία της συμφιλίωσης μπορεί να αναληφθεί από ένα μόνο από τα εμπλεκόμενα μέρη<sup>18</sup> (άρθρο 31/1), ενώ η διαμεσολάβηση εξαρτάται από τη συμφωνία μεταξύ των δύο μερών (άρθρο 33/1).

Στο μακρινό παρελθόν (στη δεκαετία του '70) εμφανίστηκαν μερικές εξαιρετικά σπάνιες περιπτώσεις **διαμεσολάβησης** που πραγματοποιήθηκε από ειδικούς εκτός των δημόσιων υπηρεσιών συμφιλίωσης.

Ο χαρακτήρας της εργοδοσίας (δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση) επίσης δεν έχει επίδραση στους τρόπους παρέμβασης. Επιπλέον, η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών συμφιλίωσης δεν υπόκειται σε διακρίσεις σχετικές με τη νομική φύση των συμμετεχόντων<sup>19</sup>.

2. Η συμφιλίωση - διαμεσολάβηση<sup>20</sup> πραγματοποιείται στα πλαίσια του IDICT, από **στελέχη δημοσίων υπηρεσιών** που αποκλειστικά και μόνιμα ασχολούνται με την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων σε κάθε τομέα δραστηριοτήτων<sup>21</sup>. Κάθε ένας από αυτούς είναι υπεύθυνος για διάφορους τομείς. Η **επιλογή** της συμφιλίωσης δεν είναι λοιπόν στο χέρι των συμμετεχόντων αλλά αποτελεί συνέπεια της οργάνωσης της υπηρεσίας. Φυσικά, αν η παρουσία ενός ορισμένου διαπραγματευτή αμφισβητηθεί από ένα από τα εμπλεκόμενα μέρη αυτός - αυτή θα αντικατασταθεί.

Γενικά, η παρέμβαση των υπηρεσιών συμφιλίωσης IDICT υποστηρίζεται από ελεγκτές που ορίζονται από το αρμόδιο Υπουργείο για τον τομέα δραστηριοτήτων που συμμετέχει. (άρθρο 31/2).

3. Ο Νόμος (άρθρο 31) δεν καθορίζει χρονικό όριο για την αίτηση συμφιλίωσης μπορεί να γίνει ανά πάσα στιγμή, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των μερών ή πρωτοβουλίας ενός εξ αυτών, υπό τις συθήκες που ήδη αναφέρθηκαν (άρθρο 31/1).

Επιπλέον, η συμφιλίωση μπορεί να πραγματοποιηθεί *ex officio*, σύμφωνα με το άρθρο 17 του νόμου στο IDICT (Νομοθετικό Διάταγμα 219/93 που αναφέρθηκε προηγουμένως): η υπηρεσία συμβιβασμού έχει τη δυνατότητα να «εμποδίσει, να ακολουθήσει και να παρέμβει σε καταστάσεις εργασιακών συγκρούσεων για την επίλυσή τους και λαμβάνοντας υπόψη τη σύνθεση των συμφερόντων».

4. Οι **κανόνες της διαδικασίας συμβιβασμού** είναι πολύ απλοί, γίνονται σημαντικές διευκολύνσεις της αυτορρύθμισης εκ μέρους των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένου και του μεσολαβητή.

Αν η προσφυγή στον συμβιβασμό στηρίζεται στη συμφωνία μεταξύ των μερών ή σε μονόπλευρη πρωτοβουλία, σύμφωνα με το άρθρο 31/1, η διαδικασία πρέπει να ξεκινήσει μέσα στο επόμενο δεκαπενθήμερο (άρθρο 32)<sup>22</sup>. Ο νομοθέτης απαιτεί να δοθεί προτεραιότητα στον «καθορισμό των θεμάτων» που θα συζητηθούν. (άρθρο 31/3). Η δράση του μεσολαβητή μπορεί να αποτελείται από την παρουσίαση προτάσεων στα ενδιαφερόμενα μέρη (άρθρα 31/2). Αυτό είναι όλο. Η σειρά των συμβιβαστικών κινήσεων είναι στη διακριτική ευχέρεια του μεσολαβητή και εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα των ενδιαφερομένων μερών.

Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας συμβιβασμού δεν υπάρχει κανονισμός που να υποχρεώνει τα δύο μέρη να απέχουν από τη διαφορά τους. Ούτε ο Νόμος<sup>23</sup> ούτε κάποια άλλη πηγή υποχρεώσεων θεσπίζει ακόμη και παροδικά κάποια «υποχρέωση εργασιακής ειρήνης». Ο συμβιβασμός δεν είναι ισοδύναμος με την υποχρεωτική αναστολή των κινητοποιήσεων. Πάντως, στην πρακτική των διαφορών η αίτηση συμβιβασμού δηλώνει την επιθυμία για εργασιακή ειρήνη, καθώς αντιστοιχεί σε μια μάλλον ειρηνική φάση της πορείας της διαφοράς. Φυσιολογικά, η απόφαση για απεργία και η ανακοίνωσή της προκύπτουν μετά την αποτυχία της απόπειρας συμβιβασμού.

5. Αν ο συμβιβασμός είναι επιτυχημένη θα επέλθει συμφωνία επί των θεμάτων που συζητήθηκαν. Στην περίπτωση που προέβλεψε ο νομοθέτης – αυτήν της «συμβασιακής» διαφοράς – **αυτή η συμφωνία δεν έχει ανεξάρτητο νομικό αποτέλεσμα** σε σχέση με τη συλλογική σύμβαση που συζητείται. Η συμφιλίωση εμφανίζεται ως ένα απλό **μέσο** διασφάλισης του καθορισμού των περιεχομένων της συγκεκριμένης συμφωνίας<sup>24</sup>. Πολύ συχνά, λειτουργεί απλά σαν ένα όργανο «ξεπαγώματος» των διαπραγματεύσεων, που μπορεί να συνεχιστούν μετά την επίτευξη της συμφωνίας.

Δεδομένου ότι η «συμφωνία συμφιλίωσης» δεν είναι όργανο συλλογικού διακανονισμού<sup>25</sup>, δεν υπόκειται σε καταγραφή και δημοσίευση. Το νόμιμο αποτέλεσμά της είναι ακριβώς το ίδιο με εκείνο οποιασδήποτε συμφωνίας ή σύναψης συμφωνίας που καταγράφεται στα πρακτικά μιας φυσιολογικής διαδικασίας διαπραγματεύσεων.

Πρέπει επίσης να αναλύσουμε την άλλη πιθανή κατάσταση, αυτήν της συμφιλίωσης στα πλαίσια μιας σύγκρουσης συμφερόντων που είναι «εκτός θέματος» ή «μη συμβασιακή», δηλαδή δεν αποτελεί μέρος της σειράς της διαπραγματευτικής διαδικασίας μίας συλλογικής σύμβασης. Το προϊόν του συμβιβασμού, σε περίπτωση επιτυχίας μπορεί να αποτελείται από τη μερική τροποποίηση της συλλογικής σύμβασης – και έτσι πηγαίνουμε πίσω στις προηγούμενες παρατηρήσεις – ή από δεσμεύσεις διαφορετικού χαρακτήρα<sup>26</sup>, στις οποίες πρέπει να αναγνωρισθεί μια ανεξάρτητη αξία, πιθανά τα αποτελέσματα των πολιτικών συμβάσεων αλλά όχι ο νομικός χαρακτήρας των συλλογικών συμβάσεων.

6. Είδαμε ότι στην πρακτική των συλλογικών σχέσεων είναι πολύ δύσκολο να γίνουν διακρίσεις μεταξύ συμφιλίωσης βημάτων και **διαμεσολάβησης**, όσον αφορά τη δραστηριότητα των επίσημων μεσολαβητών. Είναι αλήθεια ότι ο Νόμος καθιερώνει μια σαφή διαφορά μεταξύ αυτών των εννοιών. Αλλά η εννοιολογική διάκριση που έγινε από το νομοθέτη προϋποθέτει μια ανύπαρκτη κατάσταση – αυτήν της «ανεξάρτητης» μεσολάβησης που πραγματοποιείται εκτός των δημόσιων υπηρεσιών συμφιλίωσης (IDICT), με την εκλογή ενός *ad hoc* μεσολαβητή κατόπιν συμφωνίας των μερών.

Σύμφωνα με τη νομική έννοια, η μεσολάβηση αποτελείται από μια προσπάθεια επίλυσης της συλλογικής διαφοράς εθελοντικά, βασισμένη σε μια **πρόταση που γίνεται από έναν εξωτερικό παρτηρητή** και την απουσία άμεσης επαφής μεταξύ των μερών. Έτσι, ο μεσολαβητής είναι ο μοναδικός διαπραγματευτής κάθε μέρους.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο ο Νόμος επιβάλλει μια υποχρέωση μυστικότητας που αφορά όλες τις πληροφορίες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια των συναλλαγών του, στο βαθμό βέβαια που οι πληροφορίες αυτές δεν είναι γνωστές και στα δύο μέρη.

7. Το άρθρο 33 του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C1/79 περιγράφει μια σειρά γεγονότων (ενδεικτικών και προαιρετικών), χαρακτηριζόμενη από συγκεκριμένα χρονικά όρια, που αρχίζει με την επιλογή του μεσολαβητή συνεχίζεται με την παρουσίαση της πρότασης από τον τελευταίο και τελειώνει με την ταυτόχρονη ανακοίνωση της επιτυχίας ή της αποτυχίας της μεσολάβησης στα δύο ενδιαφερόμενα μέρη. Το τμήμα υπ' αριθμόν 6 αυτού του άρθρου είναι σαφές. Ο μεσολαβητής μπορεί να κάνει όλες τις χρήσιμες επαφές «με κάθε ένα από τα μέρη ξεχωριστά», με σκοπό να καταλήξει σε συμφωνία. Τα στενά χρονικά περιθώρια που τίθενται από τον Νόμο<sup>27</sup> (είκοσι ημέρες για τον σχεδιασμό της πρότασης, δέκα ημέρες για την απάντηση των ενδιαφερομένων μερών, πέντε ημέρες για την «διασταυρωμένη» ανακοίνωση των αποτελεσμάτων) δίνουν την εντύπωση ότι ο νομοθέτης θεωρεί αυτή την διαδικασία σαν μια σειρά πολύ συγκεντρωμένων, σαφών και γρήγορων βημάτων. Πάντως τα νόμιμα χρονικά όρια υπερβαίνουν τον ένα μήνα, χρονικό διάστημα πιθανά υπερβολικό σε σχέση με τη φύση των διαφόρων διαφορών.

8. Οτιδήποτε έχει διατυπωθεί σχετικά με τη **νομική επίδραση** των προϊόντων της συμφιλίωσης ισχύει και για την διαμεσολάβηση. Η τελευταία αντιμετωπίζεται επίσης σαν μια διαδικασία μέσω της οποίας μπορούν να προσδιορισθούν τα προϊόντα μιας συλλογικής σύμβασης. Η συμφωνία η οποία επιτυγχάνεται δεν είναι ένα ισχύον ανεξάρτητο νομικό όργανο. Θα καταστεί τέτοιο μόνο στην περίπτωση μιας διαφοράς «εκτός περιεχομένου» που έχει αναφερθεί κάτω ακριβώς από τις ίδιες συνθήκες που εφαρμόζονται για την διενέργεια συμφιλίωσης. Η μεσολάβηση θεωρείται από το νόμο ως ένα είδος συμβιβασμού χωρίς επαφή μεταξύ των μερών.

- V. 1. Το Νομοθετικό Διάταγμα 519-C1/79 ασχολείται επίσης με τη **διαιτησία**. Προβλέπει δύο είδη, την **εθελοντική** και την **υποχρεωτική** διαιτησία.

Για να ισχύσει η προσφυγή στη διαιτησία πρέπει να βασίζεται σε συμφωνία μεταξύ των μερών (άρθρο 35), είτε ως «διαιτητική συμφιλίωση» που καθιερώθηκε με σκοπό την επίλυση ειδικών και εξελισσόμενων διαφορών ή ως «διάταξη διαιτησίας» που περιελήφθη στο κείμενο μιας προηγούμενης συλλογικής σύμβασης.

Σε κάθε περίπτωση, το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να αποφασίσει για την (υποχρεωτική) διαιτησία αν η συμφιλίωση ή η διαμεσολάβηση έχουν αποτύχει και τα μέρη δεν ξεκινήσουν μια διαδικασία εθελοντικής διαιτησίας μέσα στους επόμενους δύο μήνες. (άρθρο 35/1). Μια τέτοια απόφαση μπορεί να ληφθεί κατόπιν αιτήσεως ενός εκ των μερών ή σύστασης του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου (άρθρο 35/2)<sup>28</sup>.

Η υποχρεωτική διαιτησία εξαρτάται από τον ορισμό των διαιτητών. Τα ενδιαφερόμενα μέρη συνήθως δεν είναι επιρρεπή στη συνεργασία, καθώς η διαδικασία επιβάλλεται σε αυτούς. Ο Νόμος (άρθρο 35/4 και εκείνα που ακολουθούν) καθιερώνει μια ειδική διαδι-

κασία για τον ορισμό των διαιτητών σε περίπτωση διαφωνίας ή έλλειψης δράσης εκ μέρους των δύο μερών, όμως αυτός ο μηχανισμός είναι τόσο πολύπλοκος και μη πρακτικός ώστε η υποχρεωτική διαιτησία στην πραγματικότητα να μη χρησιμοποιείται. Το δυσεπίλυτο πρόβλημα της χρηματοδότησης έχει επίσης συμβάλλει σε αυτή την κατάσταση.

2. Σύμφωνα με το νομικό πρότυπο -που όπως και τα άλλα δεν είναι απόλυτο- η διαιτησία πραγματοποιείται από **τρεις διαιτητές**, κάθε μέρος ορίζει ένα διαιτητή και οι δύο διαιτητές που εκπροσωπούν τα δύο ενδιαφερόμενα μέρη εκλέγουν έναν τρίτο.

Η εκλογή των τριών διαιτητών υπόκειται σε περιορισμούς ανεξαρτησίας (άρθρο 34/3), που συνιστούν ότι ο νομοθέτης έχει συλλάβει το ρόλο του «ορισμένου από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος διαιτητή» αποκλείοντας κάθε ιδέα εκπροσώπησης συμφερόντων. Όμως, στην πραγματικότητα, η κατάσταση είναι αρκετά διαφορετική, ακόμη και αν ο «ορισμένος από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος διαιτητής» δεν μπορεί να έχει καμία νόμιμη σχέση με το μέρος που τον ορίζει, πρακτικά αυτός δρα σαν ένα είδος εκπροσώπου του μέρους που τον/την έχει ορίσει<sup>29</sup>. Συνέπεια αυτής της κατάστασης αποτελεί το γεγονός ότι είναι ο τρίτος διαιτητής αυτός που έχει την ευθύνη διακανονισμού της διαφοράς.

3. Ο Νόμος αποφεύγει να ορίσει ένα διαδικαστικό μοντέλο για τη διαιτησία. Οι κανόνες της διαδικασίας και οι καθυστερήσεις που θα γίνουν σεβαστές θα οριστούν από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή από τους ίδιους τους διαιτητές όταν αρχίσει η διαιτησία.

Για να είναι νομότυπη η διαδικασία αρχίζει με την παρουσίαση των θέσεων των ενδιαφερομένων μερών, συνήθως γραπτώς. Η ανάλυση αυτών των θέσεων και η δικαιολόγησή τους απαιτεί μια λίγο πολύ παρατεταμένη σειρά συναντήσεων των διαιτητών. Δεν είναι σπάνιο να παίζει ο τρίτος διαιτητής ένα «συμβιβαστικό» ρόλο μεταξύ των δύο άλλων εκπροσώπων των ενδιαφερομένων μερών. Κατά τη διάρκεια της εργασίας τους οι διαιτητές πρέπει να βοηθούνται από ειδικούς και να λαμβάνουν όλα τα χρήσιμα στοιχεία και πληροφορίες από όλες τις κρατικές υπηρεσίες.

4. Η διαιτησία είναι ένας μηχανισμός **λήψης αποφάσεων**<sup>30</sup>. Η απόφαση των διαιτητών λαμβάνεται κατά πλειοψηφία (άρθρο 34/5), πράγμα που δίνει ιδιαίτερη σημασία στη γνώμη του τρίτου διαιτητή. Πρέπει να είναι γραπτή και να υποδεικνύει το σκεπτικό στο οποίο βασίστηκε.

Το άρθρο 23 του Νόμου 31/86, της 29ης Αυγούστου<sup>31</sup>, που εφαρμόζεται σύμφωνα με το άρθρο 34/5 του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C1/79, καθιερώνει ένα υποχρεωτικό περιεχόμενο των διαιτητικών αποφάσεων: πρέπει να περιέχουν την ταυτότητα των ενδιαφερομένων, αναφορές στη συμφωνία διαιτησίας, το αντικείμενο της διαφοράς, την ταυτότητα των διαιτητών, τον τόπο όπου διεξήχθη η διαδικασία της διαιτησίας και την ημερομηνία λήψης της απόφασης, τις υπογραφές των διαιτητών, την ταυτότητα των διαιτητών που αποφάσισαν να μην υπογράψουν και επίσης την καταγραφή και κατανομή των εξόδων της διαιτησίας.

Η απόφαση της διαιτησίας πρέπει να ακολουθεί το κριτήριο της **ισότητας**. Μπορεί να αντιμετωπιστεί ως η «δίκαιη» λύση την οποία τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν μπορούσαν να προσεγγίσουν χωρίς βοήθεια.

Πάντως, δεν μπορεί να μειώσει ή να απαλείψει τα «δικαιώματα ή τις εγγυήσεις που καθιερώθηκαν σε μια προηγούμενη συλλογική σύμβαση» (άρθρο 34/6). Η κρίση των διαιτητών υπόκειται λοιπόν σε ένα σημαντικό περιορισμό: δεν μπορεί να «ανακατασκευάσει» την ισορροπία των αλληλοαντιτιθέμενων συλλογικών συμφερόντων. Πρέπει αρχικά να σεβαστεί ένα συγκεκριμένο πλαίσιο πλεονεκτημάτων που έχουν «αποκτηθεί» από τους εργαζόμενους.

Επιπλέον οι αποφάσεις της διαιτησίας πρέπει να σεβαστούν τους κανόνες που θέτουν περιορισμούς σε θέματα που πρέπει να γίνουν αντικείμενο διαπραγμάτευσης στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 6 του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C/79).

5. Σε αντίθεση με τις «πράξεις συμφιλίωσης» και τις συμφωνίες που επιτυγχάνονται με τη μεσολάβηση, η απόφαση της διαιτησίας είναι ένα **ανεξάρτητο όργανο συλλογικής ρύθμισης** (άρθρο 2/1).

Συνεπώς, υπόκειται σε **καταγραφή** και **δημοσίευση** (άρθρα 24 και 26) όπως στις συλλογικές συμβάσεις. Οι κανόνες που αφορούν το χρονικό και προσωπικό πεδίο εφαρμογής (άρθρα 10 και 11) και οι συνθήκες τερματισμού των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 16/2) εφαρμόζονται επίσης και σ' αυτήν. Έτσι λοιπόν η απόφαση της διαιτησίας είναι πηγή εργατικού δικαίου.

Ο **ισολογισμός** της χρήσης αυτών των μέσων επίλυσης συλλογικών διαφορών δεν είναι θετικός το τελευταίο διάστημα.

Έχουμε ήδη τονίσει ότι η **μεσολάβηση**, σύμφωνα με το «ανεξάρτητο» μοντέλο του νόμου - χωρίς δηλαδή να αναφέρουμε τις περιπτώσεις παρέμβασης της κρατικής υπηρεσίας συμφιλίωσης - δεν εξασκείται. Επιβάλλει την επιλογή ενός εξωτερικού μεσολαβητή στον οποίο πρέπει τα ενδιαφερόμενα μέρη να εμπιστευθούν τον έλεγχο της διαφοράς. Το γεγονός ότι ο μεσολαβητής επεξεργάζεται και παρουσιάζει υποθετικές λύσεις τις οποίες αυτός θεωρεί βιώσιμες - δηλαδή συμβατές με τα βασικά συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών και ικανές να συνθέσουν μια κατάλληλη συμφωνία - μπορεί να θεωρηθεί ως πηγή πίεσης από τους συμμετέχοντες, ιδιαίτερα αν καλείται να παίξει ρόλο στην κατάσταση και η κοινή γνώμη. Τα σωματεία και οι σύνδεσμοι εργοδοτών δεν βλέπουν με συμπάθεια την πιθανότητα να «εξωθηθούν» να παίξουν το παιχνίδι τους σύμφωνα με τους κανόνες των άλλων. Επιπλέον, η μεσολάβηση έχει τα έξοδά της - τουλάχιστον την πληρωμή του μεσολαβητή - και οι οργανώσεις από οικονομικής άποψης είναι γενικά σε μια σχετικά δύσκολη κατάσταση.

Όσον αφορά την **διαιτησία** η εικόνα είναι η ίδια. Η τελευταία γνωστή περίπτωση - αυτή των πιλότων της αεροπορικής εταιρείας *TAP Air Portugal* - έκλεισε το 1999. Η υποχρεωτική διαιτησία δεν πραγματοποιήθηκε λόγω των δυσκολιών που αφορούσαν τον ορισμό των διαιτητών και επίσης την χρηματοδότηση της διαδικασίας. Η σχετικά συχνή προσφυγή στη διαιτησία στη δεκαετία του '70 έπαψε σχεδόν τελείως μετά το τέλος της δεκαετίας του '80<sup>32</sup>.

Υπάρχουν κατά μέσο όρο ίσως μια ή δύο περιπτώσεις διαιτησίας ετησίως.

Μόνο ο **συμφιλίωση**, που πραγματοποιείται από τις υπηρεσίες του IDICT, χρησιμοποιείται πραγματικά και αποδίδει κάποια αποτελέσματα. Μεταξύ του τρίτου τετραμήνου του 2000 και του τρίτου τετραμήνου του 2001 (πέντε τετράμηνα) ολοκληρώθηκαν 130 διαδικασίες συμφιλίωσης - 73 από τις οποίες με πλήρη επιτυχία, 6 με μερική επιτυχία και 51 χωρίς να επιτευχθεί συμφωνία. Κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου 555 διαδικασίες συλλογικής σύμβασης κατέληξαν σε συμφωνία - ιδιαίτερα σχετικά με τα ημερομίσθια<sup>33</sup>. Το 2000, η στατιστική του Υπουργείου Εργασίας κατέγραψε 288 απεργίες, κατά τις οποίες παρατηρήθηκε απώλεια 40.500 ημερών εργασίας. Αυτοί οι αριθμοί δείχνουν τουλάχιστον ότι δεν υπάρχει πραγματική αναλογία μεταξύ της κίνησης των διαπραγματεύσεων, των διαστάσεων των διαφορών και την πρακτική της συμφιλίωσης.

Πάντως το γεγονός ότι η παρέμβαση των επίσημων διαπραγματευτών είναι δωρεάν και η συμφιλίωση δεν ενέχει κινδύνους απώλειας ελέγχου της διαφοράς, και η ευκαιρία την οποία προσφέρει η συμφιλίωση υπ' αυτή την έννοια στα δύο ενδιαφερόμενα μέρη να «δεσμεύσουν» τη διοίκηση στην αναζήτηση ευνοϊκών συνθηκών επίλυσης διαφορών είναι πιθανοί λόγοι που επεξηγούν τη σχετική επιτυχία αυτών των μέσων επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών.

## ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Νομοθετικό διάταγμα 519-C/79 - το αντικείμενο του οποίου είναι το νομικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης - περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο με τίτλο «Συλλογικές εργασιακές διαφορές». Αυτή είναι μια έκφραση όπως θα δούμε σε αυτή την αναφορά, του «εκπαιδευτικού» χαρακτήρα του νόμου.
2. Η νομοθετική πρωτοβουλία της Κυβέρνησης είναι απολύτως συμβατή με το Σύνταγμα, παρά το γεγονός ότι αυτό παρέχει ευρεία νομοθετική δυνατότητα στην Δημοκρατική Εθνοσυνέλευση (το πορτογαλικό Κοινοβούλιο). Το Σύνταγμα όντως ασχολείται με «το δικαίωμα (των εργαζομένων σαν σύνολο) για συλλογική διαπραγμάτευση» - για να είμαστε πιο ακριβείς για διαπραγμάτευση των **συλλογικών συμβάσεων εργασίας**, πηγών δικαίου - στο άρθρο 56 αρ. 3 και 4. Σε αυτό ο συνταγματικός νομοθέτης περιορίζεται στο να αναγνωρίσει ότι τα εργατικά σωματεία έχουν την «ικανότητα» να ασκήσουν αυτό το «δικαίωμα», και δίνει στον κανονικό νομοθέτη την ευθύνη της καθιέρωσης «κανόνων που αφορούν τη νομιμότητα της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, μαζί με την αποτελεσματικότητα των αντίστοιχων προτύπων». Αυτό το θέμα δεν θεωρείται ότι ανήκει στη δικαιοδοσία του Κοινοβουλίου.
3. Έχει δημοσιευτεί σε επίσημο έντυπο του Υπουργείου Εργασίας - το *Boletim do Trabalho e do Emprego*
4. Στη θεωρία, συνήθως προτείνονται πιο περιγραφικές απόψεις, που βασίζονται στο συλλογικό χαρακτήρα των **συμμετεχόντων** (οργανώσεις, εργοδότες), τα **συμφέροντα** που εκδηλώνονται, τις **προόδους που σημειώνονται** και τα **αποτελέσματα**. Για παραδείγματα βλέπε *Direito do trabalho*, 11η έκδοση, Coimbra (1999), σελ. 806 και ακόλουθες.
5. Αυτή η διάκριση έχει δεχθεί σοβαρή κριτική από τη θεωρία, που επιδεικνύει μια τάση για μια πιο «σωματειακή» αντίληψη των διαφορών των ομάδων. Αυτή η άποψη θα έχει φυσικά συνέπειες που θα επηρεάσουν τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίλυση των διαφορών.



6. Το άρθρο 22 αυτού του νόμου θέτει μια σειρά υποχρεώσεων χειρισμού συλλογικών θεμάτων, που βασίζονται όλα στην έννοια της «καλής πίστης στη διαπραγμάτευση».
7. «Ανεξάρτητη» με την έννοια της απόρροιάς της από τη συλλογική αυτονομία (καθώς σχεδιάζεται μια σύμβαση) και επίσης με την έννοια των μέσων έκφρασης των συλλογικών επιθυμιών και συμφερόντων που πρέπει να συνδεθούν με τη λύση της διαφοράς.
8. Η προέλευση αυτού του μηχανισμού και του λειτουργικού συστήματος βρέσκειται στην περίοδο της συντεχνιακής οργάνωσης. Το Σύνταγμα του 1933 (ο βασικός νόμος της Πολιτείας του συντεχνιακού συστήματος) στην αυθεντική του εκδοχή, ακόμη υπολόγιζε την μοναδική πιθανότητα της **νομικής** λύσης των συγκρούσεων που είχαν σχέση με συμβάσεις. Το 1960 ένας νόμος (το Νομοθετικό Διάταγμα 43 179, της 23ης Σεπτεμβρίου 1960) θέσπισε τις «συντεχνιακές επιτροπές» που δημιουργήθηκαν από τις συμβάσεις, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η ερμηνεία και η εφαρμογή τους και να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τα τεχνικά προβλήματα που συνδέονταν με την εφαρμογή τους. Απαρτίστηκαν από εκπροσώπους των συμμετεχόντων μερών υπό την προεδρία ενός αξιωματούχου της εργασιακής διοίκησης. Μετά την επαναστατική περίοδο (197-1975), ένας νέος νόμος (Νομοθετικό Διάταγμα 164-A/76, της 28ης Φεβρουαρίου) επέτρεψε με συλλογική συμφωνία τη δημιουργία «επιτροπών διαχείρισης εργασίας», υπεύθυνων για την ερμηνεία και κάλυψη των ελλείψεων. Μερικούς μήνες αργότερα ένας νέος νόμος (νομοθετικό διάταγμα 164-A/76, της 29ης Δεκεμβρίου) αφαίρεσε από τις επιτροπές τη δυνατότητα κάλυψης των ελλείψεων - που σε τελική ανάλυση είναι ισοδύναμη με τη δημιουργία νέων λύσεων μέσω ενός είδους «συλλογικής διαπραγμάτευσης».
9. Προφανώς οι διαφορές εφαρμογής μιας σύμβασης μπορούν να λυθούν στα δικαστήρια με την ευκαιρία της επίλυσης **ατομικών** δικαστικών αγώνων, αλλά λύσεις που προκύπτουν με τέτοιο τρόπο επηρεάζουν μόνο τις ατομικές υποθέσεις τις οποίες αφορούν.
10. Αυτά τα δικαστήρια είναι μέρος της πολιτικής νομικής οργάνωσης ως «δικαστήρια ειδικών δυνατοτήτων». Η γεωγραφική κάλυψή τους δεν είναι πλήρης, πάντως υπάρχουν σε πάνω από 200 *comarcas* (δικαστικές περιφέρειες), στις υπόλοιπες τα εργατικά θέματα επιλύονται σε γενικά δικαστήρια.
11. Δηλαδή εξαιρώντας τις PRT και τα πρακτικά επέκτασης (*portarias de extensão*) των ισχυουσών συμβάσεων.
12. Αυτό είναι το φαινόμενο της «συλλογικοποίησης των ατομικών διαφορών», λαμβάνοντας υπόψη ότι – πριν την τροποποίηση του CPT το 1999 – οι παρεμβάσεις των δικαστηρίων περιορίζονταν στο απλό ατομικό επίπεδο.
13. Για παράδειγμα: η δημιουργία **από το νόμο** (από την Κυβέρνηση) μιας **μοναδικής** ομάδας αναγνωρισμένων εργατικών σωματείων (το *CGTP-Intersindical*) – Νομοθετικό Διάταγμα 215-A/75, της 30ης Απριλίου.
14. Η Πορτογαλική νομοθεσία προβλέπει την πιθανότητα **πολιτικής επιστράτευσης** προσώπων ή περιουσιακών στοιχείων ώστε να «εξασφαλιστεί η κανονική λειτουργία των βασικών υπηρεσιών δημοσίου συμφέροντος ή ζωτικών τομέων της εθνικής οικονομίας» (Νομοθετικό Διάταγμα 637/74, της 20ης Νοεμβρίου). Η επιστράτευση αποφασίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Χρησιμοποιείται συχνά σε περιπτώσεις απεργιών, ειδικά στον τομέα των μεταφορών.
15. Ο εθελοντικός χαρακτήρας αυτών των διαδικασιών έχει δύο όψεις: η ισχύς της προσφυγής στη συμφιλίωση, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία εξαρτάται από τη βούληση των συμμετεχόντων μερών και η επιθυμία αυτή αποτελεί επίσης προτεραιότητα όσον αφορά την θέσπιση των κανόνων της διαδικασίας (βλέπε άρθρα 30/1, 33/1 και 34/1 του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C1/79).
16. Ινστιτούτο για την Ανάπτυξη και Επιθεώρηση των Συνθηκών Εργασίας.
17. Για δύο τουλάχιστον λόγους: έχουν την εξειδικευμένη γνώση και η παρέμβασή τους δεν δημιουργεί έξοδα για τους συμμετέχοντες.

18. Σε περίπτωση έλλειψης ανταπόκρισης σε μια πρόταση για διαπραγμάτευση, ή οκτώ ημέρες μετά την ειδοποίηση της άλλης πλευράς.
19. Η δημόσια υπηρεσία συμφιλίωσης δεν παρεμβαίνει σε διαφορές που αφορούν δημόσιες υπηρεσίες.
20. Ομαδοποιούμε τις δύο διαδικασίες για λόγους που έχουμε ήδη αναφέρει. Πάντως ο νόμος κάνει σαφή διάκριση μεταξύ συμφιλίωσης και διαμεσολάβησης, όπως θα δούμε και πιο κάτω.
21. Άρθρο 17/2 του Νομοθετικού Διατάγματος 219/93, το αποκαλούμενο *apertis verbis*: η υπηρεσία στην οποία ανήκουν πρέπει να «αναπτύξει τη γνώση του κοινωνικού περιβάλλοντος της εργασίας (...), παράγοντες δομικού, τεχνολογικού ή κυκλικού χαρακτήρα που μπορεί να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας» και να διατηρήσει «διαρκή επαφή με τους εργοδότες και εργαζόμενους καθώς και με τους συνδέσμους και τις οργανώσεις τους».
22. Αν η παρέμβαση των μεσολαβητών βασίζεται στο συνταγματικό νόμο του IDICT (άρθρο 17 του Νομοθετικού Διατάγματος 219/93), η επιλογή της καταλληλότητας και του κατάλληλου χρόνου παρέμβασης βρίσκεται εντελώς στη διακριτική τους ευχέρεια. Το κριτήριο που ισχύει είναι αυτό της αποτελεσματικότητας.
23. Ο απεργιακός νόμος (Νόμος 65/77, της 26ης Αυγούστου) ειδικά απογορεύει την αποποίηση του δικαιώματος της απεργίας (άρθρο 1/3); Από τη μεριά του το Σύνταγμα έχει περιοριστική στάση σε σχέση με τον κανονικό νόμο όσον αφορά τις συνθήκες νομιμότητας των απεργιών (άρθρα 57/2 και 3). Αυτές οι κατευθύνσεις υπαγορεύουν μια πολύ γενικευμένη άποψη εναντίον της επιλεξιμότητας κάθε μορφής «υποχρεωτικής» αποχής (νομικά ή μέσα από σύμβαση) από την άσκηση αυτού του δικαιώματος.
24. Αυτό δεν ισχύει στη συντεχνιακή νομοθεσία: Το νομοθετικό Διάταγμα 49 212, της 28ης Αυγούστου 1969, προβλέπει τις πράξεις συμφιλίωσης ως μορφή ανεξάρτητου συλλογικού εργαλείου.
25. Σύμφωνα με το άρθρο 2/1 του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C1/79, τα εργαλεία συλλογικών ρυθμίσεων είναι οι συλλογικές συμβάσεις, οι αποφάσεις διαιτησίας και οι συμφωνίες προσχώρησης.
26. Για παράδειγμα: το να μην κλείσει μια καντίνα, η ακύρωση κάποιων συγκεκριμένων πειθαρχικών μέτρων, η παραχώρηση οικονομικής υποστήριξης σε ορισμένες κοινωνικές πρωτοβουλίες, η παροχή πληροφοριών στην «επιτροπή των εργατών».
27. Πάντοτε υποκείμενο σε μετατροπή από την βούληση των μερών: η χρήση των σταδίων υπερισχύει της αυστηρότητας των χρονικών ορίων.
28. Αν πρόκειται για εταιρεία που ανήκει στο Δημόσιο τομέα και άρα είναι υπό την επίβλεψη της κυβέρνησης, πρέπει να βασίζεται σε σύσταση του κοινωνικού και οικονομικού Συμβουλίου (άρθρο. 35/3).
29. Αυτή η αναφορά πάντως ενέπνευσε μια προσπάθεια νομοθετικής αναθεώρησης της διαιτησίας, κατά τη διάρκεια προκαταρκτικής εργασίας του Νομοθετικού Διατάγματος 519-C1/79 : το σχέδιο προέβλεπε την ύπαρξη ενός μοναδικού διαιτητή και δύο πραγματογνωμών ορισμένων από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η ιδέα δεν ήταν επιτυχημένη.
30. Αυτή η απόφαση, για λόγους που αναφέρονται στο κείμενο, μπορεί επίσης να έχει την έννοια της «σύμβασης».
31. Νόμος για τη συμφωνία διαιτησίας, εφαρμόσιμος σε κάθε μορφή διενέργειας διαιτησίας.
32. Κατά την ίδια χρονική περίοδο, οι διοικητικοί κανονισμοί (η δημοσίευση των PRTs) έγινε πολύ σπάνια.
33. Όλες αυτές οι συμφωνίες περιέχουν ανταποδοτικά στοιχεία, 50% από αυτές ασχολούνται με άλλα θέματα.

## Διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία στη Σουηδία

Kurt Eriksson, Ανώτερος Νομικός Σύμβουλος, Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης

### Εισαγωγή

Κατ' αρχάς θα πρέπει να επισημανθεί ότι το Σουηδικό εργατικό δίκαιο βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες:

- 1) *Ανεξάρτητες ενώσεις - ανεξάρτητα σωματεία με μεγάλο αριθμό μελών.*

Δεν υπάρχει νομοθεσία η οποία να ρυθμίζει τις εσωτερικές δραστηριότητες των εργατικών σωματείων ή των εργοδοτικών ενώσεων. Αυτού του είδους οι δραστηριότητες ρυθμίζονται από το καταστατικό των σωματείων και των ενώσεων για το περιεχόμενο του οποίου, είναι υπεύθυνα τα σωματεία και οι ενώσεις. Πάνω από το 80% των μισθωτών ανήκουν σε κάποιο σωματείο.

- 2) *Η κυβερνητική παρέμβαση στις σχέσεις ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους είναι πολύ μικρή.*

Στο παρελθόν υπήρξε η συμφωνία ότι η κύρια ευθύνη για τον καθορισμό των μισθών και των συνθηκών απασχόλησης ανήκει στους κοινωνικούς εταίρους και αυτή η συμφωνία ισχύει ακόμα και σήμερα. Το δικαίωμα των κινητοποιήσεων κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα. Η Σουηδική εργατική νομοθεσία περιγράφει τις συνθήκες στις οποίες μπορεί να υπάρξουν κινητοποιήσεις και καθορίζει επίσης ορισμένες τυπικές διαδικασίες, όπως είναι, για παράδειγμα, η υποχρέωση ειδοποίησης της άλλης πλευράς.

- 3) *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως ρυθμιστικά όργανα.*

Οι αποφάσεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνονται σε τρία επίπεδα: εθνικό, βιομηχανικό ή κλαδικό και εταιρικό. Είναι δεσμευτικές ως προς τα μέλη των κοινωνικών εταίρων και εξασφαλίζουν την εργασιακή ειρήνη στη διάρκεια της περιόδου της σύμβασης. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν πάνω από το 90% της Σουηδικής αγοράς εργασίας.

- 4) *Διαπραγματεύσεις ως μέσο επίλυσης διαφορών.*

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας όπως και η εθνική νομοθεσία καθορίζουν ότι αν υπάρχουν διαφορές οι κοινωνικοί εταίροι είναι υποχρεωμένοι να αρχίσουν διαπραγματεύσεις.

### 1. Τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αγορά εργασίας

Στη Σουηδία, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες είναι οργανωμένοι σε εθνικές ενώσεις που με τη σειρά τους υπάγονται στην αντίστοιχη συνομοσπονδία.



### 1.1. Εργοδότες

Στον ιδιωτικό τομέα, η κύρια ένωση είναι η Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων (στην οποία έχει συγχωνευθεί η πρώην Σουηδική Συνομοσπονδία Εργοδοτών, SAF). Αποτελείται από 52 κλαδικές και εργοδοτικές ενώσεις με περισσότερες από 46.000 εταιρίες μέλη και συνολικό αριθμό εργαζομένων σ' αυτές περίπου 1,5 εκατομμύριο. Η Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων δεν κάνει διαπραγματεύσεις για θέματα μισθών. Αυτό το θέμα παραπέμπεται στις αντίστοιχες εργοδοτικές ενώσεις σε κάθε κλάδο. Η μεγαλύτερη απ' αυτές είναι η Ένωση Σουηδικών Μηχανολογικών Βιομηχανιών, VI.

Στο δημόσιο τομέα, η Σουηδική Υπηρεσία Κυβερνητικών Υπαλλήλων εκπροσωπεί κυβερνητικά όργανα στη συλλογική διαπραγματευτική διαδικασία. Σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, τα επαρχιακά συμβούλια και οι πρωτεύοντες δήμοι λειτουργούν ως ανεξάρτητα διαπραγματευτικά μέρη, αλλά εκπροσωπούνται από την Ομοσπονδία των Επαρχιακών Συμβουλίων και την Ένωση Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αντίστοιχα.

### 1.2 .Εργαζόμενοι

Η Σουηδική Συνομοσπονδία Εργατικών Σωματείων, LO, αποτελείται από 16 εθνικά σωματεία στα οποία είναι οργανωμένοι βιομηχανικοί εργάτες. Ο αριθμός των μελών ανέρχεται περίπου στα 2,1 εκατομμύρια, που αντιστοιχεί περίπου στο 85% όλων των βιομηχανικών εργατών. Στο παρελθόν, η LO διαπραγματευόταν με τη SAF για θέματα μισθών. Σήμερα, τα εθνικά σωματεία διαπραγματεύονται άμεσα με τις εργοδοτικές ενώσεις, αλλά, ως ένα βαθμό, υπάρχει ακόμα συντονισμός αυτών των διαπραγματεύσεων στο πλαίσιο της LO. Τα μεγαλύτερα σωματεία είναι το Σουηδικό Σωματείο Εργαζομένων σε Δήμους (600.000 μέλη) και το Σουηδικό Σωματείο Εργατών Μετάλλου (410.000 μέλη).

Οι υπάλληλοι γραφείου είναι οργανωμένοι στη Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, TCO, η οποία συνενώνει 18 εθνικά σωματεία με σύνολο 1,2 εκατομμύρια μέλη. Το ποσοστό είναι το ίδιο όπως και με την LO, δηλαδή, 85%.

Η TCO δε συμμετέχει στη συλλογική διαπραγματευτική διαδικασία. Οι συμβάσεις εργασίας είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων των διαφορών (πρωτοβάθμιων) σωματείων – μελών της. Τα δύο μεγαλύτερα είναι το Σουηδικό Σωματείο Υπαλλήλων Γραφείου και Τεχνικών Υπαλλήλων στη Βιομηχανία, SIF (300.000 μέλη) και το Σωματείο Δασκάλων (207.000 μέλη).

Οι επαγγελματίες εργαζόμενοι (με πανεπιστημιακή κατάρτιση) είναι οργανωμένοι σε 24 εθνικές ενώσεις, οι οποίες ανήκουν στη Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Ενώσεων, SACO. Ο αριθμός των μελών φθάνει τις 500.000. Μεταξύ των μεγαλύτερων ενώσεων περιλαμβάνονται η Ένωση Πτυχιούχων Μηχανικών (67.000 μέλη) και η Σουηδική Ια-

τρική Ένωση (35.000 μέλη). Όπως και η TCO, η SACO δε συμμετέχει στη συλλογική διαπραγματευτική διαδικασία.

### 1.3 . Διαπραγματευτικές συμμαχίες

Το γεγονός ότι τα εθνικά σωματεία ανήκουν σε διαφορετικές εθνικές ομοσπονδίες δεν αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για συνεργασία και δημιουργία διαπραγματευτικών συνασπισμών ή συμμαχιών όταν αντιμετωπίζουν κοινό αντίπαλο.

Μία τέτοια συμμαχία στον ιδιωτικό τομέα είναι και η Ομοσπονδία Μισθωτών Υπαλλήλων στη Βιομηχανία και την Παροχή Υπηρεσιών, PTK, η οποία αριθμεί 580.000 μέλη. Αποτελείται από αρκετά εθνικά σωματεία από την TCO και τη SACO. Η PTK αναλαμβάνει διαπραγματεύσεις με τη Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων σε θέματα συντάξεων και ασφάλισης.

Το Διαπραγματευτικό Συμβούλιο Δημοσίων Υπαλλήλων (OFR) είναι συλλογικό όργανο που δημιουργήθηκε από την ένωση δέκα εθνικών σωματείων του δημόσιου τομέα. Τα σωματεία εκπροσωπούν περίπου 120.000 εργαζόμενους στην κεντρική διοίκηση και 410.000 στην τοπική αυτοδιοίκηση. Η OFR αποτελείται από σωματεία από τη SACO και την TCO. Είναι ουσιαστικά ένα φόρουμ όπου τα σωματεία έχουν τη δυνατότητα να σχεδιάσουν τις κινήσεις τους, να συντονιστούν, να ολοκληρώσουν και να αξιολογήσουν διαπραγματευτικούς γύρους και γενικότερες διαπραγματεύσεις.

Το Μάρτιο του 1997, τα διαπραγματευόμενα μέρη στη Σουηδική βιομηχανία –12 εργοδοτικές ενώσεις και 7 εργατικά σωματεία- κατέληξαν σε συμφωνία συνεργασίας σε θέματα βιομηχανικής ανάπτυξης και καθορισμού μισθών. Η συμφωνία καλύπτει περίπου 800.000 εργαζόμενους από σωματεία όπως η Ένωση Πτυχιούχων Μηχανικών, το Σουηδικό Σωματείο Μεταλλοτεχνιτών και η SIF.

### 2.Συνδικαλιστικό δικαίωμα

Το συνδικαλιστικό δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα των μεμονωμένων εργαζομένων και εργοδοτών να ανήκουν σε εργατικό σωματείο ή εργοδοτική ένωση κατοχυρώνεται στη Νομοθετική Πράξη για Συμμετοχική Διοίκηση στην Εργασία, MBL. Ο νόμος επίσης κατοχυρώνει το δικαίωμα ενός μέλους να κάνει χρήση της ιδιότητάς του αυτής και να αναλάβει ενεργό δράση εκ μέρους του σωματείου ή να επιχειρήσει τη δημιουργία ενός τέτοιου σωματείου.

Οι ενώσεις και τα σωματεία δεν είναι υποχρεωμένα να αποδεχτούν καμία παραβίαση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέλους τους. Κάτι τέτοιο θα εθεωρείτο παρέμβαση στις δραστηριότητές τους. Θεωρείται ότι υπάρχει παραβίαση όταν μέρος της μίας πλευράς κινηθεί προκατειλημ-

μένα εναντίον μέρους της αντίθετης πλευράς, απλά και μόνο γιατί αυτό έχει ασκήσει το συνδικαλιστικό του δικαίωμα.

Το μέρος το οποίο ευθύνεται για την παραβίαση του συνδικαλιστικού δικαιώματος καταβάλλει αποζημίωση στο προσβαλλόμενο μέρος και την ένωση - σωματείο του.

### 3.Δικαίωμα διαπραγμάτευσης

#### 3.1. Γενικά

Το ρυθμιστικό σύστημα στη Σουηδική εργατική νομοθεσία έχει τις ρίζες του στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του πρώτου μισού του 20<sup>ου</sup> αιώνα ανάμεσα στη Συνομοσπονδία Εργατικών Σωματείων και την τότε Εργοδοτική Ομοσπονδία. Αυτές οι συμβάσεις περιείχαν ρήτρες όπου αναφερόταν ότι οι διαπραγματεύσεις θα ήταν το εργαλείο για την επίλυση διαφορών. Οι κανόνες που προέκυψαν αποτελέσαν τη βάση για τη νομοθεσία.

Μία βασική αρχή της Νομοθετικής Πράξης για Συμμετοχική Διοίκηση είναι ότι οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες θα πρέπει να λύνονται μέσα από διαπραγματεύσεις. Επομένως, το σωματείο έχει το προβλεπόμενο από το νόμο δικαίωμα να διαπραγματευθεί με τον εργοδότη και αντίστροφα. Το σωματείο, επίσης, έχει το δικαίωμα διαπραγμάτευσης με μία ένωση της αντίθετης πλευράς. Το δικαίωμα διαπραγμάτευσης ενός μέρους συνυπάρχει με την υποχρέωση του αντίθετου μέρους να εμφανισθεί στις διαπραγματεύσεις. Αν ένα μέρος δεν εμφανισθεί, τότε υπόκειται σε καταβολή αποζημίωσης.

Υπάρχουν τρία διαφορετικά είδη διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τους Σουηδικούς κανονισμούς:

- A) διαπραγματεύσεις συμμετοχικής διοίκησης
- B) διαπραγματεύσεις επίλυσης διαφορών
- Γ) διαπραγματεύσεις που συνδέονται με συμβάσεις εργασίας

Ο λόγος ύπαρξης αυτού του διαχωρισμού οφείλεται στο γεγονός ότι σε περίπτωση διαφωνίας επιβάλλονται διαφορετικές λύσεις, ανάλογα με το είδος της διαπραγμάτευσης.

#### 3.1. Διαπραγματεύσεις συμμετοχικής διοίκησης

Αυτό το είδος διαπραγμάτευσης αναφέρεται γενικά σε θέματα του τομέα επιστάσις και διαχείρισης εργασίας, όπου μία απόφαση του εργοδότη προκαλεί αλλαγή στις δραστηριότητες της εταιρίας ή αλλαγή στις συνθήκες απασχόλησης μεμονωμένου εργαζόμενου. Πριν ο εργοδότης πάρει μία απόφαση η οποία ενδέχεται να επιφέρει ουσιαστική αλλαγή, θα πρέπει ο ίδιος να αρχίσει τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με το ερ-

γατικό σωματείο στο χώρο εργασίας. Ο σκοπός αυτού του κανονισμού είναι να εξασφαλισθεί στους εργαζόμενους η ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους και να επηρεάσουν την απόφαση. Αν τα δύο μέρη δεν οδηγηθούν σε συμφωνία σε σχέση με την απόφαση του εργοδότη, το σωματείο έχει τη νομική επιλογή να φέρει το θέμα σε υψηλότερο διαπραγματευτικό επίπεδο ανάμεσα στα δύο αντίπαλα σωματεία - ενώσεις. Αν και πάλι δεν υπάρξει συμφωνία, τότε το δικαίωμα λήψης της τελικής απόφασης το έχει ο εργοδότης. Δεν υπάρχει δικαίωμα έφεσης σε δικαστήριο εναντίον της τελικής απόφασης του εργοδότη. Ούτε το εργατικό σωματείο έχει το δικαίωμα κινητοποίησης για να υποστηρίξει τις θέσεις του στο συγκεκριμένο θέμα.

### 3.2. Διαπραγματεύσεις επίλυσης διαφορών

Οι διαπραγματεύσεις για επίλυση διαφορών τίθενται σε εφαρμογή κυρίως στην περίπτωση διαφωνίας στην ερμηνεία ή εφαρμογή υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή υπάρχουσας νομοθεσίας. Τέτοιου είδους διαφωνίες συνήθως ονομάζονται νομικές διαφορές.

Ένα μέρος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας δεν έχει δικαίωμα κινητοποιήσεων για να επιβάλλει τη θέση του σε μία νομική διαφορά.

Ο τελικός διαιτητής στις νομικές διαφορές σε περιπτώσεις όπου τα εμπλεκόμενα μέρη δεσμεύονται ή συνήθως δεσμεύονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι το *Εργατικό Δικαστήριο*. Πριν την εκδίκαση τέτοιων υποθέσεων προηγούνται διαπραγματεύσεις σε δύο στάδια: αρχικά στο χώρο εργασίας, ανάμεσα στο συγκεκριμένο εργατικό σωματείο και τον εργοδότη και, ακολούθως, σε κεντρικό επίπεδο ανάμεσα στα σωματεία και τις ενώσεις και των δύο μερών. Οι νομικές διαφορές στο χώρο εργασίας χωρίς συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή εκείνες οι οποίες επηρεάζουν μη οργανωμένους μισθωτούς εκδικάζονται από το περιφερειακό δικαστήριο (η Σουηδία έχει 79) στην περιοχή όπου δημιουργήθηκε η αντιπαράθεση. Για υποθέσεις που οδηγούνται σε περιφερειακό δικαστήριο δεν απαιτείται να έχουν προηγηθεί διαπραγματεύσεις. Υπάρχει η δυνατότητα έφεσης κατά της απόφασης στο Εργατικό Δικαστήριο.

Το Σουηδικό Εργατικό Δικαστήριο περιγράφεται ως δικαστήριο των εταίρων, καθώς τέσσερα από τα επτά μέλη του διορίζονται από την Κυβέρνηση, με υπόδειξη των κοινωνικών εταίρων. Δύο από τα μέλη του εκπροσωπούν τους εργοδότες και δύο τα σωματεία. Τα άλλα τρία είναι μη εμπλεκόμενα μέρη. Ο πρόεδρος και ο αντιπρόεδρος είναι έμπειροι δικαστές. Το τρίτο μη εμπλεκόμενο μέλος είναι ένας ειδικός σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Το Εργατικό Δικαστήριο ασχολείται με 300-400 υποθέσεις το χρόνο. Λιγότερες από τις μισές λύνονται με απόφαση του δικαστηρίου. Οι υπόλοιπες ρυθμίζονται μέσω συμβιβασμού των δύο μερών. Ένα από

τα καθήκοντα των δικαστηρίων είναι να προσπαθήσουν να πείσουν τους εταίρους να λύσουν τις διαφορές τους φιλικά και συχνά αυτό επιτυγχάνεται.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συχνά περιέχουν διατάξεις που αναφέρουν ότι συγκεκριμένα είδη διαφορών διευθετούνται μέσω *διαιτησίας*. Αυτό είναι κοινή πρακτική στην περίπτωση διαφορών στο θέμα της ερμηνείας των όρων συνταξιοδότησης και ασφάλισης, για τους οποίους τα μέρη έχουν καταλήξει σε συμφωνία μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η διαιτησία χρησιμοποιείται επίσης συχνά για να επιλυθούν νομικές διαφορές συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με τη συμμετοχή των εργαζομένων και τη συμμετοχική διοίκηση.

### 3.3 . Διαπραγματεύσεις που συνδέονται με συμβάσεις εργασίας

Οι διαπραγματεύσεις αυτές αφορούν περιπτώσεις όπου τα μέρη επιχειρούν να καταλήξουν σε συλλογική σύμβαση εργασίας ώστε να υπάρξει ρύθμιση άλυτου θέματος κοινού ενδιαφέροντος. Οι διαπραγματεύσεις σε σχέση με συμβάσεις εργασίας μπορούν να πραγματοποιηθούν σε διάφορα επίπεδα. Οι πιο σημαντικές είναι εκείνες ανάμεσα σε σωματεία - ενώσεις που αφορούν μισθολογικά θέματα και γενικές συνθήκες απασχόλησης. Αυτές οι διαπραγματεύσεις αποτελούν προκαταρκτικές θέσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εθνικό επίπεδο για ολόκληρους κλάδους. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία σ' αυτές τις διαπραγματεύσεις, τότε συνήθως επιτρέπονται οι εργατικές κινητοποιήσεις.

Οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα σε μεμονωμένους εργοδότες και εργατικά σωματεία του συγκεκριμένου χώρου συχνά αφορούν σε θέματα τα οποία τα διαπραγματευόμενα μέρη στην εθνική συλλογική σύμβαση έχουν αναθέσει προς επίλυση στα κατά τόπους εμπλεκόμενα μέρη. Κατά κανόνα, απαιτείται και από τις δύο πλευρές να διατηρούν εργασιακή ειρήνη στη διάρκεια αυτών των διαπραγματεύσεων και δεν επιτρέπονται οι κινητοποιήσεις.

### 4. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να είναι γραπτές. Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι από τη μία η εργοδοτική ένωση ή ένας εργοδότης και από την άλλη το σωματείο των εργαζομένων. Ο σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η ρύθμιση των συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων ή άλλα θέματα ανάμεσα στον εργοδότη και τους εργαζόμενους.

Οι επιπτώσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι δύο:

- Τα μέλη δεσμεύονται από οποιαδήποτε συμφωνία προκύψει από διαπραγμάτευση των σωματείων - ενώσεών τους και

- Επικρατεί εργασιακή ειρήνη στη διάρκεια της περιόδου που καλύπτει η σύμβαση

Το γεγονός ότι τα μέλη δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι εργοδότες και εργαζόμενοι δεν έχουν το δικαίωμα να καταλήξουν σε χωριστές συμφωνίες παραβιάζοντας τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Τέτοιου είδους συμφωνίες είναι άκυρες.

Η προϋπόθεση ύπαρξης ρήτρων εργασιακής ειρήνης σημαίνει ότι απαγορεύονται πλήρως οι κινητοποιήσεις στη διάρκεια της περιόδου που καλύπτει η σύμβαση, όπως επίσης απαγορεύεται η εισαγωγή οποιουδήποτε κανονισμού ο οποίος θα εφαρμοσθεί μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Απαγορεύονται επίσης οι κινητοποιήσεις που έχουν στόχο την άσκηση πίεσης προς την αντίπαλη πλευρά σε περίπτωση νομικής διαφοράς. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τέτοιου είδους διαφορές θα πρέπει να επιλυθούν στο δικαστήριο. Στο τμήμα 6 υπάρχει πιο λεπτομερής περιγραφή των κανόνων που αφορούν στις ρήτρες εργασιακής ειρήνης και τις κινητοποιήσεις.

### 5. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για μισθολογικά θέματα και γενικές συνθήκες απασχόλησης

#### 5.1 . Συλλογικές συμβάσεις εργασίας με συμφωνίες συνεργασίας

Ένα σχετικά καινούριο φαινόμενο στη Σουηδική αγορά εργασίας είναι το γεγονός ότι οι εταίροι σε κλαδικό ή επαγγελματικό - βιομηχανικό επίπεδο καταλήγουν όλο και περισσότερο σε συμφωνίες για τη μορφή των διαπραγματεύσεων. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η συμφωνία συνεργασίας σε θέματα βιομηχανικής ανάπτυξης και καθορισμού μισθών που αναφέρθηκε πιο πάνω και η οποία περιέχει ένα χρονοδιάγραμμα διαπραγματεύσεων. Ο σκοπός αυτού του χρονοδιαγράμματος είναι να εξασφαλισθεί ότι οι διαπραγματεύσεις για μία καινούρια συλλογική σύμβαση εργασίας θα ξεκινήσουν πριν τη λήξη της παλιάς. Το χρονοδιάγραμμα καθορίζει, για παράδειγμα, ότι οι διαπραγματεύσεις πρέπει να αρχίσουν τρεις μήνες πριν τη λήξη της τρέχουσας σύμβασης εργασίας και ότι το προεδρείο θα είναι αμερόληπτο. Το έργο του αμερόληπτου προεδρείου είναι να βοηθήσει τα ενδιαφερόμενα μέρη στις διαπραγματεύσεις αν αποτύχουν να καταλήξουν σε συμφωνία. Το προεδρείο έχει τη δικαιοδοσία να διατάξει τα μέρη να εξετάσουν και να παρουσιάσουν μεμονωμένα διαπραγματευτικά θέματα. Επιπλέον, μπορεί να παρουσιάσει δικές του προτάσεις για επίλυση των υπό συζήτηση θεμάτων. Έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει μία χρονική περίοδο αποκλιμάκωσης για την ανάληψη κινητοποιήσεων οι οποίες έχουν ήδη προγραμματισθεί, ώσπου να μελετηθούν όλες οι πιθανές λύσεις. Αυτή η περίοδος δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 14 ημερολογιακές ημέρες. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη συμφωνία συνεργασίας υπάρχει οικονομικό συμβουλευτικό συμβούλιο τεσσάρων ανεξάρτητων οικονομολόγων, σε

συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Το έργο του συμβουλίου είναι να κάνει προτάσεις και υποδείξεις σε οικονομικά θέματα.

Έχουν υπάρξει πολλές παρόμοιες συμφωνίες και σε άλλους τομείς, ως επακόλουθο της συμφωνίας συνεργασίας στο βιομηχανικό κλάδο. Τέτοιου είδους συμφωνίες χαρακτηρίζουν τώρα τον κυβερνητικό τομέα και τον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το Σουηδικό κράτος επίσης, μέσω της Υπηρεσίας Κυβερνητικών Υπαλλήλων, έχει προβεί σε συμφωνίες συνεργασίας με τα αντίστοιχα μέλη της OFR, κλπ.

Σήμερα, οι συμφωνίες συνεργασίας καλύπτουν το μεγαλύτερο κομμάτι της Σουηδικής αγοράς εργασίας.

#### 5.2 . Συλλογικές συμβάσεις εργασίας χωρίς συμφωνίες συνεργασίας

Οι συμφωνίες συνεργασίας ισχύουν σε πολλούς βασικούς τομείς αλλά όχι σε όλους. Ανάμεσα σε εκείνους όπου δεν υπάρχουν τέτοιες συμφωνίες είναι το λιανικό εμπόριο, ο κατασκευαστικός κλάδος και ο κλάδος των μεταφορών.

### 6. Ρήτρες εργασιακής ειρήνης και κινητοποιήσεις

Το δικαίωμα ανάληψης κινητοποιήσεων στη Σουηδία προστατεύεται από το Σύνταγμα. Αυτό το δικαίωμα καλύπτει σωματεία εργαζομένων, μεμονωμένους εργοδότες και εργοδοτικές ενώσεις, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική πρόβλεψη από το νόμο ή κάποια άλλη συμφωνία. Η κυβέρνηση δεν μπορεί από μόνη της να περιορίσει το δικαίωμα ενός μέλους να αναλάβει κινητοποίηση. Τέτοιο διάταγμα μπορεί να εκδοθεί μόνο μετά από απόφαση του Riksdag (Σουηδικού Κοινοβουλίου), το οποίο έχει (και μόνο αυτό) το νομοθετικό δικαίωμα. Οι κανόνες σχετικά με τις κινητοποιήσεις και τις ρήτρες εργασιακής ειρήνης καταγράφονται στη Νομοθετική Πράξη περί Συμμετοχικής Διοίκησης.

Οι ρήτρες εργασιακής ειρήνης, όπως καθορίζονται από τη Νομοθετική Πράξη περί Συλλογικής Διοίκησης, περιορίζουν το δικαίωμα ανάληψης κινητοποιήσεων. Σύμφωνα με αυτές, απαγορεύεται σε ορισμένες περιπτώσεις η παρακίνηση ή η συμμετοχή σε αποχή από την εργασία (απεργία ή ανταπεργία), αποκλεισμό, μποϊκοτάζ ή άλλες κινητοποιήσεις παρόμοιας φύσης. Η απαγόρευση αφορά και τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεσμεύονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε θέματα μισθών. Οι ρήτρες εργασιακής ειρήνης καλύπτουν τρεις περιπτώσεις.

Δεν επιτρέπονται κινητοποιήσεις:

1. χωρίς επίσημη έγκριση του σωματείου - ένωσης (της πλευράς η οποία αναλαμβάνει την κινητοποίηση) που συμμετέχει στη συλλογική σύμβαση εργασίας

2. αν παραβιάζουν υπάρχουσα συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία περιέχει πιο αυστηρή ρήτρα εργασιακής ειρήνης απ' ό,τι καθορίζεται από το νόμο
3. αν ο σκοπός της κινητοποίησης είναι
  - A) η άσκηση πίεσης σε έννομη διαφορά σχετικά με συλλογική σύμβαση εργασίας ή τη MBL,
  - B) να επέλθει αλλαγή στη συλλογική σύμβαση εργασίας,
  - Γ) η εισαγωγή ενός κανονισμού ο οποίος θα εφαρμοσθεί αμέσως μετά τη λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή
  - Δ) η έκφραση αλληλεγγύης όταν το μέρος προς το οποίο εκφράζεται αυτή η αλληλεγγύη δεν έχει το δικαίωμα να αναλάβει κινητοποίηση.

Επιπλέον, η MBL απαγορεύει την ανάληψη κινητοποιήσεων με στόχο τη δημιουργία συλλογικής σύμβασης εργασίας με εταιρίες οι οποίες δεν έχουν εργαζόμενους ή όπου ο επιχειρηματίας ή μέλη της οικογένειάς του είναι εργαζόμενοι και μοναδικοί ιδιοκτήτες.

Ο νόμος, επίσης, απαγορεύει συγκεκριμένες μορφές κινητοποίησης. Η παρακράτηση μισθών ή άλλων αποζημιώσεων από έναν εργοδότη, για παράδειγμα, δεν μπορεί να εφαρμοσθεί ως μορφή κινητοποίησης.

Επιτρέπονται *συλλογικοί αποκλεισμοί*, δηλαδή αποκλεισμοί με στόχο τον εξαναγκασμό καταβολής πληρωμής ή καθυστερούμενης πληρωμής ή άλλης αποζημίωσης για εργασία που έχει ολοκληρωθεί, ακόμα και αν τα μέρη δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτό ωστόσο, εξαρτάται από τη ληφθείσα απόφαση να συγκροτηθεί αποκλεισμός από το αρμόδιο σωματείο του οργανισμού.

Ενώσεις - σωματεία και μέλη τους, όμως, τα οποία δεσμεύονται από ρήτρες εργασιακής ειρήνης, επιτρέπεται να πάρουν μέρος σε κινητοποιήσεις αλληλεγγύης. Τέτοιες κινητοποιήσεις επιτρέπονται προς υποστήριξη ενός μέρους σε νόμιμη κινητοποίηση.

Η MBL δεν περιλαμβάνει κάποια ρήτρα που να απαιτεί η κινητοποίηση να έχει ως στόχο την αντίθετη πλευρά. Επιτρέπεται η κινητοποίηση κατά *τρίτου μέρους* ακόμα και όταν αυτό δεν έχει καμία σχέση με τη διαφορά ή δεν έχει εκφράσει καθ' οιονδήποτε τρόπο υποστήριξη προς το αντίπαλο μέρος.

Η MBL δεν έχει καθορίσει κανόνες για κινητοποιήσεις, οι οποίες να επηρεάζουν βασικές δραστηριότητες της κοινωνίας. Το θέμα των *συγκρούσεων οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την κοινότητα* έχει λυθεί μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καθορίζουν συγκεκριμένες διαδικασίες αντιμετώπισης.

Για τα ενδιαφερόμενα μέρη του δημόσιου τομέα, η Νομοθετική Πράξη περί Δημόσιας Απασχόλησης περιλαμβάνει ορισμένους κανόνες οι

οποίοι περιορίζουν τις κινητοποιήσεις σε σχέση με την άσκηση εξουσίας δημοσίων υπαλλήλων. Σε περίπτωση εργασίας που σχετίζεται με την άσκηση τέτοιας εξουσίας, οι κινητοποιήσεις επιτρέπονται υπό τη μορφή ανταπεργιών, απεργιών, αποκλεισμών στις υπερωρίες και τις προσλήψεις υπαλλήλων. Επίσης, δεν επιτρέπονται οι κινητοποιήσεις αλληλεγγύης προς την αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα. Επομένως, ο νόμος διαχωρίζει ανάμεσα στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και άλλων δραστηριοτήτων της αγοράς εργασίας. Στην περίπτωση των δημόσιων δραστηριοτήτων σε θέματα πέρα από την άσκηση εξουσίας, ισχύουν οι κανόνες της MBL για τις κινητοποιήσεις.

Για οποιαδήποτε κινητοποίηση θα πρέπει να υπάρχει *προηγούμενη προειδοποίηση*. Η πλευρά που προτίθεται να αναλάβει τέτοια κινητοποίηση ή έχει την πρόθεση να παρατείνει ήδη υπάρχουσα κινητοποίηση, υποχρεούται να ειδοποιήσει γραπτώς την άλλη πλευρά, τουλάχιστον επτά εργάσιμες ημέρες πριν την κινητοποίηση. Ταυτόχρονα, πρέπει να ειδοποιήσει το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης (περισσότερες πληροφορίες για το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης στο τμήμα 7). Δεν απαιτείται ειδοποίηση σε περίπτωση συλλογικών αποκλεισμών ή σε περιπτώσεις όπου υπάρχει νόμιμη αιτιολογία μη ειδοποίησης από την ενδιαφερόμενη πλευρά. Ένα παράδειγμα νόμιμου κωλύματος είναι η περίπτωση που αν εφαρμοσθεί η διαδικασία της ειδοποίησης, η κινητοποίηση δε θα έχει αποτέλεσμα, όπως στην περίπτωση αποκλεισμού εκφόρτωσης πλοίου το οποίο θα παραμείνει στο λιμάνι για μικρό χρονικό διάστημα.

Η μη ύπαρξη ειδοποίησης δε σημαίνει ότι αυτόματα η κινητοποίηση κρίνεται παράνομη. Σημαίνει ότι η πλευρά που δεν έχει ακολουθήσει την τυπική διαδικασία θα αντιμετωπίσει απαίτηση για ζημίες από την άλλη πλευρά και, επίσης, μπορεί να της ζητηθεί να καταβάλλει στο κράτος ένα πρόστιμο ειδοποίησης.

## 7. Μεσολάβηση

Το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης δημιουργήθηκε την 1 Ιουλίου 2000 και είναι υπεύθυνο για τις δραστηριότητες της κυβέρνησης σε θέματα μεσολάβησης. Τα καθήκοντά του ρυθμίζονται από τη MBL (Νομοθετική Πράξη περί Συλλογικής Διοίκησης) η οποία έχει συμπληρωθεί με μία διάταξη με οδηγίες για το έργο του Εθνικού Γραφείου Μεσολάβησης. Στο παρελθόν, το έργο της μεσολάβησης σε εργατικές διαφορές ανήκε στο Εθνικό Γραφείο Συμβιβαστών.

Το Σουηδικό κράτος πάντοτε απέφευγε να εμπλακεί σε συναλλαγές ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους όποτε αυτό ήταν εφικτό. Όταν, όμως, αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργατών για συλλογικές συμβάσεις εργασίας στα τέλη του 19<sup>ου</sup>, αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, αυξήθηκε και ο αριθμός των εργασιακών διαφορών. Ως αποτέλεσμα, το κράτος δεν είχε άλλη επιλογή από το να επέμβει. Το πρώτο νομοθετικό μέτρο στο χώρο του εργατικού δικαίου ήταν η Νομοθετική Πράξη περί Μεσολάβησης του 1906, η οποία βασιζόταν στον εθελοντικό συμβιβασμό. Αυτό είναι ένα

άλλο κοινό χαρακτηριστικό κυβερνητικής εμπλοκής στην αγορά εργασίας στη Σουηδία. Το κράτος έχει επιχειρήσει να παραμείνει ουδέτερο και να αποφύγει την επιβολή αυστηρών μέτρων. Σιγά σιγά, όμως, η νομοθεσία (με τη Νομοθετική Πράξη περί Συλλογικής Διοίκησης) έγινε πιο αυστηρή. Οι τρέχοντες κανονισμοί επιτρέπουν, υπό ορισμένες συνθήκες, στο Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης να ορίζει μεσολαβητές, ακόμα κι αν τα ενδιαφερόμενα μέρη αντιτίθενται σε μία τέτοια κίνηση. Αλλά η βασική αρχή ακόμα ισχύει. Η μεσολάβηση θα πρέπει να είναι εθελοντική. Οι κοινωνικοί εταίροι ευθύνονται για τις διαπραγματεύσεις και για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο νόμος υπάρχει για να διευκολύνει τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν αυτή την ευθύνη, προσφέροντάς τους μεσολάβηση όταν οι διαπραγματεύσεις τους οδηγούνται σε αδιέξοδο.

Η νομοθεσία περί μεσολάβησης εφαρμόζεται σε όλη την αγορά εργασίας. Ο νόμος δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους διάφορους κλάδους. Εφαρμόζεται επίσης στην περίπτωση των κρατικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων οργανισμών.

### 7.1 . Τα καθήκοντα του Εθνικού Γραφείου Μεσολάβησης

Σύμφωνα με τη MBL, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης έχει δύο γενικότερα καθήκοντα. Το ένα είναι να μεσολαβεί σε εργασιακές διαφορές. Το άλλο να προωθεί μία αποτελεσματική διαδικασία για τον καθορισμό των μισθών. Για να επιτελέσει τα δύο αυτά καθήκοντα, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης πρέπει να παρακολουθεί τις τρέχουσες ή μελλοντικές διαπραγματεύσεις σε θέματα μισθών και συνθηκών απασχόλησης, είτε μέσω συνομιλιών με τα ενδιαφερόμενα μέρη ή με άλλα μέσα.

Το Γραφείο επίσης καθοδηγεί και παρέχει πληροφορίες στους κοινωνικούς εταίρους σε θέματα διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

### 7.2 . Μεσολάβηση στη διαδικασία διαπραγμάτευσης

#### ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Αν τα διαπραγματευόμενα μέρη συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποδεχτούν μία τέτοια πορεία, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης μπορεί να ορίσει διαχειριστές διαπραγματεύσεων ή μεσολαβητές για να συμμετέχουν στη διαδικασία διαπραγματεύσεων. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι το ένα ή και τα δύο διαπραγματευόμενα μέρη θα ζητήσουν βοήθεια και θα ζητήσουν επίσημα από το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης να προχωρήσει σ' αυτή την ανάθεση. Αν το ένα από τα δύο μέρη αντιτίθεται σε μία τέτοια λύση, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης δεν μπορεί να ορίσει διαχειριστή διαπραγματεύσεων ή μεσολαβητή.

#### ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Αν το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης αποφασίσει ότι υπάρχει κίνδυνος κινητοποίησης ή μία τέτοια κινητοποίηση έχει ήδη αρχίσει, μπορεί να ορίσει μεσολαβητή χωρίς συμφωνία των ενδιαφερόμενων μερών.

Τα μέρη που έχουν συνάψει συμφωνίες συνεργασίας (βλέπε τμήμα 5.1 πιο πάνω), δηλαδή συμφωνίες για τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων που περιλαμβάνουν χρονοδιάγραμμα για διαπραγματεύσεις, χρονικά πλαίσια και κανόνες για τον καθορισμό μεσολαβητών, κανόνες για την αρμοδιότητα των μεσολαβητών και κανόνες για τη λήξη των συμβάσεων εργασίας, *εξαιρούνται* από τους κανόνες της υποχρεωτικής μεσολάβησης. Αυτό ισχύει, όμως, μόνο στην περίπτωση που τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν καταθέσει τη συμφωνία στο Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης και το Γραφείο με τη σειρά του την έχει καταχωρίσει. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης μπορεί να αποφασίσει να μην εφαρμοσθεί υποχρεωτική μεσολάβηση. Ο λόγος γι' αυτό είναι ότι οι συμφωνίες συνεργασίας δε θα πρέπει να δεσμεύονται από διπλά συστήματα.

#### ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΕΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

Το έργο του μεσολαβητή είναι να επιδιώξει τη συμφωνία ανάμεσα στα δύο ενδιαφερόμενα μέρη. Γι' αυτό το σκοπό, απαιτείται ο μεσολαβητής να καλέσει τα δύο μέρη στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων ή να αναλάβει άλλη κατάλληλη δράση. Τα μέρη που καλεί ο μεσολαβητής να συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις είναι υποχρεωμένα να παρευρεθούν. Αν ένα μέρος δεν εμφανισθεί ή δε συμμετέχει με κάποιον άλλο τρόπο, ο μεσολαβητής μπορεί να ζητήσει από το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης να απαιτήσει από το συγκεκριμένο μέρος να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του με επιβολή προστίμου.

Για να επιλυθούν οι διαφορές με ικανοποιητικό τρόπο, οι μεσολαβητές μπορούν να κάνουν τις δικές τους προτάσεις για μία συμφωνία. Ο μεσολαβητής μπορεί επίσης να υποδείξει στα δύο μέρη να καταφύγουν σε διαιτησία για επίλυση της διαφοράς τους. Δεν μπορεί, όμως, να τα υποχρεώσει να το κάνουν. Η διαιτησία προϋποθέτει συμφωνία κι από τις δύο πλευρές. Δεν αρκεί να αποδεχτεί αυτή τη διαιτησία μόνο το ένα μέρος. Το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης μπορεί να κάνει έκκληση στα αντιπαράθετα μέρη να λύσουν τις διαφορές τους με διαιτησία αλλά κι αυτό επίσης δεν έχει αρμοδιότητα να επιβάλλει μία τέτοια διαδικασία.

Πολύ σπάνια τα εμπλεκόμενα μέρη καταφεύγουν στη διαιτησία για επίλυση διαφορών τους. Αυτό έχει συμβεί μόνο μία με δύο φορές τα τελευταία δέκα χρόνια και ακόμα και τότε αφορούσε ένα δευτερεύον θέμα. Οι διαφορές για το ύψος των αυξήσεων στους μισθούς δεν επιλύονται με διαιτησία.

Οι μεσολαβητές πρέπει να επιδιώξουν επίσης να πείσουν το ενδιαφερόμενο μέρος να αναβάλλει ή να ματαιώσει σχεδιαζόμενη κινητοποίη-

ση. Αν το συγκεκριμένο μέρος αρνηθεί να συμμορφωθεί με την απαίτηση του μεσολαβητή όσον αφορά τη ματαίωση της κινητοποίησης για την οποία έχει ειδοποιηθεί, ο μεσολαβητής δικαιούται να ζητήσει από το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης να διατάξει το συγκεκριμένο μέρος να τη ματαιώσει. Αν το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης αποφασίσει ότι μία τέτοια κίνηση θα ήταν προς το συμφέρον μιας ικανοποιητικής επίλυσης της διαφοράς, μπορεί να διατάξει τη ματαίωση της κινητοποίησης. Μία κινητοποίηση μπορεί να αναβληθεί μόνο για 14 ημέρες το πολύ και μία τέτοια απόφαση μπορεί να λαμβάνεται μόνο μία φορά στη διάρκεια κάθε περιόδου μεσολάβησης. Το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης δεν έχει αρμοδιότητα να σταματήσει κινητοποίηση η οποία βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Μιάς τέτοιας μορφής αρμοδιότητα θα ερχόταν σε αντίθεση με τις υποχρεώσεις της Σουηδίας όπως καθορίζονται στις διεθνείς συνθήκες.

### 7.3. Προώθηση αποτελεσματικής διαδικασίας καθορισμού μισθών

Ο καθορισμός των μισθών στη Σουηδία έχει αρχίσει να επηρεάζεται από ορισμένους καινούριους παράγοντες.

- ◆ Η ανεξάρτητη Σουηδική Κεντρική Τράπεζα επιδιώκει *πολιτική χαμηλού πληθωρισμού*. Τα επιτόκια αυξάνονται για να αντισταθμίσουν τις υπερβολικά μεγάλες αυξήσεις στους μισθούς. Η τράπεζα έχει θέσει στόχο πληθωρισμού 2% (± 1%) ανά έτος.
- ◆ Το 1992 εισήχθη η *κυμαινόμενη συναλλαγματική ισοτιμία* για το Σουηδικό νόμισμα, την κορώνα. Αυτό σημαίνει ότι μαζί με την πολιτική χαμηλού πληθωρισμού που προσπαθεί να επιβάλλει η Σουηδική Κεντρική Τράπεζα, οι υπερβολικά μεγάλες αυξήσεις στους μισθούς αντισταθμίζονται από αυξήσεις στα επιτόκια οδηγώντας έτσι σε χαμηλότερη ανάπτυξη και χαμηλότερες τάσεις απασχόλησης απ' ό,τι θα ήταν διαφορετικά εφικτό.
- ◆ Η *διεθνοποίηση* επηρεάζει τη Σουηδική οικονομία.
- ◆ Οι κοινωνικοί εταίροι στη Σουηδία έχουν αναλάβει περισσότερες ευθύνες στον καθορισμό των μισθών, καταλήγοντας σε ειδικές *συμφωνίες για συνεργασία και για τη διαδικασία διαπραγματεύσεων*. Η πρώτη τέτοια συμφωνία είναι η προαναφερθείσα Συμφωνία για τη Βιομηχανική Ανάπτυξη και τον Καθορισμό των Μισθών. Ολοκληρώθηκε το 1997 και υπογράφηκε από 12 εργοδοτικές ενώσεις και επτά εργατικά σωματεία δημιουργώντας έτσι ένα μακροοικονομικό πλαίσιο για τις διαπραγματεύσεις τους. Από τότε έχουν υπογραφεί παρόμοιες συμφωνίες ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη στην κυβέρνηση και τις περιφερειακές τοπικές αρχές.
- ◆ Η Σουηδία προχωρά προς ένα *αποκεντρωμένο και εξατομικευμένο* σύστημα καθορισμού μισθών. Σε πολλές περιοχές, έχουν υπάρξει συμβάσεις εργασίας που δεν εμπεριέχουν καμία αναφορά σε δομές

καταβολής πληρωμής, οι οποίες να είναι αποτέλεσμα κεντρικών διαπραγματεύσεων – τα πάντα αποφασίζονται στο συγκεκριμένο χώρο δουλειάς. Οι περισσότερες συμβάσεις, όμως, ακόμα εμπεριέχουν ρητά καθορισμένες εγγυήσεις όσον αφορά την ελάχιστη αύξηση του μισθού για κάθε εργαζόμενο.

Η κύρια ευθύνη για τον καθορισμό των μισθών βαρύνει τους κοινωνικούς εταίρους. Το έργο του Εθνικού Γραφείου Μεσολάβησης στην προώθηση μιάς αποτελεσματικής διαδικασίας καθορισμού μισθών περιλαμβάνει την προσπάθεια να βοηθηθούν τα διαπραγματευόμενα μέρη να λάβουν υπόψη τους τις εθνικές οικονομικές προδιαγραφές με ποικίλους τρόπους. Όταν δημιουργήθηκε το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης, η κυβέρνηση διακήρυξε ότι απαιτείται και χαμηλός ρυθμός πληθωρισμού και υψηλός ρυθμός ανάπτυξης της απασχόλησης για να επιτευχθούν οι στόχοι για την απασχόληση. Όρισε επίσης ότι ο καθορισμός μισθών θα πρέπει να προσφέρει πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις στους εργαζόμενους, χωρίς να αυξηθεί παράλληλα το επίπεδο κόστους στη Σουηδία πάνω από το επίπεδο των βασικών ανταγωνιστών της.

Στις οδηγίες της προς το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης, η κυβέρνηση καθορίζει τους κύριους στόχους στην επιδίωξη μιάς αποτελεσματικής διαδικασίας καθορισμού μισθών. Το Γραφείο πρέπει να επιδιώξει ενεργά την ανάπτυξη χρονοδιαγραμμάτων για τη διαδικασία διαπραγματεύσεων με στόχο τη δημιουργία νέων συμβάσεων εργασίας πριν τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης. Ο στόχος αυτής της πολιτικής είναι η αποφυγή κινητοποιήσεων. Το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης, επιπλέον, πρέπει να συσχεφθεί με τα διαπραγματευόμενα μέρη για τις προοπτικές της διαπραγμάτευσης σε σχέση με την κατάσταση της εθνικής οικονομίας. Οι οδηγίες ορίζουν επίσης ότι το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης είναι υπεύθυνο για τον απολογισμό και τη διατήρηση της συναίνεσης, η οποία υπάρχει στη Σουηδική αγορά εργασίας, όσον αφορά το ρόλο ενός προτύπου αναφοράς του ανταγωνιστικού τομέα στις συζητήσεις περί αμοιβών. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από άμεσες διαπραγματεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης απαιτείται να συλλέξει, να συνθέσει και να ερμηνεύσει τα σημαντικά στατιστικά δεδομένα για τον καθορισμό των μισθών όπως επίσης και να αναλύσει εκείνες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες θεωρούνται ενδιαφέρουσες από αυτή την άποψη.

### 7.4. Στατιστικά δεδομένα

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης είναι υπεύθυνο για τα επίσημα Σουηδικά μισθολογικά στατιστικά δεδομένα. Τα στατιστικά δεδομένα προέρχονται από τη Στατιστική Υπηρεσία Σουηδίας (SCB). Είναι καθήκον του Γραφείου να ζητήσει στατιστικά δεδομένα τα οποία θα καλύπτουν τις ανάγκες των χρηστών κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο.



### 8.Κριτική αξιολόγηση –μεριζές σκέψεις

Ο καινούριος νόμος του 2000 ο οποίος έδωσε στο Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης ευρύτερες αρμοδιότητες ήταν αποτέλεσμα της αυξανόμενης δυσαρέσκειας της κυβέρνησης για την πτωτική πορεία των μισθών στη χώρα. Το υψηλό επίπεδο ονομαστικών μισθολογικών αυξήσεων στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 είχε διαβρωθεί από ένα ακόμα υψηλότερο ρυθμό πληθωρισμού. Η σουηδική κορώνα είχε υποτιμηθεί. Με τον ερχομό της κυμαινόμενης συναλλαγματικής ισοτιμίας και την ανεξαρτησία της Riksbank, με στόχο την καταπολέμηση του πληθωρισμού, η υποτίμηση δεν μπορούσε πλέον να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο πολιτικής. Οι υπερβολικές αυξήσεις μισθών θα οδηγούσαν σε υψηλότερα επιτόκια και, επομένως, σε μεγαλύτερα έξοδα για τις επιχειρήσεις, κάτι το οποίο με τη σειρά του θα είχε δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση. Μία επιτροπή διορισμένη από την κυβέρνηση πρότεινε την εισαγωγή πιο αυστηρών κανόνων και ο Πρωθυπουργός ρώτησε τους κοινωνικούς εταίρους τι θα ήταν διατεθειμένοι να κάνουν για να βοηθήσουν τη Σουηδική οικονομία να ισορροπήσει. Η απάντησή τους ήταν η συμφωνία συνεργασίας του 1997 περί βιομηχανικής ανάπτυξης και καθορισμού μισθών μεταξύ των εταιρών στο βιομηχανικό τομέα.

Αυτή η συμφωνία επηρέασε την τελική διατύπωση του νόμου όπως και τη φύση των αρμοδιοτήτων του Εθνικού Γραφείου Μεσολάβησης.

Αν και οι αρμοδιότητες του Γραφείου δεν καλύπτουν ένα ιδιαίτερα ευρύ φάσμα, οι κοινωνικοί εταίροι φοβήθηκαν ότι θα περιοριζόταν το σύστημα διαπραγματεύσεων και η δική τους ανεξαρτησία. Εξέφρασαν φόβους ότι θα ακολουθούσε μία κυβερνητική εισοδηματική πολιτική και ότι το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης θα ασκούσε πολύ μεγάλη επιρροή στη διαδικασία καθορισμού μισθών. Δεν υπήρχε όμως καμία τέτοια πρόθεση. Αντίθετα, το κυβερνητικό νομοσχέδιο ξεκαθάρισε στις νομοθετικές αλλαγές, ότι οι κοινωνικοί εταίροι ήταν οι κύριοι υπεύθυνοι για τον καθορισμό των μισθών στη Σουηδία ενώ η κυβέρνηση είχε τη συνολική κοινωνική ευθύνη, η οποία ήταν πέρα από την ευθύνη των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό των μισθών.

Ένας σημαντικός παράγοντας στο διαχωρισμό αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και το κράτος είναι η συναίνεση που επικρατεί ουσιαστικά σε όλη τη Σουηδική αγορά εργασίας, όσον αφορά το ρόλο του προτύπου αναφοράς του ανταγωνιστικού τομέα στις συζητήσεις περί αμοιβών. Ο κλάδος των εξαγωγών είναι σημαντικό κομμάτι αυτού του τομέα και ο καθορισμός μισθών στη Σουηδία επηρεάζεται έντονα από τις μισθολογικές τάσεις ανάμεσα στους ανταγωνιστές της Σουηδίας. Έχει ήδη αναφερθεί η συμφωνία συνεργασίας για τη βιομηχανική ανάπτυξη και τον καθορισμό μισθών σε ποικίλο περιεχόμενο. Μία από τις διατάξεις της είναι ότι οι αυξήσεις μισθών στο βιομηχανικό τομέα δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις αυξήσεις στις ανταγωνιστικές χώρες της Σουηδίας, ιδιαίτερα στην Ευρωζώνη. Ακολούθησαν και άλλες παρόμοι-

ες συμφωνίες, με πιο σημαντικές εκείνες ανάμεσα στους κρατικούς υπαλλήλους και τους άλλους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Σ' αυτές τις συμφωνίες οι δύο πλευρές συμφώνησαν ότι ο ιδιωτικός τομέας θα χρησίμευε ως πρότυπο αναφοράς για τον καθορισμό των μισθών. Αυτό σημαίνει ότι το περιθώριο για αυξήσεις μισθών σε μακροοικονομικό επίπεδο εκτιμάται σε 3,5-4% ανά έτος.

Θα ανέμενε κανείς επομένως ότι στη Σουηδική αγορά εργασίας θα επικρατούσε ειρήνη και ηρεμία. Αυτό όμως δεν ισχύει. Αν και υπάρχει συμφωνία στους περισσότερους τομείς ότι οι αυξήσεις μισθών στη Σουηδία θα είναι εφάμιλλες με τα επίπεδα των αυξήσεων στην υπόλοιπη Ευρώπη, η πίτα των μισθών όλο και μικραίνει και πολλές ομάδες ανταγωνίζονται για ένα κομμάτι της.

Τα επίσημα μισθολογικά στατιστικά δεδομένα της Σουηδίας είναι αρκετά εξελιγμένα. Η σύγκριση των επιπέδων των μισθών των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων είναι σχετικά απλή υπόθεση. Οι κοινωνικοί εταίροι, επίσης, συλλέγουν τα δικά τους στατιστικά δεδομένα και καθορίζουν τον αντίκτυπο των συμφωνιών για τους μισθούς. Αυτό σημαίνει ότι είναι σχετικά εύκολο να γίνουν μισθολογικές συγκρίσεις ανάμεσα στις διαφορετικές βιομηχανίες και κλάδους. Όπως ξέρουμε, η αίσθηση ότι υπάρχει άδικη μεταχείριση λειτουργεί ως δυνατό κίνητρο όταν επιδιώκονται αλλαγές οι οποίες θα καταλήξουν σε 'πιο δίκαιη' πληρωμή. Ένας γενικός στόχος πολιτικής στη Σουηδική κοινωνία είναι η ισότητα ανάμεσα στις γυναίκες και τους άντρες. Τα μισθολογικά στατιστικά δεδομένα δείχνουν ότι τα επαγγέλματα όπου κυριαρχούν οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα απ' ό,τι τα αντίστοιχα όπου κυριαρχούν οι άντρες. Η Σουηδική αγορά εργασίας διαχωρίζεται με βάση το φύλο. Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στο δημόσιο τομέα –στους χώρους υγείας και κοινωνικής πρόνοιας– όπως και σε μεγάλο βαθμό στο λιανικό εμπόριο και σε άλλα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών. Αυτά τα επαγγέλματα είναι τα πιο χαμηλά αμειβόμενα στην αγορά εργασίας. Υπάρχει ευρεία συμφωνία ότι η αμοιβή και σ' αυτούς τους τομείς θα πρέπει να εναρμονισθεί περισσότερο με τις αμοιβές και σε άλλα επαγγέλματα. Το ερώτημα είναι όμως πώς μπορεί να επιτευχθεί αυτό χωρίς να τεθεί σε κίνδυνο ο 'αποτελεσματικός καθορισμός μισθών';

Όταν ο νόμος αναφέρεται σε αποτελεσματικό καθορισμό μισθών, αντιμετωπίζει το θέμα με μακροοικονομική προοπτική. Το μέγεθος των αυξήσεων στους μισθούς σε μακροοικονομικό επίπεδο καθορίζεται από την αύξηση της παραγωγικότητας και από το στόχο του πληθωρισμού που έχει θέσει η Riksbank. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, ο καθορισμός των μισθών υποτίθεται ότι

- ◆ καλύπτει πραγματικές αυξήσεις μισθών
- ◆ ενισχύει την απασχόληση
- ◆ διατηρεί τα επίπεδα κόστους ισοδύναμα με εκείνα των ανταγωνιστών της Σουηδίας

- ◆ περιορίζει την ύπαρξη διαφορών στην αγορά εργασίας
- ◆ επιτρέπει αλλαγές στα επίπεδα μισθών ορισμένων ομάδων
- ◆ επιφέρει μισθολογική ισότητα ανάμεσα στις γυναίκες και τους άντρες
- ◆ ενεργοποιεί αύξηση της παραγωγικότητας

Αυτοί οι στόχοι πρέπει να εναρμονισθούν με την αρχή ότι ο ανταγωνιστικός τομέας θέτει το μισθολογικό πρότυπο. Θα πρέπει επίσης να μπορούν να εναρμονισθούν με τις διαπραγματευτικές μορφές που οι ίδιοι οι εταίροι της κεντρικής διαπραγμάτευσης επιλέγουν. Για παράδειγμα, το αν οι αυξήσεις μισθών θα καθορισθούν άμεσα με εθνικές συμβάσεις εργασίας ή η συμφωνία θα ανατεθεί σε εταίρους στο χώρο εργασίας.

Για να μπορέσει να λειτουργήσει αυτό το σύστημα, απαιτείται εκτεταμένος συντονισμός μισθολογικών απαιτήσεων ανάμεσα στα σωματεία της ίδιας κεντρικής ένωσης. Πρέπει να συμφωνήσουν ποια σωματεία έχουν προτεραιότητα. Αν κάποια σωματεία ξεπεράσουν το πρότυπο αναφοράς, κάποια άλλα θα πρέπει να αποδεχτούν λιγότερα. Θα πρέπει, επίσης, να υπάρξει παρόμοιος συντονισμός δραστηριοτήτων ανάμεσα στις διάφορες εργοδοτικές ενώσεις του ιδιωτικού τομέα, με στόχο τον περιορισμό των αυξήσεων των μισθών.

Πέραν του συντονισμού που απαιτείται στις κεντρικές ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, η αγορά εργασίας στο σύνολό της θα πρέπει να αποδεχτεί την αρχή ότι οι αυξήσεις μισθών στον ανταγωνιστικό τομέα χρησιμεύουν ως πρότυπο αναφοράς. Αυτό δεν συμβαίνει πάντοτε. Αν και οι περισσότεροι αποδέχονται αυτή την αρχή, ορισμένα σωματεία πιστεύουν ότι τα μέλη τους θα πρέπει να έχουν υψηλότερο ρυθμό αυξήσεων απ' ό,τι άλλες ομάδες. Υπάρχουν επίσης περιπτώσεις εργοδοτικών ενώσεων, οι οποίες είναι διατεθειμένες να αποδεχθούν συμβάσεις με υψηλότερο επίπεδο αυξήσεων απ' ό,τι επιβάλλεται από το κοινό καλό. Εδώ υπάρχει ένα πρόβλημα. Αν καθοριστούν τέτοια υψηλά επίπεδα μέσω εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για μία ή και περισσότερες βιομηχανίες, τότε πολύ εύκολα μπορεί να καθιερωθεί ένα νέο υψηλότερο επίπεδο απαιτήσεων από τα σωματεία άλλων βιομηχανιών σε μελλοντικές διαπραγματεύσεις.

Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να συμφωνήσουν για αυξήσεις πληρωμών πάνω από αυτό που πιστεύεται ότι είναι αποτελεσματικός καθορισμός μισθών. Αν καταλήξουν σε τέτοια συμφωνία μόνοι τους, χωρίς να επιζητήσουν μεσολάβηση ή να αποστείλουν ειδοποίηση για ανάληψη κινητοποίησης, το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης δεν έχει νομικό δικαίωμα παρέμβασης. Αν, όμως, ένα από τα δύο μέρη ειδοποιήσει για ανάληψη κινητοποίησης, το Γραφείο ορίζει μεσολαβητές. Κατά κανόνα, ορίζονται δύο μεσολαβητές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το Γραφείο μπορεί να ορίσει και τρεις.

Σύμφωνα με το νόμο, το έργο των μεσολαβητών είναι να επιτύχουν εργασιακή ειρήνη, επιδιώκοντας τη συμφωνία ανάμεσα στα διαπραγμα-

τευόμενα μέρη. Πριν τις νομοθετικές τροποποιήσεις του Ιουνίου 2000, αυτό ήταν το βασικό καθήκον των μεσολαβητών. Για να το πούμε πιο καθαρά, σκοπός των μεσολαβητών ήταν η επίτευξη εργασιακής ειρήνης πάση θυσία. Αυτό δεν ισχύει πια. Οι μεσολαβητές σήμερα πρέπει να προσπαθήσουν να πείσουν τους εταίρους να καταλήξουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά, ταυτόχρονα, το οικονομικό αποτέλεσμα της σύμβασης πρέπει να διατηρηθεί μέσα στα οικονομικά όρια που περιγράψαμε πιο πάνω. Δεν επιτρέπεται σε μεσολαβητές από το Εθνικό Γραφείο Μεσολάβησης να συμμετέχουν σε καμία συμφωνία που δεν ακολουθεί αυτό τον κανόνα. Είναι προφανές ότι αυτή η απαίτηση δυσκολεύει κατά πολύ το έργο των μεσολαβητών.

Ένα αρκετά συνηθισμένο σενάριο είναι να κάνει μία εργοδοτική ένωση σημαντικές υποχωρήσεις στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, έτσι ώστε να επιτευχθεί συμφωνία χωρίς ανάγκη χρήσης κινητοποιήσεων. Το σωματείο αποφασίζει ότι αυτές οι υποχωρήσεις είναι ανεπαρκείς και ειδοποιεί ότι προτίθεται να αναλάβει κινητοποίηση. Ορίζονται μεσολαβητές. Όταν θα συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις, το πρώτο τους έργο είναι να πείσουν τους εταίρους να συμφωνήσουν για αυξήσεις κάτω από το επίπεδο που έχει ήδη γίνει αποδεκτό από τους εργοδότες στις απευθείας διαπραγματεύσεις με τα σωματεία. Αυτό είναι κάτι που αγγίζει τα όρια του ανέφικτου. Σε ορισμένες συγκεκριμένες βιομηχανίες, οι εργοδότες έχουν προετοιμαστεί να αποδεχθούν ετήσιες αυξήσεις του 15% περίπου, κάτι το οποίο τα σωματεία το θεωρούν απαράδεκτο και απαιτούν 20%. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι μεσολαβητές δεν έχουν άλλη επιλογή από το να αποσυρθούν, πράγμα που δεν είναι ικανοποιητική εναλλακτική λύση. Αν βοηθούσαν στο να κατοχυρωθούν αυξήσεις αυτού του μεγέθους, τότε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη στην αγορά εργασίας θα επικαλούνταν τις συγκεκριμένες συμφωνίες. Η θέση του Εθνικού Γραφείου Μεσολάβησης θα ήταν δεινή.

### 9. Συλλογική αυτονομία

Το δικαίωμα να ανήκει κανείς και να υποστηρίζει ενεργά ένα σωματείο κατοχυρώνεται από το Σουηδικό νόμο. Το οργανωτικό επίπεδο των σωματείων στη Σουηδία είναι υψηλό. Οι δραστηριότητες τους χρηματοδοτούνται αποκλειστικά από τις εισφορές των μελών. Δεν υπάρχει καμία κυβερνητική επιδότηση. Ούτε υπάρχει νομοθεσία στη Σουηδία που να ρυθμίζει τις εσωτερικές υποθέσεις των σωματείων. Σύμφωνα με το νόμο, οι αποφάσεις για τις κινητοποιήσεις λαμβάνονται από το αρμόδιο όργανο μέσα σε κάθε σωματείο ή ένωση. Το εξουσιοδοτημένο γι' αυτό το σκοπό όργανο καθορίζεται από το καταστατικό των σωματείων ή ενώσεων. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχει νομοθεσία που να απαιτεί οι αποφάσεις για κινητοποιήσεις να λαμβάνονται με ψηφοφορία ανάμεσα στα μέλη ή άλλες παρόμοιες διαδικασίες. Το σωματείο ή η ένωση, φυσικά, μπορεί να αποφασίσει να διεξάγει ψηφοφορία ανάμεσα στα μέλη του.

Με την πάροδο των χρόνων, τα Σουηδικά σωματεία –κυρίως εκείνα που συνδέονται με τη Συνομοσπονδία Σωματείων, LO – έχουν δημιουργήσει

σημαντικά κεφάλαια για περίπτωση απεργιακών κινητοποιήσεων. Τα μέλη τους μπορούν να συμμετέχουν σε απεργίες μακράς διάρκειας χωρίς να υποστούν μεγάλη προσωπική οικονομική ζημία. Αυτό, φυσικά, επηρεάζει την προθυμία των εργοδοτικών ενώσεων να διαπραγματευθούν και να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για τους εργοδότες του βιομηχανικού τομέα, η ιδέα μιας κινητοποίησης που θα υποστήριζε τα δικά τους αιτήματα δεν αποτελεί επιλογή. Ακολουθούν τη λογική ότι μία τέτοια κίνηση –η οποία λαμβάνει κυρίως τη μορφή της ανταπεργίας- πλήττει τον εργοδότη περισσότερο από τον εργαζόμενο.

Όπως αναφέραμε παραπάνω, στο τμήμα 6, και οι εργοδότες και τα σωματεία έχουν το δικαίωμα να αναλάβουν κινητοποίηση προς υποστήριξη κάποιου άλλου μέρους το οποίο αντιμετωπίζει εργασιακή διαφορά. Το δικαίωμα της κινητοποίησης για αλληλεγγύη δεν περιορίζεται όσον αφορά την έκτασή και τη διάρκειά της. Γενικά, η κινητοποίηση από ένα σωματείο κατά ενός εργοδότη με σκοπό την επίτευξη συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορεί να υποστηριχθεί με απεργίες και αποκλεισμούς από όλα τα άλλα σωματεία στη χώρα. Το δικαίωμα στις κινητοποιήσεις αλληλεγγύης χρησιμοποιείται για να εξαναγκασθεί η άλλη πλευρά να αποδεχτεί συλλογική σύμβαση εργασίας. Συνήθως, και μόνο το γεγονός ότι οι εργοδότες ξέρουν πως άλλα σωματεία μπορεί να αρνηθούν να μεταφέρουν πρώτες ύλες στο συγκεκριμένο εργοστάσιο ή να παραδώσουν τα έτοιμα προϊόντα, είναι αρκετό για να υπογράψουν τη συμφωνία.

Το δικαίωμα των κινητοποιήσεων αλληλεγγύης ήταν αίτημα των Σουηδών εργοδοτών και έγινε νόμος το 1928. Καθώς όμως γινόταν όλο και πιο εύκολο να διαταραχθεί η διαδικασία παραγωγής, οι εργοδότες αναθεώρησαν τη θέση τους. Σήμερα, επιζητούν περικοπή του δικαιώματος κινητοποιήσεων αλληλεγγύης επικαλούμενοι την έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στις δύο πλευρές.

### **10. Η σχέση ανάμεσα στη συλλογική αυτονομία και την επίσημη εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης.**

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η επίσημη πολιτική της Σουηδίας είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι υπεύθυνοι για τον καθορισμό των μισθών ενώ τη γενική ευθύνη για την οικονομία της χώρας την έχει η κεντρική κυβέρνηση. Αυτό ισχύει εδώ και χρόνια. Ως αποτέλεσμα των διαφόρων θεσμικών αλλαγών, όμως, οι κανόνες του παιχνιδιού έχουν αλλάξει. Θα μπορούσε κάποιος να πει ότι ενώ οι δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων στο παρελθόν επιδρούσαν αποτελεσματικά στον πληθωρισμό, σήμερα, η βασική τους επίδραση αφορά την ανεργία.

Η κεντρική κυβέρνηση μπορεί να επηρεάσει τον καθορισμό των μισθών μέσω εκείνων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπου το κράτος είναι ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ως εργοδότης, η βασική του προσέγγιση είναι ότι οι αυξήσεις μισθών στον κυβερνητικό τομέα δεν πρέπει να γίνονται προς ζημία της βιομηχανικής ανταγωνιστικότητας. Η συμφωνία συνεργασίας που έχει συνάψει το κράτος με τα σχετικά σωματεία

καθορίζει ότι «η πορεία και το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων για τους μισθούς στον κυβερνητικό τομέα πρέπει να συμβάλλει στην εξισορρόπηση της οικονομίας και να μη διαταράσσει τις προσπάθειες του ανταγωνιστικού επιχειρηματικού τομέα να διατηρήσει τα επίπεδα κόστους ανάλογα με εκείνα που επικρατούν στο διεθνές γειτονικό χώρο».

Οι πολιτικές φιλοδοξίες, αναπόφευκτα, έρχονται σε σύγκρουση με το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να αφεθούν να επιδιώξουν λύση των αμοιβαίων προβλημάτων τους χωρίς ανάμειξη του κράτους. Το θέμα της μείωσης των ωρών εργασίας στη Σουηδία είναι θέμα πολιτικών συζητήσεων τα τελευταία 15 χρόνια. Διάφορες επιτροπές διορισμένες από την κυβέρνηση έχουν παρουσιάσει ένα φάσμα προτάσεων για το πώς μπορεί να επιτευχθεί αυτός ο στόχος. Εν τω μεταξύ, οι κοινωνικοί εταίροι σε συγκεκριμένες βιομηχανίες έχουν καταλήξει σε διάφορα μοντέλα εργασίας, τα οποία προσφέρουν λιγότερες ώρες εργασίας και έχουν συνάψει συλλογικές συμβάσεις. Στις αρχές του καλοκαιριού του 2002, παρουσιάστηκε μία νέα ομάδα προτάσεων για το θέμα της μείωσης των ωρών εργασίας με βάση τις πέντε ημέρες άδειας μετ' αποδοχών. Αυτές οι προτάσεις συνεπάγονταν μείωση του περιθωρίου αυξήσεων των μισθών για να χρηματοδοτηθεί η μείωση χρόνου εργασίας. Είναι λογικό, επομένως, ότι αυτό θεωρήθηκε καταπάτηση του ελεύθερου δικαιώματος διαπραγμάτευσης και της ευθύνης των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό μισθών. Επίσης, αν οι προτάσεις αυτές περνούσαν και γίνονταν νόμος, θα σήμαινε ότι τα περισσότερα μοντέλα-συμβάσεις για λιγότερες ώρες εργασίας θα έπρεπε να εγκαταλειφθούν.

Στη διάρκεια της φθινοπωρινής εκλογικής εκστρατείας, τα κόμματα που έχουν τώρα την κοινοβουλευτική πλειοψηφία διακήρυξαν ότι οι μισθοί των γυναικών στο δημόσιο τομέα θα πρέπει να αναβαθμιστούν. Η Εθνική Ένωση Εργαζομένων στους Δήμους και στις Περιφέρειες απέρριψε την τρέχουσα συμφωνία για τους μισθούς που κάλυπτε 450.000 εργαζόμενους στο χώρο των δημοτικών αρχών και των περιφερειακών συμβουλίων. Η ένωση ζητάει τώρα καινούριες διαπραγματεύσεις και επιπλέον αυξήσεις μισθών, παρά το γεγονός ότι η παλιά σύμβαση ήταν προς όφελος των μελών της. Οι εργοδότες από τη δική τους μεριά έχουν δηλώσει ότι δεν υπάρχουν περισσότερα διαθέσιμα χρήματα. Προτάθηκε, επίσης, ότι αν η κυβέρνηση πιστεύει ότι οι μισθοί είναι πολύ χαμηλοί, το ίδιο το κράτος θα πρέπει να χρηματοδοτήσει οποιαδήποτε μορφή αυξήσεων.

## Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο

Andrew Wareing Διευθυντής Στρατηγικής, ADVISORY CONCILIATION & ARBITRATION SERVICE (ACAS), Ηνωμένο Βασίλειο

### Το «σύστημα» εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο

Ποτέ δεν υπήρχε ομοιογενές 'σύστημα' εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ το χαρακτηριστικό των δύο τελευταίων δεκαετιών ήταν οι πολλές αλλαγές και το φαινόμενο της αποκέντρωσης. Η διαφορά του Ηνωμένου Βασιλείου από τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης έγκειται στο γεγονός ότι παραδοσιακά υπήρχε πάντα ελάχιστη κρατική παρέμβαση στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. "Ως τη δεκαετία του 1970, οι εργασιακές σχέσεις ρυθμίζονταν κυρίως από τις εθελοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τα εργατικά σωματεία σε εργασιακό ή περιφερειακό επίπεδο. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, "οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνέχισαν να παίζουν σημαντικό ρόλο στο δημόσιο τομέα και τις μεγάλες επιχειρήσεις, αλλά είχαν μειωθεί κατά πολύ –και σε εύρος και σε βάθος– στους άλλους τομείς. Εξέλιπαν σχεδόν από ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας"<sup>1</sup>.

4

### Αριθμός μελών σε εργατικά σωματεία και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τα τελευταία 25 χρόνια, έχει αλλάξει σημαντικά ο αριθμός των μελών στα εργατικά σωματεία όπως και το πόσοι καλύπτονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Υπήρξε σημαντική πτώση του αριθμού των μελών στα εργατικά σωματεία - από 13 εκατομμύρια που ήταν το 1979 μειώθηκε σε 7,8 εκατομμύρια το 1998. Και μάλιστα το 1998 ήταν η πρώτη χρονιά από το 1979 όπου δεν παρατηρήθηκε ετήσια μείωση. Τα επόμενα χρόνια παρουσιάστηκε μία μέτρια ετήσια αύξηση του αριθμού των μελών.<sup>2</sup> Παρά αυτές τις πρόσφατες αυξήσεις, από το 1990 παρατηρείται μία γενική πτώση του αριθμού των μελών στα εργατικά σωματεία της τάξης του 1,5 εκατομμυρίων (ή 17,1%). Η σωματειακή πυκνότητα (η ποσοστιαία αναλογία των εργαζομένων που είναι μέλη σε εργατικό σωματείο) είναι λίγο κάτω από το 30%<sup>3</sup>. Η αναλογία αυτή παρουσιάζει μεγάλη διαφορά ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα –το 1999, η ποσοστιαία αναλογία στο δημόσιο τομέα ήταν 60% και στον ιδιωτικό 19%.

Όσον αφορά το φάσμα των καλυπτομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις, πιστεύεται ότι στα τέλη του 1979, το 80% τουλάχιστον της εργατικής δύναμης στο Ηνωμένο Βασίλειο καλυπτόταν είτε από κάποια συλλογική σύμβαση είτε από ρυθμίσεις του συμβουλίου περί μισθών. Σήμερα παρουσιάζεται σημαντική μείωση του αριθμού των καλυπτομένων και υπάρχει επίσης μεγάλη διαφορά ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Στο δημόσιο τομέα, όπου τα σώματα αναθεώρησης μισθών αντικατέστησαν την ενιαία ρύθμιση για μερικές εργασιακές ομάδες και ταυτόχρονα ορισμένα σωματεία έπαψαν να αναγνωρίζονται ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, η συνολική κάλυψη έπεσε από το 80% το 1990 σε 63% το 1998. Στον κατασκευαστικό ιδιωτικό τομέα, παρατηρήθηκε

πτώση από 51% σε 46% και στον κλάδο παροχής υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα από 33% σε 22%.



### Η παράδοση του εθελοντισμού

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αν κι έχουν περιορισθεί παραμένουν σε εθελοντική βάση. Οι συμφωνίες οι οποίες είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα σε εργοδότες και εργατικά σωματεία δεν είναι δεσμευτικές σύμφωνα με το νόμο. Αυτό ισχύει και για τις διαδικαστικές συμφωνίες, οι οποίες περιγράφουν τη διαπραγματευτική διαδικασία, και για τις ουσιαστικές συμφωνίες, οι οποίες καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και οι οποίες τίθενται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, συνήθως μία φορά το χρόνο, για την προσαρμογή των αποδοχών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπάρχουν νομοθετικές διατάξεις οι οποίες είτε να επιτρέπουν είτε να απαιτούν την επέκταση των όρων των ουσιαστικών συμφωνιών σε εργοδότες και εργαζόμενους που δε συμμετείχαν στις διαπραγματεύσεις. Αυτό συμβαίνει μόνο όταν οι εργοδότες συμφωνούν εθελοντικά να ακολουθήσουν τους όρους μιας συλλογικής σύμβασης στην οποία δε συμμετείχαν, κάτι το οποίο σπανίζει όλο και περισσότερο εξαιτίας της υποβάθμισης που παρατηρείται στο κύρος των εργασιακών διαπραγματεύσεων.

### Απεργίες και κινητοποιήσεις

Η έλλειψη ρυθμιστικής νομοθεσίας όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο συνοδεύεται από την ύπαρξη νόμου περί κινητοποιήσεων ο οποίος μπορεί να γίνει κατανοητός μόνο όταν μελετηθεί στο ιστορικό του πλαίσιο. Κατά τον 18<sup>ο</sup> και 19<sup>ο</sup> αιώνα, τα δικαστήρια έκριναν ότι η συμμετοχή των εργατών σε συλλογικούς αγώνες θεωρείται εγκληματική συνωμοσία κάτι το οποίο μπορούσε να τιμωρηθεί με ποινή φυλάκισης. Το κοινοβούλιο αντέδρασε με τη Νομοθετική Πράξη του 1875 περί Συνωμοσίας και Προστασίας της Περιουσίας, η οποία εξαιρούσε από την εφαρμογή του νόμου περί εγκληματικής συνωμοσίας τις πράξεις εκείνες που αφορούσαν είτε το σχεδιασμό είτε την υποκίνηση αντιδράσεων για εργασιακές διαφορές.

Καθώς ο δρόμος του ποινικού δικαίου είχε κλείσει, τα δικαστήρια συνέταξαν έναν κατάλογο με αδικοπραξίες οι οποίες διαπράττονταν όταν υπήρχε συμμετοχή σε συλλογικούς αγώνες. Για παράδειγμα, ένα άτομο που συμμετέχει σε κινητοποιήσεις παραβιάζει τη σύμβαση εργασίας του. Επομένως οποιοσδήποτε κηρύσσει απεργία είναι πιθανόν ότι θα διαπράξει την αδικοπραξία της παραβίασης της σύμβασης εργασίας του. Το 1901, η Βουλή των Λόρδων διακήρυξε ότι αντίθετα με τις προηγούμενες ερμηνείες του νόμου, ένα εργατικό σωματείο μπορεί να θεωρηθεί κατ' εντολή υπεύθυνο για αδικοπραξίες τις οποίες διαπράττει η ηγεσία του. Αυτό σήμαινε ότι έμπαιναν στο στόχαστρο τα ταμεία των σωματείων. Το Κοινοβούλιο παρενέβη με τη Νομοθετική Πράξη του 1906 περί Εργασιακών Διαφορών καθορίζοντας ότι οι διάφορες αδικοπραξίες οι οποίες είχαν καθορισθεί από τα δικαστήρια δεν αφορούσαν το χώρο των εργασιακών διαφορών. Αυτή η νομοθετική τεχνική για την εξαίρεση των εργασιακών διαφορών από το κοινό δίκαιο μέσω παροχής

νομικής προστασίας των σωματείων από συγκεκριμένες αδικοπραξίες εφαρμόζεται ακόμα και σήμερα.

Αν και το βασικό σύστημα πάνω στο οποίο βασίζεται ο νόμος περί κινητοποιήσεων έχει παραμείνει σταθερό για ένα αιώνα περίπου, έχουν αλλάξει σημαντικά οι προϋποθέσεις οι οποίες καθορίζουν τις συνθήκες σύμφωνα με τις οποίες παρέχεται η νομική προστασία προς τα σωματεία. Στη διάρκεια της διακυβέρνησης των Συντηρητικών από το 1979 ως το 1995, οι προϋποθέσεις έγιναν βαθμιαία πιο σκληρές. Οι διατάξεις περιλάμβαναν απαιτήσεις για μυστικές ψηφοφορίες, επίσημη γνωστοποίηση προς τον εργοδότη των ατόμων που θα συμμετείχαν στην ψηφοφορία, χρονική περίοδο γνωστοποίησης πριν την έναρξη των κινητοποιήσεων, περιορισμοί στις κινητοποιήσεις συμπαράστασης και στις περιφρουρήσεις των χώρων εργασίας από μέλη σωματείου σε περίπτωση απεργίας και διάφορα άλλα μέτρα. Η κυβέρνηση των Εργατικών που ακολούθησε το 1995 τροποποίησε ποικιλοτρόπως τις ρυθμίσεις, ιδιαίτερα εκείνες που αφορούσαν τις προϋποθέσεις οι οποίες ήταν δύσκολο να εφαρμοσθούν στην πράξη από τα εργατικά σωματεία για πρακτικούς διοικητικούς λόγους. Επιπλέον εισήγαγε μία διάταξη η οποία καθόριζε ότι δε θα λαμβάνονταν υπόψη επουσιώδεις και τυχαίες παραλήψεις στη διαδικασία. Παραμένει όμως άθικτο το γενικό πλαίσιο το οποίο βασίζεται στην παροχή προστασίας από αγωγές με την προϋπόθεση ότι επιτελούνται συγκεκριμένες ενέργειες.

## 4

### Επίλυση διαφορών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το νομικό πλαίσιο για τις κινητοποιήσεις που περιγράψαμε παραπάνω δεν περιέχει διατάξεις οι οποίες να αφορούν υποχρεωτικούς μηχανισμούς για την επίλυση διαφορών. Επομένως, δεν υπάρχει νομική απαίτηση τα διαφωνούντα μέρη να οδηγηθούν στη λύση της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης ή της διαιτησίας. Ούτε υπάρχει υποχρεωτική χρονική περίοδος εκτόνωσης εκτός από την απαίτηση για γνωστοποίηση επτά ημέρες πριν την ανάληψη κινητοποιήσεων η οποία έχει αποφασισθεί μετά από ψηφοφορία.

Αντίθετα η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου, όπως είναι αναμενόμενο με δεδομένη την εθελοντική παράδοση στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, προδιαγράφει τη θεσμική βάση για την ύπαρξη μιας εθελοντικής υπηρεσίας επίλυσης διαφορών. Η Συμβουλευτική, Συμβιβαστική και Διαιτητική Υπηρεσία (ACAS) δημιουργήθηκε το 1974 και απέκτησε θεσμική βάση με τη Νομοθετική Πράξη του 1975 περί Προστασίας της Εργασίας. Η ACAS είναι ένα δημόσιο σώμα αλλά ο νόμος ορίζει ότι είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε υπουργική παρέμβαση στην εκτέλεση των λειτουργιών της. Ελέγχεται από ένα τριμερές Συμβούλιο το οποίο αποτελείται από προεδρείο μερικής απασχόλησης και μέλη επιλεγμένα από εργοδότες, εργαζόμενους και ανεξάρτητα μέρη.

Η ACAS προσφέρει τρεις βασικές υπηρεσίες στην προσπάθειά της να βοηθήσει τα αντίθετα μέρη να επιλύσουν συλλογικές διαφορές: συμφιλίωση, διαιτησία και μεσολάβηση. Αν και η χρήση αυτών των υπηρεσιών της ACAS είναι εθελοντική, πολλές διαδικαστικές συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν παραπομπή στην ACAS για συμφιλίωση ως το τελευταίο στάδιο των διαδικασιών στην επίλυση των διαφορών τους.

Η ACAS παρακολουθεί στενά τις μεγάλες διαφορές που προκύπτουν έτσι ώστε οι υπάλληλοί της να μπορούν να προσφέρουν τη βοήθειά τους σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Η ACAS ελέγχει πρώτα αν έχουν εξαντληθεί όλες οι εσωτερικές διαδικασίες κι αν πράγματι συμβαίνει αυτό, παρέχει έναν ειδικό σε θέματα συμφιλίωσης, ο οποίος είναι μόνιμος υπάλληλος της υπηρεσίας, για να βοηθήσει τα δύο μέρη να επιλύσουν τη διαφορά τους ή τουλάχιστον να επιτευχθεί κάποια πρόοδος για διευθέτηση. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις η ACAS είναι επιτυχής. Η ACAS δεν έχει την αρμοδιότητα να επιβάλλει διευθετήσεις. Αυτές είναι αποτέλεσμα εθελοντικής συμφωνίας ανάμεσα στα διαφωνούντα μέρη.

Σε ορισμένες περιπτώσεις όπου η ACAS αδυνατεί να επιλύσει τη διαφορά μέσω συμφιλίωσης, τα δύο μέρη μπορούν να αποφασίσουν να καταφύγουν σε διαιτησία. Η ACAS θα κανονίσει έναν διαιτητή ή μία ομάδα διαιτητών να εξετάσει την υπόθεση με βάση τους συμφωνημένους όρους παραπομπής. Αλλά και πάλι αυτή είναι μία επιλογή που επαφίεται στην απόφαση όλων των ενδιαφερομένων μερών. Ο διαιτητής θα υποβάλλει στη συνέχεια τη βάση για διευθέτηση –σύμφωνα με τους συμφωνημένους όρους παραπομπής στη διαιτησία – και η συμφωνία των μερών προς αυτή είναι δεσμευτική.

Σ' ένα μικρό αριθμό περιπτώσεων, η ACAS ορίζει ανεξάρτητο μεσολαβητή ο οποίος εκδικάζει την υπόθεση και υποδεικνύει πιθανή λύση την οποία τα μέρη δύνανται να μελετήσουν αλλά δε δεσμεύονται ότι θα την αποδεχτούν. Η ACAS θεωρεί τη μεσολάβηση ως ενδειγμένη λύση για πολύπλοκες διαφορές οι οποίες καλύπτουν πολλαπλά θέματα, όπως μεγάλες αλλαγές σε θέματα αποδοχών ή εργασιακά συστήματα όπου τα μέρη είναι απρόθυμα να δεσμευθούν εκ των προτέρων από υποχρεωτική απόφαση διαιτησίας.

Κατά τη διάρκεια των ετών 2001/02, η ACAS ενεπλάκη σε πάνω από 1.300 εργατικές διαφορές. Στις περισσότερες από αυτές η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η συμφιλίωση και μόνο 68 περιπτώσεις λύθηκαν από διαιτησία ή μεσολάβηση.

### Άλλες μέθοδοι καθορισμού αποδοχών και παρέμβαση τρίτου μέρους στο Ηνωμένο Βασίλειο

#### Ατομικές συμβάσεις εργασίας

Πολλοί όροι και συνθήκες απασχόλησης στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι αντικείμενο συμφωνίας ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους σε ατομική βάση κι όχι απόρροια εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων. Ο νόμος απαιτεί οι εργοδότες να δίνουν στους εργαζόμενους τους κύριους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης γραπτά αλλά από τη γενική σύμβαση μπορεί να προκύψουν άλλοι όροι –γραπτοί, προφορικοί ή όροι που να συνεπάγονται.

Ουσιαστικές αλλαγές στους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης περιλαμβανομένων και αλλαγών σε θέματα πληρωμής προέρχονται από άμεση συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων. Στην πράξη, το σύνθημα είναι οι εργοδότες να πληροφορούν τους εργαζόμενους για οποιαδήποτε αύξηση μισθών και οι εργαζόμενοι να αποδέχονται την προσφορά. Τα ατομικά δικαιώματα για την εργασία προστατεύουν τους εργαζόμενους

σε θέματα τα οποία αφορούν αλλαγή των όρων της σύμβασης χωρίς δική τους συμφωνία ιδιαίτερα όταν οι αλλαγές επιδεινώνουν τη θέση τους.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι δυσαρεστημένοι με τους μισθούς τους ή με άλλους όρους και συνθήκες δεν έχουν γενικά πολλά περιθώρια να καταφύγουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για να επιτύχουν επιθυμητές αλλαγές. Η ικανότητα ενός ατόμου να βελτιώσει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας του σχετίζεται με την τρέχουσα αξία του στην αγορά όπως την αντιλαμβάνεται ο εκάστοτε εργοδότης και την πιθανότητα να επιλέξει να αλλάξει εργοδότη. Υπάρχουν βέβαια κι άλλα ατομικά δικαιώματα όπως εκείνα τα οποία σχετίζονται με ίση αμοιβή ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες τα οποία προστατεύουν τους εργαζόμενους από άμεσα ή έμμεσα μεροληπτικούς όρους και συνθήκες.

Πολλοί εργοδότες καθορίζουν το ύψος των αποδοχών μετά από σύγκριση με τις αμοιβές που δίνονται στην περιοχή ή σε αντίστοιχους κλάδους ή επαγγέλματα. Αυτό συνήθως γίνεται είτε με βάση τις αποδοχές που έχουν καθορισθεί σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, πληροφορίες από διάφορες έρευνες για θέματα αμοιβών, επαφές με άτομα της περιοχής ή μέσω ενός συνδυασμού όλων αυτών των δεδομένων. Μερικοί εργοδότες ακολουθούν ρητές στρατηγικές για να καθορίζουν τις αμοιβές σε συγκεκριμένα σημεία κατά τη σύγκριση κατανομής αποδοχών, όπως ο μέσος όρος ή το ανώτερο τεταρτημόριο.

Από το 1979, όπου διεκόπη η εφαρμογή της πρόσφατης εθνικής εισοδηματικής πολιτικής (Κοινωνικό Συμβόλαιο), δεν έχει υπάρξει άμεση κρατική παρέμβαση για τον καθορισμό των μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Η μοναδική εξαίρεση είναι ο καθορισμός διαφόρων ελάχιστων ορίων μέσω των Συμβουλίων Μισθών και πιο πρόσφατα του Εθνικού Κατώτερου Μισθού (βλέπε παρακάτω). Σε τμήματα του δημόσιου τομέα, όπου το ίδιο το κράτος είναι ο εργοδότης, υπάρχουν ρυθμίσεις οι οποίες αντικαθιστούν ή συμπληρώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσα από τα Σώματα Αναθεώρησης Αποδοχών.

#### Σώματα Αναθεώρησης Αποδοχών

Τα Σώματα Αναθεώρησης Αποδοχών (PRB) αποτελούν μία μορφή παρέμβασης από τρίτο μέρος στη διαδικασία καθορισμού των αποδοχών σε διάφορες ομάδες εργαζομένων στο δημόσιο τομέα. Είναι ανεξάρτητα από κυβερνητικές παρεμβάσεις και αποτελούνται από προεδρείο και επιτροπή μελών τα οποία ορίζονται από Υπουργούς. Βασίζονται στην υποστήριξη του Υπουργείου Οικονομικών Εργατικού Δυναμικού (OME) για στατιστικές πληροφορίες και γραμματειακές υπηρεσίες. Σώματα Αναθεώρησης υπάρχουν για τις ακόλουθες ομάδες:

- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών των Ενόπλων Δυνάμεων
- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών Ιατρών και Οδοντιάτρων
- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών Νοσοκόμων και Συναφών Επαγγελματιών
- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων
- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών Δασκάλων
- ◆ Σώμα Αναθεώρησης Αποδοχών Ανωτέρων Υπαλλήλων

Επιπλέον υπάρχει διαπραγματευτικός μηχανισμός με ανεξάρτητο προεδρείο για:

- ◆ Συμβούλιο Διαπραγμάτευσης της Αστυνομίας
- ◆ Εθνική Κοινή Επιτροπή Πυροσβεστών

Αν και τα σώματα αναθεώρησης αποδοχών (PRB) λειτουργούν ανεξάρτητα, οι διαδικασίες που ακολουθούν είναι σε γενικές γραμμές παρόμοιες. Κάθε σώμα λαμβάνει γραπτά και προφορικά στοιχεία από την Κυβέρνηση και από τα σωματεία - ενώσεις που εκπροσωπούν τον τομέα που καλύπτει. Στοιχεία έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα μέλη του σώματος αναθεώρησης επίσης πραγματοποιούν συχνά επισκέψεις στη Μεγάλη Βρετανία, την Ιρλανδία και στο εξωτερικό για να συναντηθούν με μέλη επιτροπών ή ομάδων του τομέα που καλύπτουν. Αυτές οι επισκέψεις επιτρέπουν στα μέλη των σωμάτων αναθεώρησης να ενημερωθούν από πρώτο χέρι γύρω από θέματα που αφορούν αποδοχές και άλλα θέματα του τομέα τους.

Τα σώματα αναθεώρησης σταθμίζουν τα στοιχεία και τη δική τους ανεξάρτητη έρευνα με στόχο τη διατύπωση υποδείξεων όσον αφορά τις αποδοχές. Υποβάλλουν αυτές τις υποδείξεις στον Πρωθυπουργό και τα Υπουργεία στις αρχές κάθε χρόνου. Η απάντηση της κυβέρνησης στις αναφορές των PRB ανακοινώνεται συνήθως τον Ιανουάριο ή το Φεβρουάριο κάθε χρόνο και πολύ συχνά υπάρχει εκτεταμένη κάλυψη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Υπάρχουν διάφορες αποκλίσεις στα σώματα αναθεώρησης στο αν θα καθορίσουν όλους τους όρους και τις συνθήκες εργασίας ή θα ασχοληθούν μόνο με θέματα αποδοχών και για τα υπόλοιπα θα υπάρξει συμφωνία μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διάφορα επίπεδα. Επίσης οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών δεν είναι οι ίδιοι ενώ απαγορεύεται από το νόμο σε τρεις εργασιακές ομάδες να αναλάβουν απεργιακές κινητοποιήσεις –ενοπλες δυνάμεις, αστυνομία και σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις γενικά είναι σπάνιες από τότε που δημιουργήθηκαν τα PRB. Από αυτή την άποψη, επομένως, μπορεί να θεωρηθεί ότι συμβάλλουν αποτελεσματικά στη διαδικασία καθορισμού των μισθών.

#### Εθνικός Κατώτερος Μισθός

Στο μεγαλύτερο μέρος του 20<sup>ου</sup> αιώνα, το ελάχιστο όριο αμοιβής για τους εργαζόμενους σε κλάδους όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είχαν ιδιαίτερη ισχύ ή απουσίαζαν εντελώς καθοριζόταν από τα Συμβούλια Μισθών. Προς το τέλος του αιώνα διακόπηκε η λειτουργία πολλών Συμβουλίων Μισθών καθώς η απασχόληση στους κλάδους που κάλυπταν είτε μειώθηκε ή εξαφανίστηκε τελείως. Όλα τα υπόλοιπα συμβούλια μισθών καταργήθηκαν στη δεκαετία του 1990. Κατά τη στιγμή της κατάργησής τους, τα συμβούλια κάλυπταν 2,5 εκατομμύρια εργαζόμενους. Μ' αυτό τον τρόπο έληξε κάθε είδους θεσμική προστασία μισθών με εξαίρεση το γεωργικό τομέα.

Η κυβέρνηση των Εργατικών που εκλέχθηκε το 1997 είχε δεσμευθεί προγραμματικά να εισάγει εθνικό κατώτερο μισθό. Το αποτέλεσμα της

Νομοθετικής Πράξης του 1998 περί Εθνικού Κατώτερου Μισθού ήταν η δημιουργία της Επιτροπής Ελάχιστων Αποδοχών (LPC). Η Επιτροπή υπέδειξε πώς θα έπρεπε να λειτουργεί η ιδέα του Εθνικού Κατώτερου Μισθού και ποιο θα ήταν το σημείο εκκίνησης. Η Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή του κατώτερου μισθού και κάνει υποδείξεις για αλλαγές όπου θεωρήσει ότι είναι σωστό. Σε αυτές τις υποδείξεις, λαμβάνει υπόψη τις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές επιπλοκές, την πιθανή επίδραση στην απασχόληση, ιδιαίτερα ανάμεσα στις ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας, και τον πληθωρισμό, την επίδραση στα έξοδα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και τα πιθανά έξοδα στη βιομηχανία και το Υπουργείο Οικονομικών.

Οι αρχικές εκτιμήσεις της LPC για τον αριθμό των εργαζομένων οι αποδοχές των οποίων θα επηρεάζονταν άμεσα από τον Εθνικό Κατώτερο Μισθό ήταν ότι θα ξεπερνούσαν τα 2 εκατομμύρια. Τα δεδομένα, όμως, που αφορούν τους χαμηλόμισθους δεν είναι αξιόπιστα. Το Μάρτιο του 1999, η LPC δημοσίευσε αναθεωρημένα στοιχεία σύμφωνα με τα οποία ο αριθμός των εργαζομένων που επηρεάζονταν από τον Εθνικό Κατώτερο Μισθό έφθανε τα 1,9 εκατομμύρια (8,3% του εργατικού δυναμικού). Εκείνοι που επηρεάζονται περισσότερο είναι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και των δύο φύλων σε κλάδους όπου οι χαμηλές αποδοχές είναι σύνηθες φαινόμενο, όπως ο κλάδος των λιανικών πωλήσεων, της φιλοξενίας, των επιχειρηματικών υπηρεσιών, της κοινωνικής πρόνοιας, της φροντίδας παιδιών, της υφαντουργίας και του ρουχισμού και της κομμωτικής.

Οι έρευνες δείχνουν ότι ο Εθνικός Κατώτερος Μισθός επηρέασε σημαντικά τα χαμηλά εισοδήματα αλλά, αντίθετα με τις γνώμες που επικρατούσαν πριν την εισαγωγή του, δεν επηρέασε αρνητικά τα επίπεδα απασχόλησης.

### Η Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας (C AC)

Η Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας είναι ουσιαστικά ένα εργατικό δικαστήριο αρμόδιο να επιλύει περιορισμένο αριθμό συγκεκριμένων διαφορών οι οποίες σχετίζονται με συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Χρονολογείται από τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα αλλά ως το 1980 η αρμοδιότητά του περιοριζόταν στην επίλυση ελάχιστων διαφορών κάθε χρόνο ανάμεσα στα εργατικά σωματεία και τους εργοδότες σε σχέση με την κοινολόγηση πληροφοριών για συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μετά την εισαγωγή των ρυθμίσεων για τα Ευρωπαϊκά Εργατικά Συμβούλια στη Μεγάλη Βρετανία τη δεκαετία του 1990, η Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας απέκτησε επιπλέον την αρμοδιότητα να επιλύει διεκδικήσεις και καταγγελίες σχετικά με τις διαδικασίες και τη λειτουργία των διαπραγματεύσεων.

Ο ρόλος της Κεντρικής Επιτροπής Διαιτησίας επεκτάθηκε σημαντικά το 1999 με την εισαγωγή νέων διατάξεων περί θεσμικής αναγνώρισης εργατικών σωματείων. Είναι αρμόδια να αποφαινεται για δικόγραφα προσφυγών σχετικά με τη θεσμική αναγνώριση και τη μη αναγνώριση εργατικών σωματείων για συλλογικές διαπραγματεύσεις όταν δεν υπάρχει εκούσια συμφωνία ανάμεσα στα διαπραγματευόμενα μέρη γι' αυτό το θέμα. Αυτού του είδους οι υποθέσεις συνιστούν τώρα το μεγαλύτερο όγκο των εργασιών της.

Η CAC προσφέρει επίσης εθελοντική διαιτησία σε εργατικές διαφορές οι οποίες έχουν παραπεμφθεί σε αυτή από την ACAS. Προτού συμβεί αυτό όμως, η ACAS πρέπει να μελετήσει την περίπτωση, η διαφορά να μπορεί να επιλυθεί με συμφιλίωση όπως και αν έχουν εφαρμοσθεί από τις δύο αντίπαλες πλευρές όλες οι συμφωνημένες διαδικασίες για την επίλυση των διαφορών. Στην πράξη, η ACAS δεν παραπέμπει υποθέσεις στην CAC και βασίζεται στη δική της ομάδα διαιτητών σε περίπτωση που αποτύχει η συμφιλίωση και οι δύο αντίπαλες πλευρές συμφωνήσουν να οδηγηθεί η υπόθεσή τους σε διαιτησία.

### Ατομικά δικαιώματα εργαζομένων

Η συζήτηση για τα συστήματα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο θα είναι ημιτελής αν δεν υπάρξει αναφορά στο πλαίσιο των ατομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα δικαιώματα αυτά παρέχουν προστασία σε μεμονωμένους εργαζόμενους από περιπτώσεις άδικης μεμονωμένης ή ομαδικής απόλυσης, αθέτησης όρων εργασιακής σύμβασης, διακρίσεις φύλου ή φυλής και ένα ευρύ φάσμα άλλων περιπτώσεων. Τα τελευταία χρόνια ο αριθμός των δικαιωμάτων συνεχίζει να παρουσιάζει αύξηση, εν μέρει ως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι το Ηνωμένο Βασίλειο είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως και της ανάγκης συμμόρφωσης με τις Ευρωπαϊκές Γενικές Οδηγίες. Αυτά τα δικαιώματα παίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινή πρακτική των σχέσεων ανάμεσα σε εργαζομένους και εργοδότες καθώς ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις παρουσιάζει μείωση.

### Διαφορές ανάμεσα σε εργοδότες και άτομα

Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα θεσμικά τους εργασιακά δικαιώματα έχουν παραβιασθεί ή καταπατηθεί τότε έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν σε Εργατικό Δικαστήριο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο τα Εργατικά Δικαστήρια είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητα από τα συνηθισμένα δικαστήρια. Συνήθως αποτελούνται από έναν πρόεδρο με νομικά προσόντα και δύο μέλη, μη ειδικούς, το ένα εκ των οποίων είναι εκπρόσωπος των εργαζομένων και το άλλο των εργοδοτών. Υπάρχει επίσης διάταξη που επιτρέπει ο Πρόεδρος να συνεδριάσει μόνος του.

Τα Εργατικά Δικαστήρια μοιάζουν με τα κοινά δικαστήρια αλλά είναι λιγότερο τυπικά. Λειτουργούν ανεξάρτητα και δεν μπορούν να παρέχουν νομικές συμβουλές. Συνεδριάζουν δημόσια και μπορούν να επιβάλλουν την παρουσία μαρτύρων. Απαιτείται να υπάρχει αιτιολόγηση στο δικαστήριο οποιωνδήποτε αποφάσεων έχουν ληφθεί. Τα μέρη που έχουν προσφύγει σε εργατικό δικαστήριο έχουν δικαίωμα νομικής εκπροσώπησης και η τελική απόφαση μπορεί να επιδικάσει έξοδα υπέρ ή κατά τους.

Προτού οι εργαζόμενοι προσφύγουν σε Εργατικό Δικαστήριο ενθαρρύνονται να προσπαθήσουν να επιλύσουν τις διαφορές τους με αμοιβαία συμφωνία με τον εργοδότη τους, για παράδειγμα με χρήση της διαδικασίας επίλυσης διαφορών. Η Νομοθετική Πράξη του 2002 περί Απασχόλησης θα θεσπίζει τις ελάχιστες εσωτερικές πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες επίλυσης διαφορών ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να

προσπαθήσουν να επιλύσουν τις διαφορές τους με τον εργοδότη τους πριν προσφύγουν στο Δικαστήριο, παρέχοντας περιορισμένη παράταση των χρονικών ορίων για υποβολή ένστασης για την ολοκλήρωση των διαδικασιών, επιτρέποντας αποκλίσεις των δικαστικών αποφάσεων για να υποστηριχθεί η χρήση των διαδικασιών.

Τα Εργατικά Δικαστήρια διαθέτουν διάφορους τρόπους αντιμετώπισης. Σε περιπτώσεις όπου η διαφορά αφορά εργασιακές συνθήκες, η απόφαση για το ποιες είναι οι σωστές συνθήκες ή όχι ανήκει στο δικαστήριο. Σε άλλες περιπτώσεις όπου ένας εργοδότης βρεθεί ότι δεν έχει συμμορφωθεί με μία ή περισσότερες θεσμικές διατάξεις, το Δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο. Αν το Δικαστήριο αποφασίσει ότι ο εργαζόμενος έχει απολυθεί άδικα, η λύση μπορεί να είναι αποκατάσταση ή επαναπρόσληψη. Αυτό βέβαια είναι κάτι το σπάνιο και η πιο συνηθισμένη λύση είναι η χρηματική αποζημίωση.

#### Ο ρόλος της ACAS στις διαφορές περι ατομικών δικαιωμάτων <sup>4</sup>

Ο συμβιβασμός παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία των Εργατικών Δικαστηρίων. Τα δικαστήρια είναι υποχρεωμένα να στείλουν λεπτομέρειες των δικογράφων προσφυγής σε έναν υπεύθυνο περί συμβιβασμών ο οποίος είναι επιφορτισμένος με το καθήκον να 'προσπαθήσει να συμβάλει στη διευθέτηση των αξιώσεων χωρίς να χρειάζεται εκδίκασή τους από εργατικό δικαστήριο'.

Η ACAS επιτελεί αυτό το έργο της συμφιλίωσης ορίζοντας μερικούς υπαλλήλους της στο ρόλο των υπευθύνων για συμβιβασμό σε οποιαδήποτε υπόθεση ή οποία είναι ή μπορεί να είναι θέμα προσφυγής σε Εργατικό Δικαστήριο. Σήμερα, η ACAS διαθέτει περίπου 300 μόνιμους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται σ' αυτό τον τομέα. Μετά την ανάμειξη της ACAS, μόνο το ένα τέταρτο περίπου των υποθέσεων οδηγείται στο δικαστήριο. Οι υπόλοιπες είτε διακανονίζονται ανάμεσα στα μέρη ή αποσύρονται. Στο χρονικό διάστημα 2001/02, υπήρχαν περισσότερες από 100.000 περιπτώσεις για Εργατικά Δικαστήρια.

Το 2001 η ACAS παρουσίασε το 'Σχέδιο Διαιτησίας της ACAS' για να υπάρξει μία επιπρόσθετη ανεπίσημη, μη νομικίστικη και σχετικά γρήγορη εναλλακτική προσέγγιση για περιπτώσεις άδικης απόλυσης οι οποίες εκδικάζονται σε δικαστήρια. Οι αποφάσεις για τις υποθέσεις λαμβάνονται από διαιτητές οι οποίοι ορίζονται από μία ειδική ομάδα της ACAS. Το σύστημα αυτό δεν είναι ακόμα πολύ διαδεδομένο.

#### Γενική επισκόπηση για το συνέδριο του OMEΔ

Οι Εργασιακές Σχέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν αλλάξει σημαντικά τα τελευταία 30 χρόνια, αλλά ακόμα ισχύει το βασικό Βρετανικό μοντέλο το οποίο βασίζεται στις εθελοντικές συμφωνίες. Έχουν εισαχθεί, όμως, περισσότερες νομοθετικές διατάξεις οι οποίες στηρίζουν τις διαπραγματεύσεις και παρέχουν βασικά ατομικά δικαιώματα στους εργαζόμενους.

Σε σχέση με τα διάφορα ερωτήματα τα οποία θα τεθούν στο συνέδριο, το σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου, με τα διάφορα στοιχεία του, γενικά είναι αποτελεσματικό. Με βάση τα ιστορικά δεδομένα, οι κινητοποιήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο στο τέλος του 20<sup>ου</sup> αιώνα είναι σε πολύ χαμηλό επίπεδο. Στους τομείς της οικονομίας όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παραμένουν ο κανόνας, τα εργατικά σωματεία και οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να καταλήξουν σε συμφωνίες. Όταν υπάρχουν διαφορές, σημαντικό ρόλο στο να βοηθηθούν οι αντίθετες πλευρές να καταλήξουν σε συμφωνία παίζει η ACAS μέσω της συμφιλίωσης.

Ο καθορισμός των όρων και των συνθηκών απασχόλησης στο μεγαλύτερο κομμάτι της οικονομίας του Ηνωμένου Βασιλείου ελέγχεται από το μηχανισμό της αγοράς με την υποστήριξη του Εθνικού Κατώτερου Μισθού. Εκτός από το δημόσιο τομέα, η κυβέρνηση δεν παίζει κανένα ρόλο στον καθορισμό των μισθών είτε άμεσα μέσω μιας εισοδηματικής πολιτικής είτε έμμεσα υπό τη μορφή προτύπου αποδοχών. Επομένως το ερώτημα αν το αποτέλεσμα του καθορισμού των αποδοχών είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή άλλων μέσων 'εναρμονίζεται ή αποκλίνει' από την κυβερνητική πολιτική δε θεωρείται θέμα προς συζήτηση.

Το ενδιαφέρον είναι ότι τα τελευταία χρόνια, η δημόσια και κυβερνητική δυσανεμία για το αποτέλεσμα του καθορισμού των αποδοχών τείνει να εστιάζεται κυρίως στους μισθούς των ανώτερων διευθυντών του ιδιωτικού τομέα. Πιστεύεται ευρύτατα ότι οι μισθοί αυτού του επιπέδου έχουν αυξηθεί με πολύ σημαντικούς ρυθμούς πάνω από το μέσο όρο και σίγουρα πολύ πιο πάνω από τους ρυθμούς του πληθωρισμού – και γι' αυτό αναφέρονται ως 'παχιές γάτες' 'fat cats' στο λαϊκό τύπο. Ως απάντηση η κυβέρνηση σκέφτεται την εισαγωγή μέτρων ώστε οι μέτοχοι να έχουν πιο άμεση επιρροή στον καθορισμό των όρων και των συνθηκών απασχόλησης των ανώτερων διευθυντών και των ανώτερων διοικητικών στελεχών.

#### Παραπομπές

1. Hawes W R, *Setting the pace or running alongside? ACAS and the changing employment relationship –in Employment Relations in Britain: 25 years of the Advisory Conciliation and Arbitration Service (Καθορισμός του ρυθμού ή παράλληλη πορεία; Η ACAS και οι μεταβαλλόμενες εργασιακές σχέσεις –στις Εργασιακές Σχέσεις στη Βρετανία: 25 χρόνια της Συμβουλευτικής, Συμβιβαστικής και Διαιτητικής Υπηρεσίας)*. Έκδοση Towers B and Brown W. Blackwell 2000.
2. 'Trade union membership 1999-2000: an analysis of data from the Certification Officer and the Labour Force Survey', (Αριθμός μελών στα εργατικά σωματεία 1999-2000: μία ανάλυση δεδομένων από τον Αξιωματούχο Πιστοποίησης και την Έρευνα του Εργατικού Δυναμικού), *Labour Market Trends*, Σεπτέμβριος 2001, 433.
3. Ibid
4. Για μία λεπτομερή περιγραφή του ρόλου του Αξιωματούχου Ατομικού Συμβιβασμού της ACAS δείτε Dix G "Operating with style: the role of the ACAS conciliator in individual employment rights cases" (Λειτουργία με στυλ: ο ρόλος των συμβιβαστών της ACAS σε περιπτώσεις ατομικών δικαιωμάτων εργαζομένων) έκδοση Towers and Brown *op cit*.



## Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία

Francisco Gonzalez de Lena, Διευθυντής του SIMA

### I. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ

#### 1. Νομική ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

##### 1.1. Οι εργασιακές σχέσεις στο Σύνταγμα της Ισπανίας και τη Νομοθεσία

- Τα βασικά στοιχεία του συστήματος Εργασιακών Σχέσεων αναγνωρίζονται από το Σύνταγμα της Ισπανίας του 1978, ως θεμελιώδη δικαιώματα (συνεταιρίζεσθαι, συνδικαλισμός, απεργία), ή ως δικαιώματα του πολίτη (εργασία, συλλογικές διαπραγματεύσεις, μέτρα επίλυσης συλλογικών διαφορών). Πιο συγκεκριμένα, το Άρθρο 37.1 του Συντάγματος της Ισπανίας καθορίζει ότι «ο Νόμος θα διασφαλίζει το δικαίωμα για εργασιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και την δεσμευτική ισχύ των συμβάσεων». Ο Νόμος που κατοχυρώνει το δικαίωμα αυτό είναι το Καταστατικό των Εργαζομένων του 1980.

Η συνταγματική εγγύηση της δεσμευτικής ισχύος των συμβάσεων διαμορφώνει ένα μοντέλο σύμβασης κανονιστικής φύσης, με νομική ισχύ ανώτερη από εκείνη του συμβολαίου. Όσα ρυθμίζονται στην σύμβαση ενσωματώνονται απευθείας στα συμβόλαια εργασίας, χωρίς να απαιτείται μια ειδική ή ατομική συμφωνία. Επιπροσθέτως, η σύμβαση που πληροί τις προϋποθέσεις του Καταστατικού των Εργαζομένων έχει εν γένει μία αποτελεσματικότητα παρόμοια με εκείνη του νομικού κανόνα, στο βαθμό που εφαρμόζεται όχι μόνο στις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους που εκπροσωπούνται από αυτούς που την υπογράφουν, αλλά και στο σύνολο των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που περιλαμβάνονται στα πλαίσια της σύμβασης. Αυτές οι προϋποθέσεις της επονομαζόμενης «Καταστατικής Σύμβασης» αναφέρονται κυρίως στην επάρκεια της αντιπροσωπευτικότητας εκείνων που υπογράφουν την σύμβαση.

- Για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και, γενικότερα, για τον διάλογο με τον εργοδότη, η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση ανατίθεται σε εκλεγμένα όργανα, τους Εκλεγμένους Εκπροσώπους του Προσωπικού σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους, και στα Συμ-

βούλια της Επιχείρησης, σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Τα όργανα αυτά εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων, ασχέτως του αν είναι μέλη σωματείου. Επιπλέον, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι μπορούν να συνιστούν Συνδικαλιστικά Τμήματα, που εκπροσωπούνται από Συνδικαλιστές Εκπροσώπους στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζομένους.

Σε επίπεδο ανώτερο της επιχείρησης (κλαδικό) η εκπροσώπηση αντιστοιχεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εκείνες που έχουν αποκτήσει τουλάχιστον το 10% των εκπροσώπων στις εκλογές εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Κατά συνέπεια, την αντιπροσωπευτικότητα του συνδικάτου δεν την καθορίζει ο όγκος των μελών του αλλά η επονομαζόμενη «εκλογική απήχηση». Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν τα ποσοστά αντιπροσωπευτικότητας που απαιτούνται για το σύνολο των κλάδων και σε ολόκληρη την ισπανική επικράτεια, θεωρούνται ως οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό τους επιτρέπει να συμμετέχουν στις κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, από κοινού με τα συνδικαλιστικές οργανώσεις με αντιπροσωπευτικότητα στους διάφορους κλάδους, καθώς επίσης και να εκπροσωπούνται και στους Δημόσιους Οργανισμούς, στους οποίους προβλέπεται συμμετοχή των εργαζομένων, να διαπραγματεύονται γενικές συμφωνίες με τις εργοδοτικές οργανώσεις και να συμμετέχουν στις διαδικασίες κοινωνικών διαβουλεύσεων με την Κυβέρνηση.

Σε επίπεδο επικράτειας των Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών (Αυτόνομας) της Ισπανίας είναι δυνατόν επίσης να θεωρηθούν ως πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εκείνες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κατορθώνουν να έχουν ένα 15% της εκλογικής απήχησης στην περί ης ο λόγος περιφέρεια, με την προϋπόθεση πάντα να έχουν έναν ελάχιστο αριθμό εκπροσώπων.

Η συνδικαλιστική αντιπροσωπευτικότητα στην Ισπανία είναι ισχυρά συγκεντρωμένη στις δύο πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, την Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών (CC.OO. «Κομισιόνες Ομπρέρας») και την Γενική Ένωση Εργαζομένων (UGT), οι οποίες από κοινού αριθμούν το 80% του συνόλου των εκλεγμένων αντιπροσώπων των εργαζομένων και συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις των συμβάσεων που αφορούν το 95% των εργαζομένων. Σε επίπεδο Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών της Ισπανίας οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι η Αλληλεγγύη



Βάσκων Εργαζομένων (ELA-STV) και η Διασυνδικαλιστική Συνομοσπονδία Γαλικίας (CIG).

- Η εκπροσώπηση των εργοδοτών στο ανώτατο επίπεδο της επιχείρησης γίνεται από τους εργοδοτικούς συλλόγους, στην περίπτωση αυτή βάσει του κριτηρίου της συμμετοχής των επιχειρήσεων σε αυτές τις οργανώσεις. Όπως συμβαίνει και με τα συνδικαλιστικές οργανώσεις, διαφοροποιούνται και οι αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις ανά κλαδικό πλαίσιο, οι οποίες πρέπει να έχουν ως μέλη τουλάχιστον το 10% των επιχειρήσεων, οι οποίες με τη σειρά τους θα πρέπει να απασχολούν το 10% των εργαζομένων, και οι πλέον αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο. Αυτοί οι σύλλογοι είναι οι νομιμοποιούμενοι για τις κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και, γενικότερα, για να συμμετέχουν στις διαδικασίες κοινωνικών διαβουλεύσεων, καθώς και στις διαπραγματεύσεις γενικού χαρακτήρα με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Με τα ίδια χαρακτηριστικά σε επίπεδο επικράτειάς τους μπορούν να ενεργούν οι πιο αντιπροσωπευτικοί εργοδοτικοί σύλλογοι των Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών. Η πιο αντιπροσωπευτική εργοδοτική οργάνωση σε εθνικό πλαίσιο είναι η Ισπανική Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Οργανώσεων - Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρής και Μεσαίας Επιχείρησης (CEOE-CEPYME). Οι κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις που είναι μέλη της Οργάνωσης αυτής συμμετέχουν στην πράξη στο σύνολο των διαπραγματεύσεων των κλαδικών συμβάσεων.

### 1.2. Νομικό καθεστώς των Συλλογικών Συμβάσεων

- Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να ρυθμίζουν όχι μόνο τις εργασιακές συνθήκες, αλλά, γενικότερα, και ζητήματα οικονομικά, εργασιακά, συνδικαλιστικά και πολλά άλλα, που επηρεάζουν τις συνθήκες απασχόλησης και το πλαίσιο των σχέσεων των εργαζομένων και των αντιπροσωπευτικών τους οργανώσεων με τον εργοδότη και τους εργοδοτικούς συλλόγους. Μετά από την μεταρρύθμιση του Καταστατικού των Εργαζομένων το 1994, ο Νόμος έχει αυξήσει την δυνατότητα ρύθμισης της συλλογικής σύμβασης, θεσπίζοντας μια νέα σχέση μεταξύ της ρυθμιστικής δυνατότητας της σύμβασης και εκείνης του Κρατικού Νομικού Πλαισίου. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η σύμβαση μπορεί όχι μόνο να βελτιώνει τις ελάχιστες εγγυήσεις του Νόμου, αλλά και να καθορίζει ρυθμίσεις συμπληρωματικές προς τις νομικές, ή ακόμα και να τροποποιεί σε κάποια σημεία την νομική ρύθμιση. Ένα παράδειγμα αυτής της δυνατότητας είναι, συγκεκριμένα, η ρύθμιση των συστημάτων επίλυσης των διαφορών.

- Ο Νόμος δεν καθορίζει τα πλαίσια της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ως εκ τούτου είναι δυνατά κάθε τύπου πλαίσια: ομάδες εργαζομένων, κέντρα εργασίας, επιχειρήσεις, κλάδοι σε εθνικό πλαίσιο ή σε πιο περιορισμένο γεωγραφικό πλαίσιο. Επιπλέον, η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να διεξάγεται όχι μόνον μέσω συλλογικών συμβάσεων αλλά και με άλλες μορφές συμφωνιών γενικού χαρακτήρα. Έτσι είναι δυνατόν να γίνουν Συμφωνίες Πλαίσιο ή Συμφωνίες Μεταξύ των Συνομοσπονδιών, τις οποίες συνυπογράφουν οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις και οι οποίες χρησιμεύουν για να ρυθμίζουν την δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθορίζοντας τα πλαίσια των συμβάσεων και επιμερίζοντας τα ζητήματα που αποτελούν αντικείμενο της διαπραγμάτευσης στα διάφορα επίπεδα ή πλαίσια. Ο Νόμος εκχωρεί σε αυτού του τύπου τις συμφωνίες την δυνατότητα ρύθμισης της διαπραγμάτευσης βάσει του γενικού κριτηρίου ότι δεν είναι δυνατόν μέσα στο ίδιο πλαίσιο να εφαρμόζονται ταυτόχρονα πάνω από μία συμβάσεις, εκτός εάν μια συμφωνία πλαίσιο ή μια σύμβαση ανώτερου πλαισίου επιτρέπει την ταυτόχρονη εφαρμογή, μέσα από φόρμουλες διάρθρωσης ή συσχέτισης μεταξύ επιπέδων. Η μόνη εξαίρεση σε αυτή την ρυθμιστική δυνατότητα από τα ανώτερα επίπεδα θα ήταν η δυνατότητα σε ένα κλαδικό επίπεδο κατώτερο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικοί σύλλογοι με πλειοψηφική αντιπροσωπευτικότητα να διαπραγματεύονται τις συμβάσεις ρυθμίζοντας θέματα που θα είχαν αντιμετωπιστεί στο ανώτερο επίπεδο, εκτός και αν επρόκειτο για θέματα όπως οι διάφοροι τύποι συμβολαίων, οι επαγγελματικές ομάδες ή η ασφάλεια και η υγιεινή στο χώρο εργασίας, που κατ' αποκλειστικότητα ρυθμίζονται σε ανώτερα επίπεδα

Οι πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μπορούν επίσης να διαπραγματευτούν Συμφωνίες πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα, για την ρύθμιση ενός συγκεκριμένου θέματος με ειδικό τρόπο, με ισχύ για κάθε πλαίσιο της αντιπροσωπευτικότητάς της. Η επίλυση διαφορών είναι ακριβώς ένα από τα θέματα που αντιμετωπίζονται από μια συμφωνία αυτού του τύπου.

- Όπως ήδη επισημάνθηκε, το βασικό στοιχείο για να έχει μια συλλογική σύμβαση την κανονιστική φύση και την εν γένει αποτελεσματικότητα που παραχωρεί ο Νόμος είναι η αντιπροσωπευτικότητα αυτών που θα την υπογράψουν. Γι' αυτό, εκείνοι που συνυπογράφουν μια σύμβαση εκπροσωπώντας τους εργαζόμενους θα πρέπει να έχουν την πλειοψηφία των εκλεγμένων εκπροσώπων αυτών των εργαζομένων. Εξίσου, οι εργοδοτικοί σύλλογοι θα πρέπει να έχουν μέλη

τους εργοδότες που απασχολούν την πλειοψηφία των εργαζομένων τους οποίους αφορά η σύμβαση.

- Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης δεν υπόκειται σε νομική ρύθμιση, εκτός από το ό,τι αφορά την καταχώρηση των συμβάσεων. Για να έχει μια σύμβαση καταστατικό χαρακτήρα θα πρέπει να υποβληθεί προς καταχώρηση στην Διεύθυνση (Επιθεώρηση) Εργασίας. Εάν αυτή θεωρήσει ότι η σύμβαση δεν παραβαίνει κανέναν νομικό κανόνα και ότι έχει συνυπογραφεί από άτομα με επαρκή αντιπροσωπευτικότητα, θα προχωρήσει στην καταγραφή της σύμβασης σε ένα δημόσιο μητρώο και την δημοσίευση του κειμένου της στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Εάν θεωρήσει ότι η σύμβαση έχει προβλήματα όσον αφορά την νομιμότητά της, η Διεύθυνση θα τη διαβιβάσει στο Εργατοδικείο (Jurisdicción Social), για να αποφασίσει αυτή εάν η σύμβαση είναι σύμφωνη με τον Νόμο.

## 2. Γενικά χαρακτηριστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης

### 2.1. Γενικά στοιχεία και δομή

- Υπολογίζεται ότι ο αριθμός των συμβάσεων εν ισχύ στην Ισπανία είναι περίπου 5.000, και περιλαμβάνουν στα πλαίσιά τους περίπου 1 εκατομμύριο επιχειρήσεις και 9 εκατομμύρια εργαζόμενους, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτουν το 85 με 90% των εργαζομένων που θα μπορούσαν εν δυνάμει να καλύπτονται από σύμβαση.

Στην δομή των διαπραγματεύσεων κυριαρχούν λόγω της εργασιακής τους σημασίας κλαδικές συμβάσεις εργασίας, εφόσον περιλαμβάνουν στα πλαίσιά τους το 88% των εργαζομένων. Μεταξύ αυτών το 52% αντιστοιχεί σε κλαδικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο νομών, το 28% σε συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο και το 8% σε συμβάσεις σε επίπεδο Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών.

Αυτή η δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν έχει αλλάξει ουσιαστικά τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Αυτό που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια είναι μια αύξηση, αν και όχι πολύ μεγάλη, των εθνικών κλαδικών συμβάσεων, οι οποίες δεν υποκαθιστούν εκείνες που συνάπτονται σε επίπεδο νομών, αλλά διαρθρώνονται με αυτές.

### 2.2. Κοινωνικές διαβουλεύσεις και Συμφωνίες των Κοινωνικών Φορέων

- Στα χρόνια που ακολούθησαν την εγκαθίδρυση της δημοκρατίας στην Ισπανία ήταν αρκετά συχνές οι φόρμουλες τριμερών κοινωνικών διαβουλεύσεων, με τη συμμετοχή της

Κυβέρνησης και των Κοινωνικών Φορέων, όπως η Εθνική Συμφωνία για την Απασχόληση του 1981 και η Οικονομική και Κοινωνική Συμφωνία του 1984. Την εποχή εκείνη υπογράφηκαν επίσης Διμερείς Συμφωνίες που είχαν ως στόχο να ρυθμίσουν την συλλογική διαπραγμάτευση και να καθιερώσουν γενικά κριτήρια για την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων, όπως η Συμφωνία Πλαίσιο μεταξύ των Συνομοσπονδιών του 1980. Όλες αυτές οι Συμφωνίες συμπεριλάμβαναν αναφορές για μισθολογικές διαπραγματεύσεις, σε σχέση με τον προβλεπόμενο πληθωρισμό. Κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 80 δεν αναπτύχθηκαν ούτε οι τριμερείς κοινωνικές διαβουλεύσεις, ούτε οι Διμερείς Συμφωνίες.

Την δεκαετία του 90 οι Διμερείς Συμφωνίες ήρθαν και πάλι στο προσκήνιο, αφορώντας σε συγκεκριμένα ζητήματα, όπως η Επαγγελματική Κατάρτιση ή η Επίλυση Διαφωνιών. Επίσης υπογράφηκαν Διμερείς Συμφωνίες, όπως η Συμφωνία μεταξύ των Συνομοσπονδιών για την σταθερότητα της απασχόλησης του 1997, που προσανατολίστηκε προς την εφαρμογή νομικών μεταρρυθμίσεων, γεγονός που οδήγησε στην συμμετοχή της Κυβέρνησης για να τεθεί σε εφαρμογή. Έτσι, αυτού του είδους οι Συμφωνίες μπορούν επίσης να θεωρηθούν σαν μια ειδική ή έμμεση φόρμουλα βασιζόμενη στην τριμερή συμμετοχή. Στα αυστηρά πλαίσια των σχέσεων μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων, την ίδια χρονιά, το 1997, συνυπογράφηκε μια συμφωνία μεταξύ των Συνομοσπονδιών για την Συλλογική Διαπραγμάτευση, με στόχο την ρύθμιση της δομής της διαπραγμάτευσης. Στην ίδια κατεύθυνση, το 2002 εφαρμόστηκε μια συμφωνία μεταξύ των Συνομοσπονδιών για τη Συλλογική Διαπραγμάτευση, η οποία περιλαμβάνει αναφορές για τις μισθολογικές αυξήσεις.

## II. ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΟΠΩΣ ΑΥΤΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

**Η ASEC (Συμφωνία για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών) ΚΑΙ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ SIMA (Διασυνομοσπονδιακή Υπηρεσία Μεσολάβησης και Διατησίας).**

### 1. Οι εργασιακές διαφορές και οι διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για την επίλυσή τους

#### 1.1. Τύποι εργασιακών διαφορών

- Για να κατανοήσουμε το ισπανικό σύστημα επίλυσης των εργασιακών διαφορών πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τα κάτωθι χαρακτηριστικά του εργασιακού νομικού πλαισίου:

- Ως εργασιακές διαφορές θεωρούνται οι διενέξεις μεταξύ των μερών μιας εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση που η διένεξη οφείλεται σε διαφορές στο θέμα της ερμηνείας ενός Νόμου ή μιας συλλογικής σύμβασης, τότε η διαφορά χαρακτηρίζεται έννομη. Σε περίπτωση που η ασυμφωνία προκύπτει κατά την συλλογική διαπραγμάτευση (μιας σύμβασης, μιας συλλογικής απόλυσης), η διαφορά χαρακτηρίζεται ως οικονομική ή ως διαφορά συμφερόντων. Αυτές οι διαφορές συμφερόντων έχουν πάντα συλλογικό χαρακτήρα, ενώ οι έννομες μπορεί να είναι είτε ατομικές (διαμαρτυρία για μια ατομική απόλυση) είτε συλλογικές, αν αφορούν τα γενικά συμφέροντα μιας ομάδας εργαζομένων (διαφωνίες σχετικά με την ερμηνεία μιας σύμβασης).
- Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, η απεργία δεν συνιστά έννομη διαφορά, αλλά ένα μέτρο που υιοθετείται συγκεκριμένα στα πλαίσια μιας συλλογικής διαφοράς. Οι ρυθμίσεις για την απεργία βασίζονται στο ότι το Σύνταγμα της Ισπανίας αναγνωρίζει την απεργία ως δικαίωμα συνταγματικά κατοχυρωμένο, είναι δε αποτέλεσμα εφαρμογής προγενέστερων του Συντάγματος ρυθμίσεων, οι οποίες όμως έχουν ερμηνευτεί και συμπληρωθεί με βάση τα κριτήρια του Συνταγματικού Δικαστηρίου.

Η απεργία μπορεί να χρησιμοποιηθεί όχι μόνον ως μέσο πίεσης κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων μιας σύμβασης αλλά, σε γενικότερο πλαίσιο, μπορεί να έχει ως στόχο την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Η κήρυξη της απεργίας μπορεί να γίνει από αιρετούς αντιπροσώπους ή από συνδικαλιστές αντιπροσώπους των εργαζομένων, ή ακόμα και από τους ίδιους τους εργαζόμενους μετά από απόφαση Γενικής Συνέλευσης. Για την κήρυξη της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση προς τον εργοδότη και την Αρμόδια για Εργασιακά Ζητήματα Αρχή (Autoridad Laboral) τουλάχιστον 10 ή 5 ημέρες πριν, αναλόγως εάν αφορά ή όχι επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο. Σε αυτή την περίπτωση, η Κυβερνητική Αρχή μπορεί να επιβάλει μέτρα για την ύπαρξη προσωπικού ασφαλείας, που θα εξασφαλίζουν ένα κάποιο επίπεδο παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Η ανταπεργία (lock – out) είναι αποδεκτή από νομική άποψη όταν ελλοχεύουν κίνδυνοι βιαιοπραγιών ή πρόκλησης καταστροφών ή όταν το ποσοστό μη προσέλευσης εργαζομένων εμποδίζει σοβαρά την φυσιολογική διαδικασία της παραγωγής.

- Ο συνθηθέστερος τρόπος αποτίμησης της εργασιακής αντιπαλότητας (conflictividad laboral) στην Ισπανία είναι ο υπολογισμός του αριθμού των μη εργασθεισών ημερών ως συνέπεια των απεργιών. Το ύψος των εργασιακών διαφορών έχει μειωθεί σημαντικά κατά τα τελευταία χρόνια, παρόλο που τα νούμερα αυξάνονται σημαντικά στην διάρκεια των ετών κατά τα οποία κηρύχθηκαν γενικές απεργίες με στόχο την διαμαρτυρία για την κοινωνική πολιτική της Κυβέρνησης. Επίσης, αυτά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σχετική αύξηση της εργασιακής αντιπαλότητας, χωρίς όμως να φτάνει τα επίπεδα των αρχών της δεκαετίας του 90.

Οι απωλεσθείσες ημέρες εργασίας λόγω απεργιών σχετιζόμενων με την διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες παλαιότερα αντιπροσώπευαν ένα σημαντικό ποσοστό σε σχέση με το σύνολο της εργασιακής αντιπαλότητας, έχουν μειωθεί τα τελευταία χρόνια, ενώ έχει αυξηθεί ο αριθμός εκείνων που οφείλονται σε άλλες αιτίες, όπως για παράδειγμα, στις συλλογικές απολύσεις.

## 1.2. Διαδικασίες επίλυσης διαφορών

- Την επίλυση των έννομων, ατομικών και συλλογικών διαφορών, την αναλαμβάνει το Εργατοδικείο (Δικαστήριο Εκδίκασης Εργασιακών Διαφορών), σε περίπτωση όμως που οι διαφωνίες προκύπτουν από την ερμηνεία μιας σύμβασης, μπορεί επίσης να επιλυθούν μέσω μιας διαιτησίας. Σε αυτές τις έννομες, ατομικές και συλλογικές διαφορές είναι απαραίτητη, κατά κάποιο εν γένει τρόπο, μια προσπάθεια συμβιβασμού ενώπιον ενός διοικητικού οργάνου ή ενώπιον ενός οργάνου που έχει συσταθεί μέσα από συλλογική σύμβαση.

Για την επίλυση των διαφορών συμφερόντων δεν υπάρχει μια γενική ρύθμιση, η δε επίλυση τους δεν είναι δικαστική, αλλά επιτυγχάνεται μετά από συμφωνία μεταξύ των διαπραγματευομένων μερών, άμεσα, μέσω της μεσολάβησης ή παραπέμποντας για την απόφαση σε έναν διαιτητή. Στους νομικούς κανόνες υπάρχουν αναφορές στην εθελοντική μεσολάβηση σε περιπτώσεις όπως είναι οι διαφωνίες εκείνες που προκύπτουν κατά την συλλογική διαπραγμάτευση, η απεργία ή οι συλλογικές απολύσεις, στις οποίες μπορεί επίσης να υπάρξει διαιτησία. Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει, εν γένει, αρμοδιότητες μεσολάβησης, μπορεί όμως να τις ασκήσει μόνο μετά από αίτημα των εμπλεκόμενων μερών.

- Συμπερασματικά, όσον αφορά τις μη δικαστικές διαδικασίες επίλυσης διαφορών, ο Νόμος καθορίζει τον υποχρεωτικό χαρακτήρα του συμβιβασμού στις έννομες διαφορές,

ενώ στις διαφορές συμφερόντων η χρήση της μεσολάβησης, και, ανά περίπτωση, της διαιτησίας εξαρτάται είτε από το ότι τα δύο εμπλεκόμενα μέρη επιθυμούν να την χρησιμοποιήσουν είτε από το ότι καθορίζεται έτσι από μια συλλογική σύμβαση.

- Η ικανότητα της συλλογικής διαπραγμάτευσης να ρυθμίζει κάθε μορφής εργασιακά θέματα και οι σαφείς αναφορές στους νομικούς κανόνες όσον αφορά τις διαδικασίες επίλυσης διαφορών όπως αυτές καθορίζονται στην συλλογική διαπραγμάτευση, επιτρέπουν να έχει η συλλογική διαπραγμάτευση ένα ευρύτατο πλαίσιο ρύθμισης αυτών των διαδικασιών. Αυτό συνεπάγεται μια αντανάκλαση της εν γένει κατάστασης η οποία, μετά την μεταρρύθμιση του Καταστατικού των Εργαζομένων το 1994, ωθείται στο να μεταβιβάσει την δυνατότητα ρύθμισης από τον Νόμο στην συλλογική σύμβαση. Σε αυτή την κατάσταση αντικαθρεφτίζεται επίσης η γενικότερη τάση μείωσης της παρέμβασης της Πολιτείας στις εργασιακές σχέσεις. Έτσι, για παράδειγμα, ο συμβιβασμός ενώπιον Διοικητικών Οργάνων στις έννομες διαφορές μπορεί να υποκατασταθεί από τη μεσολάβηση ενώπιον ενός οργάνου που έχει συσταθεί μέσα από συλλογική σύμβαση και, επίσης, η διοικητική απόφαση στις διαδικασίες συλλογικής απόλυσης μπορεί να αντικατασταθεί από μια διαιτησία.
- Συνοψίζοντας, όσον αφορά τις έννομες διαφορές, οι συλλογικές συμβάσεις, μπορούν να συγκροτούν όργανα τα οποία θα υποκαθιστούν τα παραδοσιακά διοικητικά όργανα καθώς επίσης και να θεσπίζουν την διαιτησία ως λύση εναλλακτική προς τη δικαστική. Σε ό,τι αφορά τις διαφορές συμφερόντων, η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να ρυθμίζει τις διαδικασίες επίλυσης αυτών των διαφορών, τις περιπτώσεις στις οποίες εφαρμόζονται και τον τρόπο εφαρμογής αυτών των διαδικασιών, έχοντας ακόμα και την δυνατότητα να καθορίζει ότι η μεσολάβηση θα χρησιμοποιείται υποχρεωτικά, όχι μόνο όταν και τα δύο μέρη είναι σύμφωνα, αλλά και μετά από αίτηση ενός από τα μέρη.

## 2. Οι Συμφωνίες σχετικά με την Επίλυση Διαφορών στην Ισπανία

### 2.1. Οι Συμφωνίες στις Αυτοδιοικούμενες Περιφέρειες (Comunidades Autónomas) και η Συμφωνία για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών (ASEC)

- Παράλληλα με τις κανονιστικές αλλαγές που διέπυρναν την δυνατότητα ρύθμισης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι Κοινωνικοί Εταίροι έχουν ασχοληθεί επισταμένως με την διαπραγμάτευση συμφωνιών σχετικά με τις διαδικασίες επί-

λυσης διαφορών. Οι Συμφωνίες αυτές έχουν γίνει τόσο στην επικράτεια των Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών, για τις διαφορές που προκύπτουν σε αυτές τις γεωγραφικές επικράτειες, όσο και σε πανισπανικό επίπεδο με την ASEC.

Η Συμφωνία για Εξωδικαστική Επίλυση Εργασιακών Διαφορών (ASEC) συνυπογράφηκε από τις πλέον αντιπροσωπευτικές Συνδικαλιστικές και Εργοδοτικές Οργανώσεις τον Ιανουάριο του 1996, και είχε ισχύ για 4 χρόνια. Το Ιανουάριο του 2001 συνυπογράφηκε η δεύτερη συμφωνία (ASEC-II), η οποία θα ισχύει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου του 2004. Για την διαχείριση των διαδικασιών που ρυθμίζονται από τις Συμφωνίες αυτές, οι Κοινωνικοί Εταίροι δημιούργησαν το Ίδρυμα SIMA.

Οι Συμφωνίες αυτές έχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά, όπως το ότι προέκυψαν μετά από διαπραγματεύσεις και το ότι την διαχείρισή τους αναλαμβάνουν οι Κοινωνικοί Εταίροι, μέσω Ιδρυμάτων ή Οργανισμών συμμετοχής. Σε όλους αυτούς η Πολιτεία παρέχει μια οικονομική βοήθεια, που έχει ως συνέπεια την δωρεάν παροχή των υπηρεσιών. Οι Συμφωνίες αυτές χρησιμοποιούν τόσο τη μεσολάβηση όσο και την διαιτησία και εφαρμόζονται στις συλλογικές, έννομες και οικονομικές διαφορές. Μόνον ορισμένες Συμφωνίες εφαρμόζονται στην επίλυση των ατομικών διαφορών.

Οι πλέον σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφόρων Συμφωνιών εμφανίζονται στην διαμόρφωση των οργάνων μεσολάβησης. Σε ορισμένες περιπτώσεις το έργο συντελείται από μεσολαβητές, από κοινού ή μονομερώς, ενώ σε άλλες Συμφωνίες σχηματίζονται μικτά Όργανα ή Επαγγελματικές Ενώσεις - Επαγγελματικοί Σύλλογοι, τα οποία συνδέονται περισσότερο όσον αφορά την σύστασή τους με τις οργανώσεις που συνυπογράφουν τις Συμφωνίες.

## 3. Διαφορές και διαδικασίες που ρυθμίζονται μέσα από την ASEC

### 3.1. Εφαρμογή της ASEC και διαφορές που συμπεριλαμβάνονται στο πλαίσιο της

- Η εφαρμογή των διαδικασιών επίλυσης διαφορών της ASEC απαιτεί την ρητή προσχώρηση στην Συμφωνία αυτή μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κλάδου ή της επιχείρησης. Αυτή η προσχώρηση έχει γίνει σε σημαντικό βαθμό και η ASEC-II έχει ήδη μια εφαρμογή σε σημαντική έκταση, ιδιαίτερα στους κλάδους οι οποίοι ρυθμίζονται συνήθως από συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ανώτερο από εκείνο των Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη και την ύπαρξη κλάδων οι οποίοι ενσωματώνουν ήδη στις συμβάσεις τους συστήματα επίλυ-

σης διαφορών παρεμφερή προς αυτά της ASEC, η Συμφωνία αυτή επιτρέπει συν τοις άλλοις και την διατήρηση αυτών των διαδικασιών, ενσωματώνοντάς τες στο σύστημα, η διαχείριση του οποίου συνιστά αρμοδιότητα του Ιδρύματος SIMA.

- Η ASEC έχει εφαρμόσει ευρύτατα τις δυνατότητες ρύθμισης των διαφορών που ο Νόμος εκχωρεί στην συλλογική διαπραγμάτευση, επικεντρώνοντας το έργο της στις συλλογικές διαφορές, τόσο έννομες όσο και συμφερόντων, σε επίπεδο ανώτερο από εκείνο των Αυτοδιοικούμενων Περιφερειών. Για αυτές τις διαφορές μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο η μεσολάβηση όσο και η διαιτησία.

Στην περίπτωση των έννομων διαφορών η μεσολάβηση είναι υποχρεωτική, ως μια προσπάθεια επίλυσης της διένεξης πριν τα μέρη προσφύγουν στο Εργατοδικείο. Αυτή η μεσολάβηση στα πλαίσια του Ιδρύματος SIMA υποκαθιστά εκείνη την οποία πραγματοποιούσαν πάλαι ποτέ τα Διοικητικά Όργανα.

Στην περίπτωση των διαφορών συμφερόντων, η μεσολάβηση πραγματοποιείται εάν το απαιτήσει ένα από τα μέρη, για τις περιπτώσεις εκείνες στις οποίες η διαπραγμάτευση μιας σύμβασης παρατείνεται πάνω από 5 μήνες ή εάν υπάρχει ασυμφωνία κατά την διαπραγμάτευση μιας συλλογικής απόλυσης, της μεταφοράς ενός κέντρου εργασίας ή μιας ουσιαστικής τροποποίησης των συνθηκών εργασίας. Η μεσολάβηση μπορεί να γίνει επίσης και χωρίς να έχει εξαντληθεί η προθεσμία των 5 μηνών όσον αφορά την διάρκεια της διαπραγμάτευσης μιας σύμβασης, εάν το ζητήσουν και τα δύο μέρη, καθώς επίσης και εάν υπάρχουν ασυμφωνίες στην ερμηνεία της σύμβασης την οποία διαπραγματεύεται η Επιτροπή Ισομερούς Συμμετοχής (Comisión Paritaria). Σε περίπτωση δε απεργίας, πριν από την κήρυξή της, σε εκείνους που προωθούν την απεργία είναι επιβεβλημένο να ζητήσουν τη μεσολάβηση.

Η διαιτησία μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο στις έννομες διαφορές όσο και στις διαφορές οικονομικής φύσεως, και στις δύο όμως περιπτώσεις απαιτείται η συμφωνία και των δύο μερών.

### 3.2. Διαδικασίες επίλυσης των διαφορών

- Οι μεσολαβητές ορίζονται από κάθε μία από τις Οργανώσεις που έχουν συνυπογράψει την ASEC, και τα ονόματά τους καταγράφονται σε καταστάσεις. Όταν προκύψει κά-

ποια συγκεκριμένη διαφορά, εκείνος που αιτείται τη μεσολάβηση μπορεί να υποδείξει έναν μεσολαβητή ή να αφήσει το Ίδρυμα SIMA να επιλέξει ένα από τα άτομα που είναι καταγεγραμμένα στις καταστάσεις. Το άλλο μέρος μπορεί είτε να δεχτεί τον προτεινόμενο μεσολαβητή είτε να υποδείξει άλλον μεσολαβητή. Με αυτή την τελευταία φόρμουλα ανοίγεται η δυνατότητα για από κοινού μεσολαβήσεις από διάφορους μεσολαβητές, πρόκειται δε για τη δυνατότητα που είναι και η περισσότερο χρησιμοποιούμενη στην πράξη.

Οι μεσολαβητές προέρχονται από ποικίλους επαγγελματικούς χώρους: καθηγητές πανεπιστημίου, δημόσιοι υπάλληλοι (για παράδειγμα, Επιθεωρητές Εργασίας), σύμβουλοι επί εργασιακών ζητημάτων καθώς επίσης και άτομα που σχετίζονται με τις Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις τα οποία είναι ειδικευμένα στην συλλογική διαπραγμάτευση.

Οι διαιτητές ορίζονται με κοινή απόφαση όλων των Οργανώσεων που συνυπογράφουν την ASEC, και τα ονόματά τους καταχωρίζονται σε μία κατάσταση στην οποία προσφεύγουν τα εμπλεκόμενα μέρη εάν και όταν αναφύει κάποια διαφορά. Οι διαιτητές είναι στην πλειοψηφία τους καθηγητές πανεπιστημίου.

- Η έναρξη της διαδικασίας μεσολάβησης γίνεται μετά από την υποβολή μιας αίτησης από μέρους ενός ένα από τα εμπλεκόμενα μέρη, και στην οποία ζητά από την SIMA να αναλάβει την διαδικασία. Αφού οριστούν οι μεσολαβητές, το Ίδρυμα SIMA καλεί τα μέρη να συμμετάσχουν στην διαδικασία μεσολάβησης, η οποία πρέπει να διεξαχθεί 10 ημέρες αφότου υποβληθεί η αίτηση, εκτός και αν πρόκειται για περίπτωση απεργίας, οπότε η μεσολάβηση πρέπει να διεξαχθεί πριν από την παρέλευση 72 ωρών.

Η πράξη της μεσολάβησης δεν υπόκειται σε τυπικά προαπαιτούμενα, εκείνος δε στον οποίον εναπόκειται να αποφασίσει με ποιον τρόπο θα συγκεντρώσει πληροφορίες από τα εμπλεκόμενα μέρη και, γενικότερα, τον τρόπο που θα διευθύνει την συνάντηση είναι ο μεσολαβητής. Σε κάθε περίπτωση, ο μεσολαβητής θα πρέπει να διατυπώσει προτάσεις για την επίλυση της διαφοράς, οι οποίες θα πρέπει είτε να γίνουν αποδεκτές είτε να απορριφθούν κατά ρητά εκπεφρασμένο τρόπο από τα εμπλεκόμενα μέρη.

Η έναρξη της διαδικασίας της διαιτησίας γίνεται μετά από συμφωνία για την υποβολή του ζητήματος της επίλυσης μιας διαφοράς σε διαιτησία, στην οποία θα πρέπει να αναφέρονται και ποιοι ορίζονται ως διαιτητής ή ως διαιτητές.

Εάν δεν υπάρχει συμφωνία σχετικά με τον ορισμό του διαιτητή, το Ίδρυμα SIMA θα υποβάλει προτάσεις εξ ονόματος των εμπλεκόμενων μερών.

Η προθεσμία έκδοσης της διαιτητικής απόφασης είναι 10 ημέρες, η οποία θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Η διαιτητική απόφαση υπόκειται σε προσφυγή ενώπιον του Εργατοδικείου, μόνον όμως εάν έχει παραβιαστεί η διαδικασία ή αν η διαιτητική απόφαση καταπατά τους νομικούς κανόνες.

- Η νομική ισχύς των συμφωνιών στην μεσολάβηση και των διαιτησιών στις έννομες διαφορές είναι παρόμοια με εκείνη της δικαστικής απόφασης. Στην περίπτωση διαφορών συμφερόντων, η ισχύς της συμφωνίας και της διαιτητικής απόφασης είναι παρόμοια με εκείνη μιας συλλογικής σύμβασης.

#### 4. Ο ρόλος του Ιδρύματος SIMA στην εφαρμογή της ASEC

##### 4.1. Οργάνωση και δομή του Ιδρύματος SIMA

- Η Διασυννομοσπονδιακή Υπηρεσία Μεσολάβησης και Διαιτησίας (SIMA) δημιουργήθηκε στην ASEC με σκοπό να διαχειρίζεται τις διαδικασίες επίλυσης των διαφορών όταν συμφωνούν και τα δύο μέρη. Έχει τη νομική μορφή Ιδρύματος (Fundación), το οποίο είναι ο τύπος του νομικού προσώπου που προβλέπουν και ρυθμίζουν οι νόμοι για τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις οι οποίες έχουν ως σκοπό την πραγμάτωση σκοπών γενικού ενδιαφέροντος. Αυτή η φόρμουλα του ιδρύματος έχει χρησιμοποιηθεί επίσης και σε άλλα εργασιακά ζητήματα που προκύπτουν από συλλογικές συμβάσεις ή για εκείνα στα οποία προβλέπεται η συμμετοχή των κοινωνικών φορέων, όπως η επαγγελματική κατάρτιση ή η πρόληψη εργασιακών κινδύνων.

- Το Ίδρυμα SIMA διευθύνεται από μια Επιτροπή Εποπτείας (Patronato), με ισότιμη συμμετοχή αντιπροσώπων των Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων που έχουν συνυπογράψει την ASEC. Την Προεδρία του αναλαμβάνει ένας αντιπρόσωπος αυτών των Οργανώσεων, στο αξίωμα δε της προεδρίας οι αντιπρόσωποι εναλλάσσονται κυκλικά σε ετήσια βάση.

Στην έδρα του SIMA, η οποία βρίσκεται στην Μαδρίτη, είναι εγκατεστημένο μονίμως το Τεχνικό της Τμήμα, που συνίσταται στη δομή για την διαχείριση των διαδικασιών. Διαθέτει αίθουσες συνεδριάσεων για να διεξάγονται οι μεσολαβήσεις και οι διαιτησίες, καθώς και το προσωπικό που είναι σε θέση να παρέχει την απαιτούμενη τεχνική και διοικητική υποστήριξη προς τα διαπραγματευόμενα μέρη, τους μεσο-

λαβητές και τους διαιτητές. Το Ίδρυμα SIMA, συνιστά, κατά συνέπεια, την υλικοτεχνική υποδομή για τις διαδικασίες ενώ εκείνοι που τις διεξάγουν είναι οι μεσολαβητές και οι διαιτητές.

- Η παροχή υπηρεσιών από μέρους του SIMA είναι δωρεάν. Για τα λειτουργικά του έξοδα επιχορηγείται ετησίως με ένα ποσό που καθορίζεται στους Γενικούς Κρατικούς Προϋπολογισμούς, και το οποίο το διαχειρίζεται το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Αυτό δεν συνεπάγεται ωστόσο ότι η Διεύθυνση (Επιθεώρηση) Εργασίας συμμετέχει άμεσα στην διαχείριση του Ιδρύματος. Η σχέση μεταξύ του SIMA και της Διεύθυνσης Εργασίας καθορίστηκε μέσω μιας Συμφωνίας τριμερούς χαρακτήρα, η εφαρμογή της οποίας υλοποιείται μέσω μιας Τριμερούς Επιτροπής.

##### 4.2. Εν γένει αξιολόγηση και αποτίμηση της εφαρμογής της ASEC

- Αναλύοντας τις δραστηριότητες του SIMA από τότε που αυτό δημιουργήθηκε, παρατηρείται ότι πλέον συχνές είναι οι μεσολαβήσεις στις διαφορές που προέρχονται από την ερμηνεία των συμβάσεων, ενώ επίσης αρκετά μεγάλη σημασία έχουν οι μεσολαβήσεις πριν από απεργίες. Αντίθετα, σπάνιες ήταν οι περιπτώσεις υποθέσεων που αφορούσαν συλλογικές απολύσεις ή διαφωνίες κατά την συλλογική διαπραγμάτευση.

Το γεγονός ότι την πρωτοκαθεδρία κατέχουν δράσεις σχετιζόμενες με έννομες διαφορές σχετίζεται αναμφίβολα με τη νομική απαίτηση για έναν συμβιβασμό πριν από την δικαστική ενέργεια. Η μικρότερη σημασία που έχουν οι δραστηριότητες που αφορούν την συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να σχετίζεται με διαπραγματευτικές πρακτικές ή παραδόσεις στις οποίες πρυτανεύει η άποψη ότι καλό είναι η διαπραγμάτευση να μην ξεφεύγει από τα εσωτερικά πλαίσια των διαπραγματευόμενων μερών. Επιπλέον, σε αυτού του είδους τις διαπραγματεύσεις συμβάσεων ή συλλογικών απολύσεων, τα ζητήματα που εξετάζονται είναι όχι μόνο πολύ σημαντικά αλλά και πολύ πολύπλοκα, για τον λόγο δε αυτόν τα διαπραγματευόμενα μέλη μπορεί να θεωρούν ότι ένας τρίτος μπορεί να στερείται της δυνατότητας να γνωρίζει όλες τις διαστάσεις αυτών των προβλημάτων έτσι ώστε να είναι σε θέση να προσεγγίσει στην επίλυσή τους.

- Όσον αφορά τις διαδικασίες που έχουν χρησιμοποιηθεί, ο ρόλος της μεσολάβησης έχει μέχρι στιγμής την απόλυτη πλειοψηφία, ενώ στην πράξη απλώς καταγράφονται εν είδει μαρτυρίας και κάποιες περιπτώσεις διαιτησίας. Όπως φαί-

νεται, η ισπανική νομική παράδοση της δικαστικής επίλυσης των διενέξεων, η οποία δεν αποτελεί χαρακτηριστικό μόνον του Εργατικού Δικαίου, δυσχεραίνει μια περαιτέρω ανάπτυξη των εναλλακτικών διαδικασιών. Στην συγκεκριμένη περίπτωση της διαιτησίας, η έλλειψη μιας επαρκούς πρακτικής μπορεί να οδηγεί τα διαπραγματευόμενα μέρη στο να μην έχουν ακόμα αποκτήσει εμπιστοσύνη στα αποτελέσματά της.

- Συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί ότι η κοινή δράση των νομικών μεταρρυθμίσεων και των συμφωνιών μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων έχει οδηγήσει στην δημιουργία ενός αυτόνομου νομικού πλαισίου επίλυσης διαφορών στην Ισπανία. Οι περιορισμοί που μπορεί να υπάρξουν στην ανάπτυξή τους μπορούν να αποδοθούν σε παράγοντες όπως η σχετικά βραχεία περίοδος ανάπτυξης αυτών των συστημάτων, η βαρύνουσα σημασία της παράδοσης της δικαστικής επίλυσης είτε ακόμα και της διοικητικής επίλυσης των διενέξεων ή το γεγονός ότι η μεγάλη ποικιλία των διαφορών που μπορούν να υποβληθούν σε αυτές τις διαδικασίες οδηγεί σε διαφορετικά αποτελέσματα στην εφαρμογή τους.

Μεταξύ των παραγόντων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν θετικά προς την κατεύθυνση μιας περαιτέρω ανάπτυξης αυτών των διαδικασιών εντάσσονται η μεγαλύτερη ενσωμάτωση αυτών στην πρακτική των εργασιακών διαπραγματεύσεων, καθώς επίσης και κάποιες αλλαγές στους νομικούς κανόνες, ικανές να διασαφηνίσουν κάποιες πτυχές του εφαρμοζόμενου νομικού καθεστώτος.