



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΜΕΛΩΝ

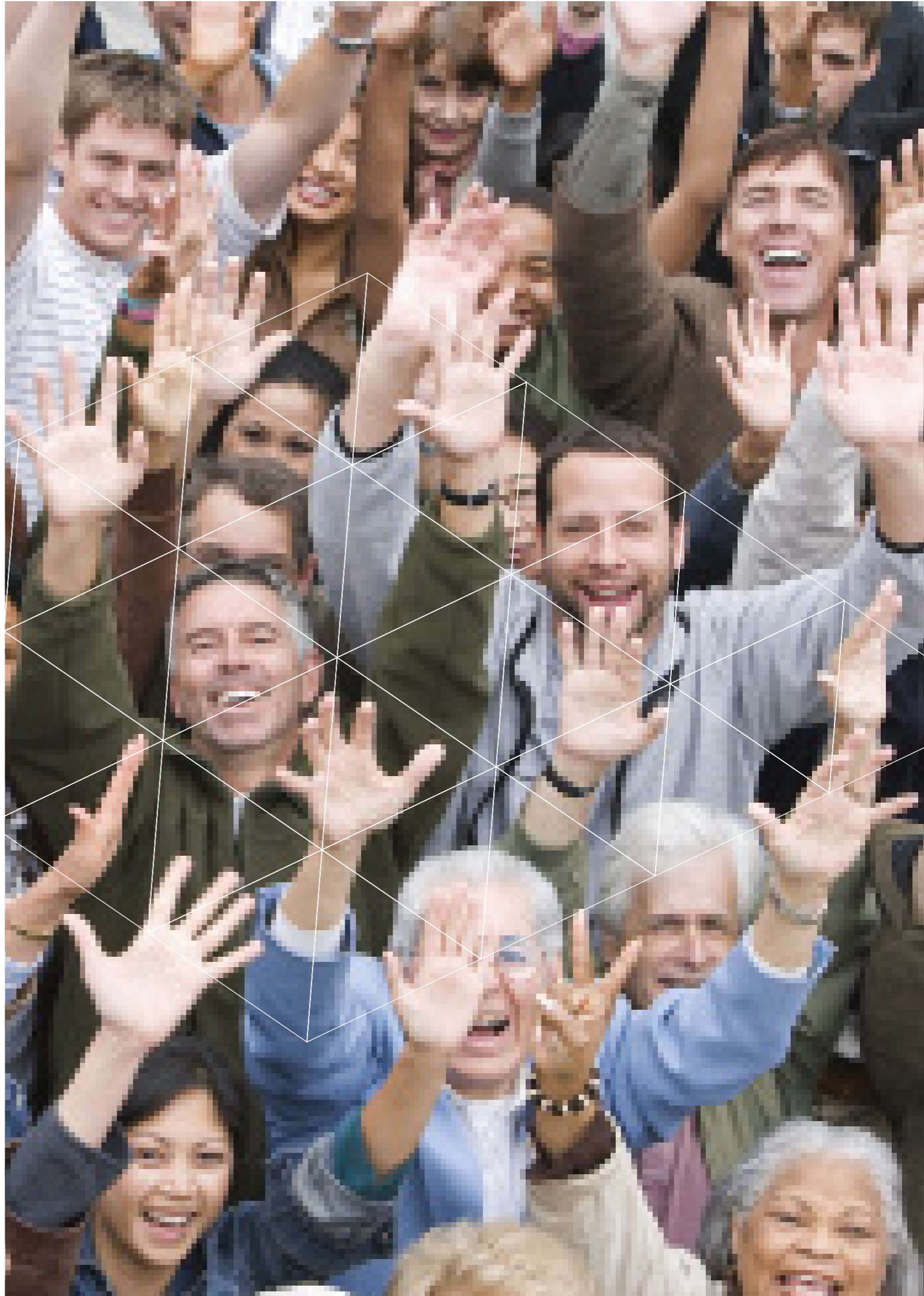
ΕΡΓΟ
«ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΤΟΥ ΟΔΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ
ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»¹

¹ Το παρόν έργο τεχνικής υποστήριξης χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων, και υλοποιείται σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM), βάσει της σύμβασης SRSS/S2018/082.

ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

Οι συστάσεις πολιτικής δεν αντανακλούν την επίσημη γνώμη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ούτε των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ. Θα πρέπει να εκλαμβάνονται στο πλαίσιο του έργου «Υποστήριξη της υλοποίησης του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.»





Πίνακας ακρωνύμων

CFA	Committee on Freedom of Association (Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας)
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων)
EWC	European Works Council (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
EΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
CFA	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	05
Σύνοψη συστάσεων πολιτικής σχετικά με τα συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών.....	11
Σύνοψη συστάσεων πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των εκπροσώπων εργαζομένων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	25
Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τα συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών.....	29
Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των εκπροσώπων εργαζομένων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	49
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I:	63
Κυρώσεις Συμβάσεων ΔΟΕ από την Ελλάδα	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II:	69
Πρόσφατες παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων επί των ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και επί των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων στην Ελλάδα	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III:	73
Οδηγίες για την επίλυση εργατικών διαφορών με βάση τα διεθνή πρότυπα εργασίας	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV:	87
Σύνοψη της συγκριτικής επισκόπησης των συστημάτων επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V:	95
Σύνοψη της συγκριτικής επισκόπησης των διευκολύνσεων για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών	



Πλαίσιο του έργου²

Εισαγωγή

1. Από το 2016 έως το 2020, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (εφεξής το «Γραφείο») υλοποίησε, σε στενή συνεργασία με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας, το έργο «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα». Το έργο, το οποίο διεξήχθη σε τρεις φάσεις, χρηματοδοτήθηκε και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM πρώην SRSS) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μετά την επίτευξη εθνικής τριμερούς συναίνεσης σχετικά με έναν εθνικό τριετή οδικό χάρτη, καταρτίστηκε, με τη συνδρομή του έργου, ένα Σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Στη συνέχεια, το 2018 ξεκίνησε το έργο της δεύτερης φάσης για τη στήριξη της υλοποίησης ορισμένων δράσεων που περιγράφονται στο Σχέδιο δράσης, ενώ το έργο της τρίτης φάσης αποσκοπούσε στη στήριξη της εφαρμογής του Σχεδίου δράσης έως το τέλος του οδικού χάρτη (Δεκέμβριος 2019). Το 2019, το αντικείμενο του έργου επεκτάθηκε για να συμπεριλάβει την επανεξέταση του πλαισίου για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς για και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις διευκολύνσεις για τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, από μια συγκριτική άποψη σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Οι παρούσες συστάσεις πολιτικής παρέχονται στο πλαίσιο αυτής της τελευταίας επέκτασης.
2. Η τελευταία φάση του έργου έχει δύο βασικούς στόχους. Πρώτον, την παροχή τεχνικής βοήθειας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΥΠΕΚΥ) και στους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας, στους τομείς της επίλυσης ατομικών και συλλογικών διαφορών και των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων. Δεύτερον, τη βελτίωση της τριμερούς διαβούλευσης και του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με τις διαδικασίες μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου σε αυτούς τους τομείς.
3. Οι παρούσες συστάσεις πολιτικής αναφέρονται σε ορισμένους τομείς πιθανών τροποποιήσεων της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες θα μπορούσαν να εκσυγχρονίσουν, αφενός τα συστήματα επίλυσης διαφορών και αφετέρου τις διευκολύνσεις που παρέχονται σε στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα. Διατυπώθηκαν ως απάντηση σε συγκεκριμένα ερωτήματα και σχόλια που υποβλήθηκαν από την ελληνική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους.
4. Οι παρούσες συστάσεις πολιτικής βασίζονται στα διεθνή πρότυπα εργασίας και σχόλια των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ. Βασίζονται επίσης στη συγκριτική γνώση και εμπειρία που έχει αναπτύξει το Γραφείο στην πάροδο των ετών.
5. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι οι συστάσεις αυτές δεν καταρτίστηκαν βάσει του νομοσχεδίου, το οποίο υπέβαλε η κυβέρνηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, παρέχονται εναλλακτικές επιλογές. Προκειμένου οι εν λόγω εναλλακτικές επιλογές να είναι αποτελεσματικές, απαιτείται η θέσπιση ή η ενίσχυση ορισμένων προϋποθέσεων. Η διαδικασία με βάση την οποία θα προκριθούν ορισμένες από αυτές τις επιλογές δεν εντάσσεται στο αντικείμενο αυτού του έργου, δεδομένου ότι για την εν λόγω διαδικασία χρειάζονται αφενός αποφάσεις της κυβέρνησης που αφορούν στον προϋπολογισμό ή και είναι πολιτικού χαρακτήρα, και αφετέρου διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Πλαίσιο
του έργου

² Οι συντάκτες είναι ευγνώμονες για την πολύτιμη υποστήριξη που παρείχαν οι Vongai Masocha (Labour Law and Reform Unit (LABOURLAW)) και Ambra Migliore (Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)) καθώς και όλοι οι άλλοι συνάδελφοι της ΔΟΕ από τα τμήματα Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), International Labour Standards Department (NORMES) και Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY).

Πλαίσιο
του έργου

6. Το Γραφείο καλεί την κυβέρνηση να υποβάλει εγκαίρως για διαβούλευση στο Γραφείο και τους κοινωνικούς εταίρους οποιοδήποτε σχέδιο πολιτικής ή νομοσχέδιο. Υπενθυμίζει επίσης ότι είναι διαθέσιμο να παράσχει τεχνική αναθεώρηση οποιουδήποτε σχεδίου νόμου στους τομείς αυτούς, κατόπιν αιτήματος της ελληνικής κυβέρνησης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 10 του Καταστατικού της ΔΟΕ.
7. Η Ελλάδα έχει κυρώσει και τις οκτώ θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας,³ τρεις από τις τέσσερις⁴ Συμβάσεις διακυβέρνησης, και συνολικά 71 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, εκ των οποίων 51 είναι σε ισχύ (17 Συμβάσεις έχουν καταγγελθεί, 3 έγγραφα έχουν καταργηθεί).⁵ Το Γραφείο επιθυμεί να διευκρινίσει ότι οι εν λόγω συστάσεις πολιτικής αποσκοπούν στην προώθηση της συμμόρφωσης με τα κυρωμένα διεθνή πρότυπα εργασίας και στη καλύτερη ευθυγράμμιση με τις ορθές πρακτικές από συγκριτική άποψη.
- 7.1 Ωστόσο, οι συστάσεις πολιτικής αυτές παρέχονται με την επιφύλαξη τυχόν παρατηρήσεων των οργάνων της ΔΟΕ που είναι αρμόδια για την εποπτεία της συμμόρφωσης με τα διεθνή πρότυπα εργασίας
8. Το Γραφείο αναγνωρίζει ότι η παρούσα φάση του έργου διενεργήθηκε στη διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας COVID-19, γεγονός το οποίο είχε σημαντική επίπτωση στην κυβέρνηση καθώς και στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Παρά τις δυσκολίες οι συμμετέχοντες ήταν διαθέσιμοι για διάφορες διαβουλεύσεις. Οι συστάσεις πολιτικής προκύπτουν από τα αποτελέσματα της αρχικής αποστολής της ομάδας έργου της ΔΟΕ⁶ που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα τον Ιανουάριο του 2020, δύο γύρους ξεχωριστών εργαστηρίων με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους στις 10-11 Ιουνίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση των δύο συγκριτικών μελετών, και στις 8-9 Ιουλίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση του σχεδίου συστάσεων πολιτικής, καθώς και ένα τριμερές τεχνικό εργαστήριο στις 20 Ιουλίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση των αναθεωρημένων συστάσεων πολιτικής. Όλα τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιάσκεψων.⁷ Τέλος, βασίζονται και στις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που κοινοποιήθηκε στους Έλληνες εταίρους τον Φεβρουάριο του 2020.

³ Η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας του 1930 (αριθ. 29), τη Σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος του 1948 (αριθ. 87), τη Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως του 1949 (αριθ. 98), τη Σύμβαση περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίας ίσης αξίας του 1951 (αριθ. 100), τη Σύμβαση περί καταργήσεως της αναγκαστικής εργασίας του 1957 (αριθ. 105), τη Σύμβαση για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα του 1958 (αριθ. 111), τη Σύμβαση περί του κατώτατου ορίου εισόδου εις την απασχόληση του 1973 (αριθ. 138) – ως κατώτατο όριο ορίζονται τα 15 έτη – και τη Σύμβαση για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας, 1999 (αριθ. 182).

⁴ Η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας του 1947 (αριθ. 81), τη Σύμβαση για την Πολιτική Απασχόλησης του 1964 (αριθ. 122), τη Σύμβαση περί τριμερούς διαβούλευσης (Διεθνή Πρότυπα Εργασίας) του 1976 (αριθ. 144). Δεν έχει κυρώσει τη Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129).

⁵ Ο πλήρης κατάλογος των κυρωμένων από την Ελλάδα συμβάσεων διατίθεται στο Παράρτημα Ι και στον ιστότοπο NORMLEX/Κυρώσεις για την Ελλάδα: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102658

⁶ Η ομάδα έργου της ΔΟΕ απαρτίζεται από τους εξής: Frédéric Lapeyre, Ανώτερος Συντονιστής για την Άτυπη Οικονομία, ΔΟΕ, Verena Schmidt, Ειδικός Εργασιακών Σχέσεων και Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, ΔΟΕ, Valérie van Goethem, Ειδικός Εργατικού Δικαίου, ΔΟΕ, Αθηνά Μαλαγαράδη, Ανώτερη Εθνική Σύμβουλος, Filip Dorsssemont, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λουβαίνης, Αριστέα Κουκιαδάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου, Κώστας Παπαδημητρίου, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πανεπιστήμιο Αθηνών (μέχρι τον διορισμό του στον Ο.Μ.Ε.Δ. στις 17.02.2020) και Ιωάννης Κουκιάδης, Επίτιμος Καθηγητής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Ιούλιος 2020).

Πλαίσιο
του έργου

9. Οι συστάσεις πολιτικής βασίστηκαν επίσης στις ακόλουθες δύο συγκριτικές βασικές εκθέσεις οι οποίες ανατέθηκαν στο πλαίσιο του έργου: Πρώτον, η «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών - Μια συγκριτική επισκόπηση» της Δρ. Αριστέα Κουκιαδάκη, η οποία περιελάμβανε τη συγκριτική ανάλυση της Αυστραλίας, του Βελγίου, της Γαλλίας, της Ισπανίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου (σύνοψη της μελέτης παρατίθεται στο Παράρτημα IV). Και δεύτερον, η «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση» του καθηγητή Filip Dorsssemont, η οποία περιελάμβανε συγκριτική ανάλυση του Βελγίου, της Δανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Σουηδίας (σύνοψη της μελέτης παρατίθεται στο Παράρτημα V). Τον Φεβρουάριο του 2020, ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου (ΕΚΠΑ) συνέταξε δύο βασικές εκθέσεις για την Ελλάδα για τα ίδια θέματα, και τα σχετικά πορίσματα των εκθέσεων αυτών ενσωματώθηκαν στις διεθνείς εκθέσεις, συμπεριλαμβανομένων συνοπτικών συγκριτικών πινάκων για την πλέον σημαντική νομοθεσία.
- 9.1 Τέλος, οι συστάσεις πολιτικής λαμβάνουν υπόψη τα συμπεράσματα τόσο της Έκθεσης αξιολόγησης των αναγκών επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ το 2012 (Ελλάδα), όσο και της Αξιολόγησης της ελληνικής διοίκησης εργασίας της ΔΟΕ το 2017. Οι συστάσεις πολιτικής λαμβάνουν επίσης υπόψη τα υπομνήματα και τα τεχνικά έγγραφα που εκπονήθηκαν από τη ΔΟΕ μεταξύ 2015 και 2018.⁸

⁷ Στο πλαίσιο του έργου ΕΕ-ΔΟΕ οργανώθηκε τριμερής τεχνική σύσκεψη στις 20 Ιουλίου 2020 μέσω τηλεδιάσκεψης. Στη διάρκεια της σύσκεψης, το Υπουργείο δήλωσε ότι το έργο τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ για την παροχή συγκριτικών πρακτικών στους τομείς αφενός της επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και αφετέρου των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων θα αποτελέσει τη βάση για ένα νομοσχέδιο, το οποίο θα αφορά αυτά τα θέματα. Το νομοσχέδιο αναμένεται να συζητηθεί στο ελληνικό Κοινοβούλιο στις αρχές Σεπτεμβρίου 2020. Το Υπουργείο ανέφερε επίσης ότι θα ζητηθεί περαιτέρω τεχνική βοήθεια από τη ΔΟΕ σχετικά με την αναδιοργάνωση του Σ.Ε.Π.Ε. και τον «διευρυμένο» Ο.Μ.Ε.Δ. Οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν να υπάρξει κοινωνικός διάλογος σχετικά με το νομοσχέδιο εργατικής νομοθεσίας. Έθεσαν επίσης διάφορους όρους για τη μεταβίβαση των υπηρεσιών συμφιλίωσης στον Ο.Μ.Ε.Δ.

Αναποκρινόμενο στις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR), το Υπουργείο δήλωσε τα εξής:

- Αναφορικά με τις ατομικές εργατικές διαφορές, «το Υπουργείο σκοπεύει να διαχωρίσει τη συμφιλίωση από την επίλυση εργατικών διαφορών της παρ. 1 του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, μεταβιβάζοντας όλες τις διαφορές στον Ο.Μ.Ε.Δ. (οι συλλογικές διαφορές θα διευθετούνται μέσω συλλογικών συμβάσεων και οι ατομικές διαφορές θα διευθετούνται με συναίνεση των δύο μερών). Για τον σκοπό αυτό, θα ενισχυθούν η προστιθέμενη η εμπειρία του Ο.Μ.Ε.Δ. στην παροχή αμερόληπτης διαμεσολάβησης και διαιτησίας με την προσθήκη της συμφιλίωσης, ενώ θα διατεθούν ανθρωπίνι πόροι, τεχνική υποστήριξη και χρηματοδότηση. Θα οργανωθούν εκπαιδευτικά προγράμματα για μεσολαβητές, διαιτητές και συμφιλιωτές, τα οποία θα προσφέρονται επίσης στους κοινωνικούς εταίρους και τους Επιθεωρητές Εργασίας, ενώ θα καθιερωθούν διαδικασίες πιστοποίησης για νέους συμφιλιωτές, μεσολαβητές και διαιτητές. Θα ληφθούν επαρκή μεταβατικά μέτρα, ώστε να διασφαλιστεί η ομαλή προσθήκη της διαδικασίας συμφιλίωσης στον Ο.Μ.Ε.Δ. Η βασική αρμοδιότητα του Σ.Ε.Π.Ε., δηλαδή οι επιθεωρήσεις της εφαρμογής του εργατικού δικαίου, θα ενισχυθεί βελτιώνοντας τις διαδικασίες επίλυσης ατομικών διαφορών, χάρη στις βασικές γνώσεις εργατικού δικαίου και τις πληροφορίες για την αγορά εργασίας που θα διατίθενται ως τεχνικές συμβουλές σε εργοδότες και εργαζομένους για την ορθή εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Θα προβλέπεται τακτική κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας.»

- Αναφορικά με την υποχρεωτική διαιτησία, το Υπουργείο προβλέπει ότι «η υποχρεωτική διαιτησία για συλλογικές διαφορές έχει μεταρρυθμιστεί με τον Νόμο 4635/2019 και οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αναπτύσσονται στην Ελλάδα σύμφωνα με διεθνή εργασιακά πρότυπα.»

- Όσον αφορά στο ζήτημα των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, το Υπουργείο δήλωσε ότι «οι Ενώσεις Προσώπων δεν αποτελεί ζήτημα που περιλαμβάνεται στα παραδοτέα της τεχνικής βοήθειας που ζητήθηκε από τη ΔΟΕ. Σε κάθε περίπτωση ο κοινωνικός διάλογος είναι πάντα καλοδεχούμενος.»

- Τέλος, το Υπουργείο δήλωσε ότι «η συζήτηση για όλα τα ανωτέρω θέματα αναμένεται να οδηγήσει σε εποικοδομητικό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ο οποίος θα επεκταθεί ενδεχομένως σε πρόσθετα ζητήματα, γεγονός που θα ενισχύσει περαιτέρω την εμπιστοσύνη στον τριμερή κοινωνικό διάλογο για πολιτικές εργασίας.»

⁸ Ι.Ο. Ιούλιος 2015. Υπόμνημα Τεχνικών Παρατηρήσεων προς την Κυβέρνηση της Ελληνικής Δημοκρατίας επί του σχεδίου νόμου «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις». Μη δημοσιευμένο. Γενεύη, ΔΟΕ. Νοέμβριος 2015. Υπόμνημα προς την Κυβέρνηση της Ελληνικής Δημοκρατίας για τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μη δημοσιευμένο. Γενεύη, ΔΟΕ. Ιούλιος 2016. Τεχνικό Σημείωμα για την εφαρμογή και επέκταση συλλογικών συμβάσεων. Μη δημοσιευμένο. Γενεύη, Κουκιαδάκη, Α., Grimshaw, D. 2016. Αξιολόγηση των επιπτώσεων των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα. INWORK Έγγραφο εργασίας αριθ. 85. ΔΟΕ (Γενεύη) - χρησιμοποιεσε ως πηγή στοιχεία για την Ομάδα Εμπειρογνομόνων, η οποία συστάθηκε για την επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας (βλ. πρόγραμμα στήριξης της σταθερότητας για την Ελλάδα του ΕΜΣ, Αύγουστος 2015), Countouris, N et al. 2016. Έκθεση για τις ομαδικές απολύσεις ΔΟΕ (Γενεύη). Η έκθεση αυτή ήταν συγχρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΚΤ, ΔΟΕ). Μάρτιος 2017. Τεχνικό σημείωμα σχετικά με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στο εργατικό δίκαιο και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη.

Πλαίσιο
του έργου

- 10.** Οι εν λόγω εκθέσεις – μαζί με τα πορίσματα της αρχικής αποστολής και τις απαντήσεις στα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν στους κοινωνικούς εταίρους και την κυβέρνηση, καθώς και τα προαναφερόμενα εργαστήρια και οι τα προηγούμενα σχέδια συστάσεων πολιτικής – παρείχαν ένα στέρεο υπόβαθρο για τον προσδιορισμό των σχετικών τομέων προβληματισμού και για την κατάρτιση των τελικών συστάσεων πολιτικής.
- 11.** Επιπλέον, ενώ οι συστάσεις πολιτικής βασίζονται σε συγκριτική ανάλυση, το Γραφείο υπενθυμίζει ότι οι λύσεις που αναπτύσσονται σε μια χώρα ενδέχεται να μην είναι εύκολα εφαρμόσιμες σε μια άλλη. Οι ιδιαιτερότητες του ρυθμιστικού περιβάλλοντος, του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού και οικονομικού πλαισίου της χώρας πρέπει να λαμβάνονται δεόντως υπόψη κατά την εξέταση των συγκριτικών πτυχών.
- 12.** Τέλος, το Γραφείο υπενθυμίζει ότι η τεχνική βοήθεια της ΔΟΕ επιδιώκει να εξασφαλίσει τη συμμετοχή των κύριων ωφελούμενων – εργοδοτών και εργαζομένων – καθ' όλη τη διαδικασία μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου. Αυτό αντανακλά τον κεντρικό ρόλο που διατηρούν οι αρχές του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συμμετοχής για τη ΔΟΕ. Συνάδει επίσης με το πνεύμα της Σύμβασης περί τριμερούς διαβούλευσης (Διεθνή Πρότυπα Εργασίας) του 1976 (αριθ. 144) την οποία έχει κυρώσει η Ελλάδα.
- 12.1** Από την άποψη αυτή, η παράγραφος 5(γ) της Σύστασης περί τριμερούς διαβούλευσης (Δραστηριότητες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας) του 1976 (αριθ. 152) δίνει έμφαση στην σπουδαιότητα των διαβουλεύσεων αναφορικά με την «κατάρτιση και εφαρμογή νομοθετικών και άλλων μέτρων, για τη θέση σε ισχύ Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων Εργασίας.» Επιπροσθέτως, η παρ. 6(α) της ανωτέρω Σύστασης αναφέρεται στις διαβουλεύσεις σχετικά με την προπαρασκευή, υλοποίηση και αξιολόγηση δραστηριοτήτων τεχνική συνεργίας στις οποίες συμμετέχει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.
- 12.2** Συνεπώς, το Γραφείο υπενθυμίζει πόσο σημαντικό είναι να διασφαλιστεί ότι η ανάπτυξη αυτών των συστάσεων πολιτικής – καθώς και η ανάληψη τυχόν νομοθετικών πρωτοβουλιών στους υπό εξέταση τομείς – θα επωφεληθεί από ανοικτές διαβουλεύσεις μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων της Ελλάδας. Υπενθυμίζει επίσης ότι οι διαδικασίες ανοικτής και ουσιαστικής διαβούλευσης είναι αναγκαίες, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι κανονιστικές αλλαγές έχουν ως αποτέλεσμα τη βελτίωση των πρακτικών και των συστημάτων, και την ανάπτυξη ενός πλαισίου εργατικού δικαίου, το οποίο συμμορφώνεται με διεθνή πρότυπα εργασίας και αποφάσεις των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ και είναι αποτελεσματικό για τους τελικούς χρήστες.
- 12.3** Συνεπώς, το Γραφείο **συνιστά οποιοδήποτε σχέδιο νόμου σχετικά με τους τομείς που εξετάζονται στις συστάσεις πολιτικής να κοινοποιηθεί αρκετά έγκαιρα εκ των προτέρων στις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και στο Γραφείο, προκειμένου να υπάρξει χρόνος για διαβουλεύσεις και τριμερή κοινωνικό διάλογο.**

Πλαίσιο
του έργου

- 13.** Οι παρούσες συστάσεις πολιτικής αποτελούν τον Τόμο I μιας σειράς τριών εκθέσεων που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο το έργου ΕΕ/ΔΟΕ «Υποστήριξη της υλοποίησης του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα». Οι τρεις εκθέσεις είναι οι εξής:
- «Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τα «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» και τις «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών» (Τόμος I),
 - Διεθνής Συγκριτική Έκθεση για τα «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» (της Δρ. Αριστέας Κουκιαδάκη (Τόμος II),
 - Διεθνής Συγκριτική Έκθεση για τις «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών» (του Καθηγητή Filip Dorssemont) (Τόμος III).
- Οι εκθέσεις αυτές μπορούν να μελετηθούν μεμονωμένα ή ως σύνολο.
- 14.** Οι συστάσεις πολιτικής συντάχθηκαν από την Verena Schmidt (ILO Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch) και την Valérie Van Goethem (ILO Labour Law and Reform Unit), σε συντονισμό με τον Frédéric Lapeyre (ILO Development and Investment Unit). Το Γραφείο εκφράζει τις ευχαριστίες του προς την κα Αθηνά Μαλαγαρδή, Ανώτερη Εθνική Σύμβουλο, για την πολύτιμη υποστήριξη και τις προτάσεις της.



Σύνοψη συστάσεων πολιτικής σχετικά με τα συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών

Σύνοψη συστάσεων πολιτικής σχετικά με τα συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών

- 15.** Το Γραφείο υπενθυμίζει γενική καθοδήγηση που παρέχουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας για την αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών συστημάτων εργατικών διαφορών, συγκεκριμένα το γεγονός ότι η έννοια της «αποτελεσματικότητας» των συστημάτων επίλυσης διαφορών περιλαμβάνει διάφορες παραμέτρους, όπως προσβασιμότητα, δικαιοσύνη, αμεροληψία, ανεπίσημο χαρακτήρα, ταχύτητα, οικονομική προσιτότητα, επιδίωξη συναίνεσης και εξειδίκευση. Υπενθυμίζει επίσης ότι η εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας ενός συστήματος επίλυσης διαφορών συνεπάγεται τη διασφάλιση της πρόσβασης σε ισχυρά και εκτελεστά αποτελέσματα των διαδικασιών επίλυσης διαφορών, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος πραγματικής προσφυγής, και της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών στο σχεδιασμό και τη λειτουργία των συστημάτων επίλυσης διαφορών (βλ. συνημμένο Σημείωμα για τα διεθνή πρότυπα εργασίας και την επίλυση διαφορών και τον κατάλογο διεθνών προτύπων εργασίας που έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα στον Παράρτημα). Ενόψει των παραπάνω, το Γραφείο συνιστά να δημιουργηθούν ή να ενισχυθούν διάφορες συνθήκες για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών στην Ελλάδα.
- 16.** Συγκεκριμένα, αναφορικά με τις υπηρεσίες συμφιλίωσης επί ατομικών εργατικών διαφορών, συνιστά – σύμφωνα με το Άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 81 – να μην επιφορτιστούν οι επιθεωρητές εργασίας με πρόσθετα καθήκοντα, τα οποία ενδέχεται να παρακωλύουν την απρόσκοπτη άσκηση των βασικών καθηκόντων τους ή να ζημιώνουν με οποιονδήποτε τρόπο την εξουσία και την αμεροληψία που απαιτούνται στις σχέσεις μεταξύ των επιθεωρητών αφενός και των εργοδοτών και εργαζομένων αφετέρου. Υπενθυμίζει επίσης ότι η Σύσταση αριθ. 81 προβλέπει ότι «*οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλίωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές*».
- 17.** Η Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της διοίκησης της εργασίας που πραγματοποίησε ΔΟΕ το 2017 προέβλεπε σχετικά ότι:
- «Η επιθεώρηση εργασίας έχει επηρεαστεί αρνητικά από τις δημοσιονομικές περικοπές (...). Για παράδειγμα, οι επιθεωρητές εργασίας επιφορτίζονται με, ή επιλέγουν να αναλάβουν, διαδικασίες συμφιλίωσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε περιπτώσεις ατομικών εργατικών διαφορών. Οι επιθεωρητές εργασίας δαπανούν επίσης έως και το μισό χρόνο τους για τη συμφιλίωση ατομικών εργατικών διαφορών(...). Αυτά τα καθήκοντα απορροφούν πάρα πολύ από τον πολύτιμο χρόνο των επιθεωρητών εργασίας για την εκτέλεση του βασικού ρόλου τους (την εφαρμογή της νομοθεσίας), ο οποίος συνίσταται στην προστασία των εργαζομένων από εργασιακού κινδύνους, καθώς και την προαγωγή και διασφάλιση της αμοιβής και αντιμετώπισης των εργαζομένων σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.*

17. Συνεπώς, οι επιθεωρητές θα πρέπει να θέτουν ως προτεραιότητα τη διενέργεια ελέγχων και την επιβολή προστίμων όταν δεν τηρείται η εργατική νομοθεσία (εφαρμογή νομοθεσίας) και να μη δαπανούν τον χρόνο τους στην επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών, εκτός εάν συντρέχουν ειδικές συνθήκες, οι οποίες το δικαιολογούν ή εάν εντάσσεται ρητά στη συνολική στρατηγική επιθεωρήσεων (λόγου χάρη, παρέχοντας συμβουλές σε μικρές ή οικονομικά αδύναμες επιχειρήσεις αντί να επιβάλλει κυρώσεις). Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΥΠΕΚΥ) ενημερώνει ότι λόγω της οικονομικής κρίσης και των αργών δικαστικών διαδικασιών ενώπιον των αστικών δικαστηρίων, αποτελεί πολιτική επιλογή η αξιοποίηση του Σ.ΕΠ.Ε. για την επίλυση εργατικών διαφορών, ιδίως εκείνων που αφορούν μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (...).
18. Θα πρέπει να γίνουν ειδικές διευθετήσεις αρμοδιοτήτων για το συντονισμό των δραστηριοτήτων επιθεώρησης εργασίας με άλλους κρατικούς φορείς που προβαίνουν σε παρόμοιες ενέργειες (κυρίως με υπηρεσίες του ΥΠΕΚΥ), όπως το Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ), η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, ο Ο.ΜΕ.Δ. και η Δικαιοσύνη. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο δημιουργία συντονιστικού οργάνου για τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών, τη δημιουργία κοινών κριτηρίων και την ανταλλαγή εμπειριών.
- Στο ελληνικό πλαίσιο, η αποφυγή της επιφόρτισης των επιθεωρητών εργασίας με επιπρόσθετα καθήκοντων πέραν των βασικών τους μπορεί να επιτευχθεί στην πράξη μέσω διαφόρων σεναρίων, όπως περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω. Μπορεί να συνεπάγεται, για παράδειγμα, την ίδρυση ξεχωριστής μονάδας εντός της διοίκησης εργασίας, η οποία θα έχει ως αντικείμενο την εξέταση καταγγελιών από αρμόδια στελέχη επίλυσης διαφορών. Μπορεί επίσης να συνεπάγεται την ανάθεση των υπηρεσιών επίλυσης ατομικών διαφορών σε έναν κατάλογο συμφιλιωτών διορισμένων από διμερείς επιτροπές. Εναλλακτικά, μπορεί να συνεπάγεται τη μεταφορά καθήκοντων συμφιλίωσης που σήμερα έχει το Σ.ΕΠ.Ε. σε έναν κεντρικό φορέα, όπως ο Ο.ΜΕ.Δ. Δεδομένου ότι το ελληνικό δίκαιο διακρίνει δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης ατομικών διαφορών βάσει του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο μεταβίβασης μόνο ενός από αυτούς τους δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ.⁹
 - Σε όλα τα σενάρια – είτε παραμένουν οι ατομικές εργατικές διαφορές στη διοίκησης της εργασίας, είτε μεταβιβαστούν, εν όλω ή εν μέρει,¹⁰ στον Ο.ΜΕ.Δ. – θα πρέπει να διασφαλιστούν διάφορες παράμετροι προκειμένου το σύστημα να λειτουργεί αποτελεσματικά. Σε κάθε περίπτωση, η διαφοροποίηση μεταξύ των διαδικασιών για τις ατομικές και τις συλλογικές εργατικές διαφορές, όπως προβλέπεται στην τρέχουσα νομοθεσία για τον ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε., θα μπορούσε να διατηρηθεί.

⁹ Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι το Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013 διακρίνει δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης. Ο πρώτος αναφέρεται σε ατομικές διαφορές που συνεπάγονται κοινό συμφέρον. Τα διακυβευόμενα ζητήματα θα μπορούσαν να είναι, για παράδειγμα, η μη χορήγηση από τον εργοδότη προβλεπόμενου επιδόματος, η μη τήρηση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας, η παράνομη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, η μη τήρηση της υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει συνδικαλιστικές διευκολύνσεις κ.λπ. Στην περίπτωση αυτή, λόγω του κοινού συμφέροντος που διακυβεύεται, η αίτηση συμφιλίωσης μπορεί να κατατίθεται από τον εργοδότη και την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση. Ο δεύτερος τύπος διαδικασίας συμφιλίωσης για ατομικές διαφορές αναφέρεται σε εικαζόμενη εσφαλμένη εφαρμογή των εργατικών νόμων και κανονισμών. Αποτελεί νομική διαφορά υπό στενή έννοια μεταξύ ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων ατομικά και ενός εργοδότη, η οποία προκύπτει από τις εργασιακές τους σχέσεις. Αυτός ο δεύτερος τύπος συμφιλίωσης προσομοιάζει έναν «προδικαστικό διακανονισμό» και μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της προσφυγής των διαδίκων στη δικαιοσύνη. Σύμφωνα με τη βασική έκθεση που συνέταξε ο καθηγητής Παπαδημητρίου (σελ. 31), ετησίως ανακλύπουν περίπου 120 διαφορές του πρώτου τύπου (βάσει στοιχείων από το 2016 και το 2017).

¹⁰ Βάσει της διάκρισης που θεσπίζεται με το Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013.

- Ωστόσο, στην περίπτωση που μεταβιβαζόταν στον Ο.ΜΕ.Δ¹¹ μόνο ένας από τους δύο τύπους ατομικών διαφορών οι οποίοι ορίζονται στο Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013 (δηλαδή είτε διαφορές κοινού συμφέροντος είτε «αμιγώς» ατομικές διαφορές), το Γραφείο συνιστά να διευκρινιστεί ο ορισμός των δύο τύπων ατομικών διαφορών του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, προκειμένου να περιοριστούν οι παρανοήσεις. Συνιστά επίσης να αποσαφηνιστεί ποια αρχή έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει, στην πράξη, εάν η υπό εξέταση διαφορά ανήκει στον πρώτο ή στον δεύτερο τύπο - προκειμένου να κρίνει εάν η υπό εξέταση διαφορά θα πρέπει να εξεταστεί από τον Ο.ΜΕ.Δ.
 - Επιπλέον, για όλα τα σενάρια, το Γραφείο υπενθυμίζει τη σημασία της διασφάλισης του σεβασμού και της εφαρμογής των αρχών της διαφάνειας, της ανεξαρτησίας, της ταχύτητας, της προσβασιμότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών.
 - Τέλος, σε όλα τα σενάρια, το Γραφείο συνιστά τη λήψη κατάλληλων μέτρων ώστε να διασφαλίζεται η διαθεσιμότητα και αποτελεσματικότητα υπηρεσιών συμφιλίωσης επί ατομικών διαφορών στη διάρκεια τυχόν μεταβατικής περιόδου που μπορεί να απαιτείται στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του συστήματος συμφιλίωσης εργατικών διαφορών. Ανάλογα με την επιλογή που θα προκριθεί, η μεταβατική περίοδος ενδέχεται να είναι σχετικά μακρά. Το Γραφείο συνιστά η αναδιοργάνωση του συστήματος, όποια μορφή κι αν λάβει, να μην επηρεάσει αρνητικά την πρόσβαση εργαζομένων και εργοδοτών ανά τη χώρα σε αποτελεσματικές υπηρεσίες συμφιλίωσης.
19. Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορές παραμείνουν στην αρμοδιότητα της διοίκησης εργασίας, το Γραφείο συνιστά συγκεκριμένα:
- Διενέργεια **αντικειμενικής και ανεξάρτητης αξιολόγησης των καθήκοντων συμφιλίωσης και των υπηρεσιών που παρέχει επί του παρόντος το Σ.ΕΠ.Ε.** προκειμένου να εκτιμηθούν καλύτερα τα δυνατά και αδύναμα σημεία του τρέχοντος συστήματος προτού ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση για την αναδιοργάνωσή του.
 - Όπως τονίστηκε από την Επιτροπή CEACR, εν όψει του πιθανώς μεγάλου ποσοστού χρόνου εργασίας που θα πρέπει να αφιερώνουν οι επιθεωρητές εργασίας σε καθήκοντα συμφιλίωσης, να διασφαλιστεί **ο διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων συμφιλίωσης και επιθεώρησης.**¹²
20. Ο διαχωρισμός αυτός θα αντικατόπτριζε επίσης καλύτερα τις θεμελιώδεις διαφορές στη νοοτροπία και την προσέγγιση των δύο λειτουργιών: αφενός της συμφιλίωσης που επιδιώκει τη φιλική διευθέτηση της διαφοράς και την εναρμόνιση των απόψεων, και αφετέρου της επιθεώρησης που συνδέεται εγγενώς με τις έννοιες της επιβολής και των κυρώσεων.

¹¹ Θα περιλάμβανε επίσης διευκρινίσεις όσον αφορά τη διαδικασία συμφιλίωσης που θεσπίζεται με το Άρθρο 13 του Νόμου 1876/1990.

¹² Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2015, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2016) – Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Ελλάδα (Κύρωση: 1955). Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255324

21. Εάν η επίλυση διαφορών λειτουργεί παράλληλα με την επιθεώρηση, στην περίπτωση διαφορών που επισύρουν διοικητικές/ποινικές κυρώσεις τις οποίες επιβάλλει η επιθεώρηση εργασίας, θα πρέπει να εξεταστεί ενδεχόμενο θέσπισης απαίτησης για παράλληλη παραπομπή των διαφορών σε επιθεωρητές εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική επιβολή του νόμου.

- Όπως επισημάνθηκε από την Επιτροπή CEACR με βάση την Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ το 2012 (Ελλάδα), να μελετηθεί **η ίδρυση ξεχωριστής μονάδας** για την εξέταση καταγγελιών από στελέχη επίλυσης διαφορών, δεδομένου ότι υφίσταται ήδη μία επιλεγμένη ομάδα στελεχών εξειδικευμένων στις εργατικές διαφορές στο Υπουργείο Εργασίας.¹³
- Όπως προβλέπεται από την Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ το 2012, η ανάπτυξη ενός **Σχεδίου Δράσης για το Σ.ΕΠ.Ε. που θέτει στόχους προτεραιότητας**, έναν χρονικό ορίζοντα, καθώς και ρόλους και αρμοδιότητες για την ενίσχυση της ευρύτερης λειτουργίας και αποτελεσματικότητας του συστήματος επιθεώρησης εργασίας στην Ελλάδα. Όπως τονίστηκε στην Έκθεση αξιολόγησης αναγκών, ένα τέτοιο σχέδιο δράσης θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως βάση για την κινητοποίηση πόρων και τεχνικής βοήθειας (ιδίως από τη ΔΟΕ) προς την επίτευξη των στόχων του σχεδίου.
- Επίσης, όπως τονίστηκε στην Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ του 2012, να διενεργηθεί, αφού βελτιωθεί η οικονομική κατάσταση, μία αξιολόγηση **των ανθρώπινων και υλικοτεχνικών πόρων που έχει στη διάθεσή της η επιθεώρηση εργασίας**, ώστε να διασφαλιστεί ότι είναι επαρκώς στελεχωμένη και εξοπλισμένη να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.
- Σύμφωνα με τα παραπάνω, να ζητηθεί από το Σ.ΕΠ.Ε. να καταρτίσει **ένα σαφές σχέδιο αναδιοργάνωσης της δομής και της λειτουργίας του, προκειμένου να διασφαλιστεί ο διαχωρισμός των καθηκόντων της συμφιλίωσης από εκείνα της επιθεώρησης** και να παρέχει αποτελεσματικές υπηρεσίες επιθεώρησης και επίλυσης διαφορών. Το σχέδιο αυτό θα αφορούσε ιδίως τους οικονομικούς, τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους που είναι αναγκαίοι για την υλοποίηση της αναδιοργάνωσης. Ένα τέτοιο σχέδιο θα μπορούσε να υιοθετηθεί κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Τέλος, σύμφωνα με τις καλές πρακτικές άλλων συστημάτων επίλυσης διαφορών¹⁴ και ανάλογα με την επιλογή που θα προκριθεί, θα πρέπει να παρασχεθεί **σαφής καθοδήγηση σε ό,τι αφορά τη διαδικασία και το πεδίο εφαρμογής των παραπομπών καταγγελιών στις σχετικές περιπτώσεις**.

22. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι η επιλογή της δημιουργίας ξεχωριστής μονάδας εντός του Σ.ΕΠ.Ε. για ζητήματα συμφιλίωσης προβλεπόταν και στην Έκθεση αξιολόγησης του 2018 σχετικά με τις αναγκαίες τροποποιήσεις του νομικού πλαισίου για τις επιθεωρήσεις στη γεωργία και τις συστάσεις για μεταρρυθμίσεις σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ. 129¹⁵ (στο εξής: «Έκθεση αξιολόγησης 2018»), η οποία προέβλεπε σχετικά ότι: «Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι το Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να αξιοποιήσει την ευκαιρία (αναφορικά με την κάλυψη του κλάδου της γεωργίας) για τον σχεδιασμό μιας στρατηγικής συνδυασμού του έργου του και περιορισμού των μη παραδοσιακών καθηκόντων. Εκτός αυτού, τα καθήκοντα αυτά πρέπει προοδευτικά να παραπεμφθούν σε άλλους φορείς (για παράδειγμα τα καθήκοντα γενικών πληροφοριών στο κοινό μπορούν να αναληφθούν από υπηρεσίες γενικής ενημέρωσης στο Υπουργείο ή από τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις σε περιφερειακό επίπεδο) και τις αιτήσεις συμφιλίωσης των εργαζομένων θα μπορούσαν να χειρίζονται οι επιθεωρητές κατά τη διάρκεια των επισκέψεων ελέγχου ή ειδικοί επί τούτου διαμεσολαβητές (επιλεγμένοι από εθνικούς ή τοπικούς καταλόγους), ειδικότερα τα καθήκοντα που αφορούν ομαδικές αγωγές για διαφορές».¹⁶

¹³ Ομοίως.

¹⁴ Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση, παράγραφος 4.2.

¹⁵ Η Σύμβαση αριθ. 129 δεν έχει κυρωθεί από την Ελλάδα.

¹⁶ Σελίδα 29

23. Επιπλέον, η Έκθεση αξιολόγησης του 2018 επεσήμανε ότι «Οι διαδικασίες συμφιλίωσης μπορεί να αποτελούν μέρος των στρατηγικών στόχων του Υπουργείου, ωστόσο η επιθεώρηση εργασίας πρέπει εν μέρει να απαλλαγεί από αυτά τα καθήκοντα, κυρίως όταν αφορούν διαδικασίες διαμεσολάβησης που σχετίζονται με ατομικές αιτήσεις. Το Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα για τη μείωση του αριθμού των μη παραδοσιακών καθηκόντων επιθεώρησης (συμφιλίωση, επίβλεψη εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων), με σκοπό την παροχή ευρείας και καλύτερης κάλυψης σε όλους τους τομείς που υπόκεινται σε επιθεώρηση, συμπεριλαμβανομένου του κλάδου της γεωργίας. Όσον αφορά τις διαδικασίες συμφιλίωσης, μπορούν να ληφθούν νομοθετικά μέτρα για την ανάθεση των εν λόγω καθηκόντων συμφιλίωσης σε άλλους υπαλλήλους ή σε καταλόγους διαμεσολαβητών που διορίζονται από διμερή συμβούλια. Οι επιθεωρητές εργασίας ενδέχεται και πάλι να ασχολούνται με μεγάλο μέρος αυτών των αρμοδιοτήτων διαμεσολάβησης (κυρίως σε ατομική βάση) κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων που πραγματοποιούν».¹⁷

- Να διασφαλίζεται για τα αρμόδια στελέχη **η αποτελεσματική, επικαιροποιημένη και διαρκής κατάρτιση στις τεχνικές συμφιλίωσης, στους εργατικούς νόμους και κανονισμούς και σε συγκεκριμένα θέματα (π.χ. επίλυση διαφορών στις ΜμΕ και κάλυψη εργατών σε ευάλωτες συνθήκες) για την αντιμετώπιση της μεγαλύτερης πολυπλοκότητας και ποικιλομορφίας των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και να περιοριστεί η ετερογένεια στον χειρισμό των εργατικών διαφορών στην επικράτεια της χώρας**. Θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως:

24. Ανάπτυξη ενός προγράμματος τακτικής (π.χ. διετούς) επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις θεσμικές ανάγκες, το οποίο θα περιλαμβάνει την κατάρτιση σε σύγχρονες τεχνικές συμφιλίωσης, στην αναθεωρημένη εργατική νομοθεσία, στους κανονισμούς και τα κριτήρια εναρμόνισης για τη συνεπή εφαρμογή τους, στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη διαχείριση, στον σχεδιασμό πολιτικής, στη λειτουργία της διοίκησης εργασίας, κ.λπ.
25. Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να είναι διαθέσιμο για το σύνολο του προσωπικού, τόσο στην κεντρική υπηρεσία όσο και στα κατά τόπους τμήματα, και να αξιοποιεί διάφορες τεχνικές, όπως θεωρητική κατάρτιση, πρακτική κατάρτιση, εξ αποστάσεως κατάρτιση (e-learning), κ.λπ.
26. Το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης και συμμετοχή σε σχετικές εκπαιδευσεις που οργανώνονται από το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης ΔΟΕ.

27. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί εάν ο Ο.ΜΕ.Δ., υπό ορισμένες προϋποθέσεις, θα μπορούσε να διαδραματίσει ρόλο στην παροχή εκπαίδευσης σε στελέχη που είναι αρμόδια συμφιλίωση.
- Όσον αφορά το ζήτημα της **συμβουλευτικής λειτουργίας των επιθεωρητών εργασίας**, θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο να διαχωριστούν εντός του Σ.ΕΠ.Ε. η συμβουλευτική και ενημερωτική λειτουργία από τη συμφιλίωτική λειτουργία και τη λειτουργία επιθεώρησης.
28. Το Γραφείο υπενθυμίζει τη σύσταση της Έκθεσης αξιολόγησης του 2018 που αναφέρει ότι «τα καθήκοντα των επιθεωρητών που σχετίζονται με την παροχή συμβουλών ή/και ενημέρωσης στους πολίτες, και ειδικότερα στους εργαζομένους, θα μπορούσαν σταδιακά να μεταφερθούν σε εξειδικευμένα γραφεία πληροφόρησης εργατικών θεμάτων (π.χ. αποκεντρωμένες Διοικητικές Υπηρεσίες), σε υπηρεσίες υποστήριξης μέσω διαδικτύου όπως το IRIS131 ή και να ανακατευθυνθούν σε γραφεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.»
29. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί εάν το μοντέλο των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) θα μπορούσε να βοηθήσει στη δημιουργία της υπηρεσίας παροχής συμβουλών/πληροφοριών του Σ.ΕΠ.Ε.
30. Μία τέτοια υπηρεσία θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή **στοχευμένης καθοδήγησης και εκπαίδευσης σε εργοδότες και εργαζομένους** από φορείς επίλυσης διαφορών, γεγονός που συνέβαλλε σημαντικά στην πρόληψη των διαφορών. Οι περιπτώσεις της Αυστραλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου είναι διδακτικές από αυτήν την άποψη. Στην Αυστραλία, ο λεγόμενος Συνήγορος Δίκαιης Εργασίας (φορέας αντίστοιχος του Σ.ΕΠ.Ε.) έχει αναπτύξει ένα κέντρο εκμάθησης μέσω διαδικτύου, το οποίο προσφέρει διευκολύνσεις όπως προγράμματα που υποστηρίζουν εργαζομένους και εργοδότες οι οποίοι διεξάγουν δύσκολες συζητήσεις μεταξύ τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο οργανισμός ACAS υλοποιεί μια σειρά συμβουλευτικών έργων με επιμέρους εταιρείες για θέματα όπως η διαχείριση των αλλαγών.¹⁸
- Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της **διάκρισης μεταξύ διαφορετικών ειδών διαφορών εντός του εθνικού νομικού συστήματος και της αλληλεπίδρασης μεταξύ συμφιλίωσης και επιβολής**, το Γραφείο υπενθυμίζει ότι πρόκειται για ζήτημα που θα αποφασιστεί σε εθνικό επίπεδο/ Το Γραφείο κατανοεί ότι, στην περίπτωση της Ελλάδας, το είδος παρέμβασης (δηλ. συμφιλίωση ή επιθεώρηση) του Σ.ΕΠ.Ε. εξαρτάται από τη φύση της καταγγελίας και τη θέληση του καταγγέλλοντος.

¹⁸ Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση.

31. Το Γραφείο υπενθυμίζει από την άποψη αυτή, ότι σε ορισμένες χώρες γίνεται διάκριση μεταξύ των οικονομικών και διοικητικών καταγγελιών και άλλων ειδών καταγγελιών. Στην περίπτωση των πρώτων, δεν προσφέρεται επισήμως διαμεσολάβηση/συμφιλίωση.¹⁹ Σε άλλα συστήματα (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο), υπάρχουν παράλληλα συστήματα επιβολής και επίλυσης διαφορών που περιλαμβάνουν συμφιλίωση σε πρώιμο στάδιο.²⁰ Στις περιπτώσεις όπου η επιβολή και η επίλυση διαφορών μέσω συμφιλίωσης/διαμεσολάβησης παρέχονται από μία και μόνο υπηρεσία (π.χ. Αυστραλία, Ισπανία), στις διαδικασίες των επιθεωρήσεων εργασίας ενσωματώνονται και επιλογές διευθέτησης, ως ένα μείζον βήμα πριν την επιβολή. Η διαδικασία διευθέτησης του Συνηγόρου Δίκαιης Εργασίας (FWO) στην Αυστραλία, για παράδειγμα, περιλαμβάνει τρία στάδια: (α) αξιολόγηση της καταγγελίας· (β) επίλυση διαφορών από διαμεσολαβητές του FWO, κυρίως μέσω υπηρεσιών που παρέχονται τηλεφωνικώς και (γ) εξέταση των επιλογών επιβολής από τους επιθεωρητές του Συνηγόρου.
- Τέλος, θα μπορούσε να εξεταστεί και η **θέσπιση ενός Κώδικα Δεοντολογίας** (με βάση τις σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και τις διατάξεις του Εργατικού κώδικα και λοιπών νόμων της Ελλάδας), ο οποίος θα όριζε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των επιθεωρητών εργασίας.
32. Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές μεταβιβαστούν εν όλω ή εν μέρει στον Ο.ΜΕ.Δ.,²¹ το Γραφείο συνιστά να διασφαλιστεί ότι η απόφαση αυτή θα βασίζεται στα αποτελέσματα εξωτερικής αξιολόγησης (ελέγχου) της απόδοσης, της λειτουργίας, της δυνατότητας και των πόρων του Ο.ΜΕ.Δ., για να κριθεί εάν μπορεί να απορροφήσει πρόσθετα καθήκοντα. Όπως περιγράφεται λεπτομερώς παρακάτω, η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να αφορά ειδικά τις συνθήκες που πρέπει να δημιουργηθούν ή να ενισχυθούν, ώστε να μπορεί ο Ο.ΜΕ.Δ. να παρέχει υπηρεσίες συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές, πέραν των σημερινών αρμοδιοτήτων του. Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθες ειδικές παράμετροι για την αποτελεσματικότητα του συστήματος:
- **Ανεξαρτησία και αμεροληψία.** Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. συστάθηκε ως αυτόνομο νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών μεταφερθούν στην αρμοδιότητά του, το Γραφείο συνιστά την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του Ο.ΜΕ.Δ.
33. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η **αξιολόγηση της καταλληλότητας των υφιστάμενων κανόνων** ή της ανάγκης αναπροσαρμογής των κανόνων, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα νέα καθήκοντα του Ο.ΜΕ.Δ. (π.χ. αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας ή του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΜΕ.Δ.).
34. Περαιτέρω, η ανεξαρτησία θα μπορούσε να προαχθεί, για παράδειγμα, **θεσπίζοντας νομοθετική απαίτηση** σύμφωνα με την οποία οι υπηρεσίες που παρέχει ο Ο.ΜΕ.Δ. δεν θα υπόκεινται σε κανενός είδους κατευθύνσεις από κανέναν Υπουργό, δυνάμει οποιασδήποτε πράξης, ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα ασκεί τα καθήκοντά του.²²

¹⁹ Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C., *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO 2016. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf

²⁰ Για παράδειγμα, στο πλαίσιο των εθνικών κανονισμών για τον κατώτατο μισθό στο Ηνωμένο Βασίλειο, εάν οι φορολογικές και τελωνειακές αρχές (Her Majesty's Revenue and Customs, HMRC) που είναι υπεύθυνες για την επιβολή διαπιστώσουν ότι ο εργοδότης δεν έχει καταβάλει τους σωστούς μισθούς, του αποστέλλουν ειδοποίηση ληξιπρόθεσμων οφειλών, καθώς και πρόστιμο για τη μη καταβολή κατώτατου μισθού. Εάν ο εργοδότης συνεχίσει να αρνείται την πληρωμή, παραπέμπεται στα δικαστήρια από τις παραπάνω αρχές. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να προσφύγουν οι ίδιοι στο εργατικό δικαστήριο (στην περίπτωση αυτή, ισχύει το πρόγραμμα πρώιμης συμφιλίωσης της υπηρεσίας ACAS).

²¹ Αυτό αφορά πρωτίστως την περίπτωση ατομικών εργατικών διαφορών κοινού ενδιαφέροντος (βλ. συζήτηση παραπάνω στην υποσημείωση 3.)

²² Για παρόμοια παραδείγματα, βλ., μεταξύ άλλων, τον Κώδικα Δεοντολογίας των Μελών της FWC στην Αυστραλία που προβλέπει ότι «ο Πρόεδρος δεν υπόκειται σε καθοδήγηση από την Κοινοπολιτεία ούτε εκ μέρους της» (<https://www.fwc.gov.au/documents/documents/resources/memberscodeconduct.pdf>)



35. Επιπροσθέτως, η προσθήκη των υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές στις αρμοδιότητες του Ο.ΜΕ.Δ. θα απαιτούσε αναμφισβήτητα **αύξηση του προϋπολογισμού του**. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχεται μέσω εισφορών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Το Γραφείο συνιστά διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προσδιοριστεί με ποιους τρόπους θα αυξηθεί ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. εφόσον του ανατεθούν πρόσθετα καθήκοντα. Η διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του Ο.ΜΕ.Δ. θα πρέπει να παραμείνει κύρια παράμετρος αυτής της συζήτησης.

○ *Γεωγραφική προσβασιμότητα.* Το Γραφείο κατανοεί ότι, σε αντίθεση με το Σ.ΕΠ.Ε. που έχει τη δυνατότητα να παρέχει υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας σε όλη την επικράτεια της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και αρκετών νησιών, ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι ένα κεντροποιημένος οργανισμός με περιορισμένη γεωγραφική εκπροσώπηση (διαθέτει γραφεία μόνο στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη). Εάν μεταφερθούν οι αρμοδιότητες συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ., το Γραφείο συνιστά να διασφαλιστεί ότι η περιορισμένη γεωγραφική εκπροσώπηση του Ο.ΜΕ.Δ. δεν θα παρεμποδίζει, στην πράξη, την πρόσβαση σε υπηρεσίες επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών σε ολόκληρη την επικράτεια, συμπεριλαμβανομένων των απομακρυσμένων περιοχών και των νησιών.

36. Για τον σκοπό αυτό ενδέχεται να πρέπει να ληφθούν ειδικά μέτρα, όπως η εμπιστευτική παροχή συμβουλών και πληροφοριών σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα, τους κανόνες και τις επιλογές επίλυσης διαφορών τηλεφωνικώς (όπως αυτές που έχει θεσπίσει το ACAS στο ΗΒ) – διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι οι δια ζώσης υπηρεσίες θα παραμένουν διαθέσιμες – και η παράλληλη παραπομπή των καταγγελιών στην επιθεώρηση εργασίας (π.χ. όπως στην περίπτωση της Αυστραλίας).

○ *Αποτελεσματική πρόσβαση χωρίς διακρίσεις.* Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές, το Γραφείο συνιστά την εξασφάλιση αποτελεσματικής πρόσβασης σε αυτές τις υπηρεσίες συμφιλίωσης για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διακρίσεις και ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, πολιτικών απόψεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και ανεξαρτήτως συμβατικής σχέσης (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ασαφή ή συγκαλυμμένη σχέση απασχόλησης). Η σύσταση αυτή συμβαδίζει με τον ευρύτερο στόχο αυτού του έργου για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Είναι επίσης σημαντική δεδομένου του μεγάλου αριθμού μεταναστών εργατών σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, οι οποίοι ενδέχεται να μην μιλούν ελληνικά.

37. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως στοχευμένες καμπάνιες και συμβουλές για συγκεκριμένες κατηγορίες ευάλωτων εργαζομένων ή εργαζομένων συγκεκριμένων κλάδων, χώρων εργασίας ή γεωγραφικών περιοχών όπου λαμβάνουν χώρα παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή όπου οι εργαζόμενοι συχνά δεν γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία και τα πρότυπα προστασίας. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει τη διάχυση πληροφοριών για διμερείς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και επιλογές επίλυσης που διατίθενται σε επίπεδο επιχείρησης.

38. Συνιστάται η συνεργασία με συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις εργοδοτών και άλλες οργανώσεις, όπως, για παράδειγμα, δίκτυα πόρων μεταναστών, με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης για τα εργατικά δικαιώματα και την παροχή κατάρτισης για θέματα όπως, μεταξύ άλλων, η ψευδής αυτοαπασχόληση (όπως στην περίπτωση της Αυστραλίας).
- *Οικονομική προσιτότητα:* Το Γραφείο γνωρίζει ότι οι υπηρεσίες συμφιλίωσης που παρέχονται επί του παρόντος από το Σ.ΕΠ.Ε. παρέχονται δωρεάν και ότι οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εισοδήματος μπορούν να προσφεύγουν χωρίς κόστος. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα παρέχονται επίσης δωρεάν (όπως ισχύει σε πολλά άλλα εθνικά νομικά συστήματα).
39. Αυτό μπορεί επίσης να αφορά τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η λεπτομερής ενημέρωση για τη διαδικασία και τα εργασιακά πρότυπα που περιλαμβάνει η διαφορά, πριν την έναρξη της διαδικασίας και την αποδοχή από τα μέρη. Τα παραπάνω μπορούν να ενσωματωθούν, για παράδειγμα, σε ένα εγχειρίδιο όπου θα περιγράφεται συνοπτικά η διαδικασία επίλυσης διαφορών.
40. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την εξέταση μηχανισμών επίλυσης διαφορών όπου συμμετέχουν φορείς αντιπροσώπων, προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος κλιμάκωσης της διαφοράς. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να συμπεριληφθεί στην εθνική νομοθεσία, το «δικαίωμα ειδοποίησης» τόσο για τους αντιπροσώπους των εργαζομένων όσο και για τους αντιπροσώπους της επιτροπής υγείας και ασφάλειας, σε περίπτωση παραβίασης ατομικών δικαιωμάτων, σοβαρού και επικείμενου κινδύνου και σοβαρού κινδύνου για τη δημόσια υγεία και το περιβάλλον (π.χ. όπως στη Γαλλία).²³
- *Απλότητα της διαδικασίας:* Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι οι υφιστάμενες υπηρεσίες συμφιλίωσης ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. θεωρούνται σαφείς, απλές και ανεπίσημες. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα παρέχονται αντίστοιχα με σαφή και απλό τρόπο. Όπως προαναφέρθηκε, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο σύνταξης ενός εντύπου, όπου θα περιγράφεται συνοπτικά η διαδικασία επίλυσης διαφορών.
 - *Έγκαιρη και αποδοτική διεκπεραίωση:* Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι οι υφιστάμενες υπηρεσίες συμφιλίωσης που παρέχει το Σ.ΕΠ.Ε. διακρίνονται για την ταχύτητα διεκπεραίωσης (συνήθως εντός 20 ημερών (ενδεικτική διάρκεια)).²⁴ Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα είναι αντίστοιχα απλές, φιλικές και να διεκπεραιώνονται το συντομότερο δυνατόν, ώστε να επιλύονται γρήγορα οι ατομικές εργατικές διαφορές.
41. Η σπουδαιότητα της ταχύτητας της διαδικασίας συμφιλίωσης είναι μια αρχή που θα πρέπει να ισχύει ανεξαρτήτως μεγέθους εταιρείας. Ωστόσο, έχει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ). Ίσως θα πρέπει λοιπόν να εξεταστεί το ενδεχόμενο υιοθέτησης συγκεκριμένων μέτρων για τη διευκόλυνση της ταχείας πρόσβασης σε αποτελεσματικές υπηρεσίες συμφιλίωσης για εργαζομένους και εργοδότες ΜμΕ.

²³ Για μια λεπτομερή ανάλυση του γαλλικού συστήματος, βλ.: Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C., *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO 2016. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_488469.pdf

²⁴ Βλ. εθνική έκθεση που συνέταξε ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου (Φεβρουάριος 2020) (μη δημοσιευμένη)

42. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών διερεύνησης μέσω τηλεφώνου για όλες τις επιχειρήσεις, με ταυτόχρονη χρήση ειδικής γραμμής για τις εργατικές διαφορές σε ΜμΕ. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών πρόληψης διαφορών (π.χ. εκπαιδευτικές καμπάνιες), ειδικά προσαρμοσμένων στις ανάγκες εργαζομένων και εργοδοτών ΜμΕ, δεδομένης της ύπαρξης μεγάλου αριθμού εταιρειών με έως 49 εργαζόμενους (όπως στην περίπτωση της Αυστραλίας).
- *Αποτελεσματική κατάρτιση και εξειδίκευση:* Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. έχει ήδη έναν αριθμό καταρτισμένων και έμπειρων μεσολαβητών συλλογικών εργατικών διαφορών. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά να διασφαλίζεται **αποτελεσματική, επικαιροποιημένη και διαρκής κατάρτιση στις τεχνικές συμφιλίωσης για την αντιμετώπιση** της μεγαλύτερης πολυπλοκότητας και ποικιλομορφίας των ατομικών εργατικών διαφορών.
43. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η εισαγωγή νέων/τροποποίηση υφιστάμενων κωδίκων δεοντολογίας για μεσολαβητές, και η διεξαγωγή τακτικών αξιολογήσεων της απόδοσης της υπηρεσίας (όπως συμβαίνει στο ΗΒ, για παράδειγμα).
44. Θα μπορούσε επίσης να σημαίνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως: Ανάπτυξη ενός προγράμματος τακτικής (π.χ. διετούς) επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις θεσμικές ανάγκες, το οποίο θα περιλαμβάνει την κατάρτιση σε σύγχρονες τεχνικές συμφιλίωσης, στην αναθεωρημένη εργατική νομοθεσία, στους κανονισμούς και τα κριτήρια εναρμόνισης για τη συνεπή εφαρμογή τους, στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη διαχείριση, στον σχεδιασμό πολιτικής, στη λειτουργία της διοίκησης εργασίας, κ.λπ.
45. Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να είναι διαθέσιμο για το σύνολο του προσωπικού, τόσο στην κεντρική υπηρεσία όσο και στα κατά τόπους τμήματα, και να αξιοποιεί διάφορες τεχνικές, όπως θεωρητική κατάρτιση, πρακτική κατάρτιση, εξ αποστάσεως κατάρτιση (e-learning), κ.λπ.
46. Το πρόγραμμα κατάρτισης θα μπορούσε να περιλαμβάνει επίσης ενίσχυση του συντονισμού με το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της ΔΟΕ, με στόχο την ανταλλαγή στρατηγικών κατάρτισης επί θεμάτων μεσολάβησης και συμφιλίωσης με άλλες χώρες.



47. Γενικότερα, το Γραφείο συνιστά:

- Να διασφαλίζεται ότι η απόφαση για την ανάθεση των υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών - είτε στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε στον Ο.ΜΕ.Δ. - θα πρέπει να βασίζεται στα αποτελέσματα ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτός ο διάλογος εκκινείται από το παρόν έργο και θα πρέπει να συνεχιστεί μακροπρόθεσμα σε τακτική βάση, πέραν της λήξης του έργου, προς αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος.
- Την αναγνώριση του ρόλου που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, όχι μόνο στην καθιέρωση, αλλά και στη λειτουργία του συστήματος πρόληψης και επίλυσης διαφορών. Οι σχετικοί μηχανισμοί στην περίπτωση αυτή θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, τη δημιουργία τριμερών διοικητικών επιτροπών, όπως στην περίπτωση των Τοπικών Διοικητικών Επιτροπών του ΙΚΑ.
- Να διασφαλίζεται ότι η απόφαση αυτή βασίζεται στα αποτελέσματα μιας εξωτερικής αξιολόγησης (ελέγχου) της απόδοσης, λειτουργίας, δυνατοτήτων και πόρων του Ο.ΜΕ.Δ., η οποία θα αναφέρεται συγκεκριμένα στις συνθήκες που θα πρέπει να καθιερωθούν ή να ενισχυθούν, ώστε ο Ο.ΜΕ.Δ. να μπορεί να παρέχει, παράλληλα με τις τρέχουσες αρμοδιότητές του, υπηρεσίες συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές. Οι συνθήκες αυτές θα πρέπει να εγγυώνται ορισμένες βασικές παραμέτρους, όπως: γεωγραφική κάλυψη, απουσία διακρίσεων και προσβασιμότητα, οικονομικά προσιτός χαρακτήρας, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα, καθώς και διαρκή εκπαίδευση. Μια τέτοια αξιολόγηση του Ο.ΜΕ.Δ. θα διευκόλυνε την εκτίμηση των κινδύνων και ευκαιριών ανακατανομής των υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών εντός του ελληνικού συστήματος επίλυσης διαφορών. Η αξιολόγηση του Ο.ΜΕ.Δ. θα πρέπει να συμπληρώνει την προαναφερθείσα συνιστώμενη αξιολόγηση των υπηρεσιών συμφιλίωσης που παρέχει επί του παρόντος το Σ.ΕΠ.Ε.
- Να λαμβάνεται υπόψη η αλληλεπίδραση ανάμεσα στους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και τους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου, δικαστικούς θεσμούς και θεσμούς ανθρωπίνων δικαιωμάτων/ισότητας, καθώς και με πιθανούς άλλους τριμερείς φορείς, και να εξετάζονται οι βέλτιστοι τρόποι ενίσχυσης του συντονισμού και των συνεργιών.²⁵ Το Γραφείο κατανοεί ότι μόνο μια μειοψηφία των επιμέρους υποθέσεων που επί του παρόντος οδηγούνται σε συμφιλίωση αφορά σε ζητήματα διακρίσεων ή προστασίας απορρήτου, καθώς και για το ότι ο συντονισμός με εξειδικευμένους φορείς σε αυτούς τους τομείς μπορεί να είναι σχετικά εύκολος, χωρίς σημαντική επίπτωση στην ταχύτητα της διαδικασίας.

²⁵ Σε ό,τι αφορά τη σχέση μεταξύ του κοινωνικού διαλόγου και των δικαστικών μηχανισμών, έχουν θεσπιστεί κοινές διαδικασίες για την επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών (με εξαίρεση τις παράνομες απολύσεις), για παράδειγμα στην Ισπανία μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ορισμένοι κοινοί μηχανισμοί ενσωματώνονται στις δημόσιες υπηρεσίες των αυτόνομων κοινοτήτων ή των συμβουλίων εργασιακών σχέσεων, ενώ άλλοι υποκαθιστούν τη διοικητική συμφιλίωση. Οι μηχανισμοί αυτοί έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τόσο την αποτελεσματικότητα του συστήματος όσο και την πρόσβαση τις υπηρεσίες του, δεδομένης της περιορισμένης αποτελεσματικότητας της διοικητικής συμφιλίωσης και των καθυστερήσεων που σχετίζονται με τις δικαστικές ενέργειες.

Σε ό,τι αφορά την αλληλεπίδραση των μηχανισμών επίλυσης διαφορών με τους φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η λειτουργία των δεύτερων μπορεί να επεκτείνει τις διαθέσιμες επιλογές επίλυσης διαφορών και να αναβαθμίσει τις επιλογές και την πρόσβαση των χρηστών, υπό την προϋπόθεση ότι οι χρήστες θα ενημερώνονται σωστά για τα οφέλη κάθε επιλογής και ότι θα υπάρχει σαφήνεια για τις αρμοδιότητες αυτών των μηχανισμών έναντι άλλων μηχανισμών επίλυσης διαφορών. Από την άποψη αυτή, η επανεξέταση των αρμοδιοτήτων των φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων μπορεί επίσης να συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων επίλυσης διαφορών. Για παράδειγμα, η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει παρέχει νομική υποστήριξη ενώπιον εθνικών και διεθνών αρχών (Strategic Litigation), με συμβουλές και χρηματοδότηση υποθέσεων οι οποίες δεν δικαιούνται χρηματοδότησης από δημόσια προγράμματα νομικής βοήθειας, όπως αξιώσεις ενώπιον εργατοδικείων, αλλά και παρεμβαίνοντας σε αιτήσεις δικαστικής αναθεώρησης που σχετίζονται με την εργατική νομοθεσία. Στο Βέλγιο, το Εθνικό Ίδρυμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι υπεύθυνο, μεταξύ άλλων, για την παρακολούθηση του σεβασμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή της ελευθερίας έκφρασης (βλ. Κουκιάδακη, Α., Συγκριτική Έκθεση).

- Ανεξαρτήτως αν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης και πληροφόρησης παραμείνουν στο Σ.ΕΠ.Ε. ή μεταφερθούν στον Ο.ΜΕ.Δ. (πλήρως ή εν μέρει):²⁶
 - Η διασφάλιση αντικειμενικής και τακτικής αξιολόγησης της απόδοσης του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών από ανεξάρτητη αρχή, σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, θα είναι ουσιαστικής σημασίας για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση πιθανών δυσλειτουργιών, ανεπαρκειών ή συγκρούσεων συμφερόντων, και
 - Η διασφάλιση διαρκούς, συναφούς και επικαιροποιημένης κατάρτισης των επιφορτισμένων με καθήκοντα συμφιλίωσης στελεχών - είτε στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε στον Ο.ΜΕ.Δ. - αποτελεί επίσης σημείο-κλειδί για την αποτελεσματικότητα τους συστήματος.
 - Θα πρέπει επίσης να εξεταστεί, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, το εάν η υφιστάμενη εμπειρία της μεσολάβησης σε ζητήματα αστικής φύσης θα μπορούσε να στηρίξει ή να εμπνεύσει τη συζήτηση για την αναδιοργάνωση του συστήματος συμφιλίωσης εργατικών διαφορών. Συγκεκριμένα, τα πρότυπα και οι διαδικασίες κατάρτισης των μεσολαβητών σε αστικές υποθέσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπο έμπνευσης για την κατάρτιση συμφιλιωτών σε ατομικές εργατικές διαφορές (δηλ. μακροχρόνια κατάρτιση από επιλεγμένους και εξειδικευμένους εκπαιδευτές, διοργάνωση εξετάσεων για την αξιολόγηση των επιτυχόντων υποψηφίων, κ.λπ.).
 - Το Γραφείο συνιστά οποιοδήποτε σχέδιο νόμου στους υπό εξέταση τομείς να κοινοποιηθεί αρκετά έγκαιρα εκ των προτέρων στις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και στο Γραφείο, προκειμένου να υπάρξει χρόνος για διαβουλεύσεις και τριμερή κοινωνικό διάλογο.
 - Τέλος, το Γραφείο συνιστά τη βελτίωση της συλλογής αξιόπιστων δεδομένων για τις διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών στην Ελλάδα - και αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχονται σήμερα από τον Ο.ΜΕ.Δ. και το Σ.ΕΠ.Ε. - καθώς και για τα βασικά χαρακτηριστικά των εργατικών διαφορών και τα αποτελέσματα των υπηρεσιών συμφιλίωσης ή μεσολάβησης.
- 48.** Το Γραφείο είναι διαθέσιμο να παράσχει περαιτέρω τεχνικές συμβουλές σχετικά με τυχόν μεταρρυθμίσεις σε σχέση με την οργάνωση ή ενίσχυση των υπηρεσιών συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές στην Ελλάδα, είτε αυτές ανατεθούν στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε ανατεθούν στον Ο.ΜΕ.Δ., και ειδικότερα:
 - να παράσχει την τεχνική βοήθεια που αναφέρεται στην Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ του 2012,
 - να παράσχει τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό μιας αξιολόγησης απόδοσης του Ο.ΜΕ.Δ. με βάση παρόμοιες πρακτικές, και
 - να παράσχει, σε συνεργασία με το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της ΔΟΕ, βέλτιστες πρακτικές άλλων χωρών για τις στρατηγικές κατάρτισης στη μεσολάβηση και τη συμφιλίωση, περιλαμβανομένων μεθοδολογιών για την αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης.

²⁶ Όπως αναφέρεται παραπάνω, θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί και η περίπτωση μεταφοράς ενός μόνον από τους δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης ατομικών διαφορών που προβλέπονται στο άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013.

Υποχρεωτική διατησία σε συλλογικές εργατικές διαφορές

49. Ένα άλλο μεγάλο θέμα συζήτησης αναφορικά με το ελληνικό σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, είναι η υποχρεωτική διατησία στις συλλογικές εργατικές διαφορές. Με το θέμα αυτό έχουν ασχοληθεί εκτενώς τα τελευταία χρόνια τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ. Το Γραφείο υπενθυμίζει ειδικότερα τα συμπεράσματα της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Προτύπων (CAS) της ΔΟΕ στο πλαίσιο της 107ης Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (Ιούνιος 2018) και την Παρατήρηση του 2019 της Επιτροπής CEACR αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης αριθ. 98 (βλ. Παράρτημα II), καθώς και τα συμπεράσματα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ στις Υποθέσεις 2261/2003 και 2820/2010.²⁷

○ Συμπληρώνοντας τα συμπεράσματα της CAS, η Επιτροπή CEACR στην Παρατήρησή της του 2019 αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης αριθ. 98 θεωρεί ότι «η Κυβέρνηση θα συνεχίσει τις επαφές με τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο το πλαίσιο αναθεώρησης του νόμου όσο και στο πλαίσιο της συνταγματικής μεταρρύθμισης, ώστε ο μηχανισμός αυτός να φθάσει σε σημείο πλήρους συμμόρφωσης με την υποχρέωση προώθησης ελεύθερων και εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαλείφοντας, εκτός από τις περιπτώσεις που περιγράφονται παραπάνω, τη δυνατότητα ενός μέρους να προσφύγει στην υποχρεωτική διατησία εάν το άλλο μέρος απορρίψει την πρόταση μεσολάβησης. Ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει λεπτομερή πληροφόρηση επί αυτού.»²⁸

○ Το ζήτημα της υποχρεωτικής διατησίας έχει επίσης αποτελέσει αντικείμενο διαδοχικών νομικών μεταρρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο, ειδικότερα σε συνέχεια αποφάσεων ανώτατων δικαστικών και διοικητικών αρχών. Η τελευταία μεγάλη μεταρρύθμιση του συστήματος υποχρεωτικής διατησίας πραγματοποιήθηκε το 2019 με τον Νόμο 4635/2019.

○ Για το θέμα αυτό, το Γραφείο υπενθυμίζει επίσης τη Σύσταση αριθ. 10 της Ομάδας Εμπειρογνομώνων η οποία συστάθηκε για την επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας (2016) στην οποία συνεισέφερε και η ΔΟΕ, κατά την οποία «(...) Το σύστημα διατησίας ανανεώθηκε πρόσφατα και θα πρέπει να αξιολογηθεί μέχρι το τέλος του 2018, ώστε να αξιολογηθεί ο ρόλος του στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.»²⁹

50. Δεδομένων αυτών των διαδοχικών νομικών αλλαγών σε εθνικό επίπεδο και των προηγούμενων συστάσεων της ΔΟΕ, το Γραφείο συνιστά στην κυβέρνηση τη συνέχιση των επαφών με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο μια τριμερή αξιολόγηση του ανασχεδιασμένου κανονιστικού πλαισίου διευθέτησης συλλογικών εργατικών διαφορών, ειδικότερα αναφορικά με τις προβλέψεις για υποχρεωτική διατησία. Το Γραφείο είναι διαθέσιμο για την παροχή περαιτέρω τεχνικής βοήθειας στο θέμα αυτό, εάν το επιθυμούν η Κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι.

²⁷ Βλ. επίσης τη μελέτη του 2014 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας «Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα», η οποία είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_319755.pdf

²⁸ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεων και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962)

Βλ.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962772

²⁹ Συστάσεις της Ομάδας Εμπειρογνομώνων για την επανεξέταση των θεσμών της ελληνικής αγοράς εργασίας, Σεπτέμβριος 2016. Βλ.: <http://www.ieiri.es/wp-content/uploads/2016/10/Final-Report-Greece-September-2016.pdf>

Σύνοψη συστάσεων πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των εκπροσώπων εργαζομένων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Σύσταση 1: Προστασία από αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις

• Κανένας εργαζόμενος δεν πρέπει να τυγχάνει διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία του εκ του γεγονότος ότι συμμετέχει σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Οι υποθέσεις αντισυνδικαλιστικής διάκρισης πρέπει να αντιμετωπίζονται άμεσα και αποτελεσματικά από τις αρμόδιες αρχές.

• Η κυβέρνηση φέρει την ευθύνη πρόληψης όλων των πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και πρέπει να διασφαλίζει ότι καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις εξετάζονται στο πλαίσιο εθνικών διαδικασιών οι οποίες πρέπει να είναι άμεσες, αμερόληπτες και να θεωρούνται ως τέτοιες από τα εμπλεκόμενα μέρη.³⁰

• Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (άρθρ. 14 Ν. 1264/1982) η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης μπορεί να καλύπτει και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους σε επίπεδο επιχείρησης, αυτό όμως εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. Το Γραφείο συνιστά την ανάπτυξη διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους αναφορικά με τους τρόπους προστασίας των συνδικαλιστικών εκπροσώπων σε επίπεδο επιχείρησης, οι οποίοι δεν καλύπτονται σήμερα από το νόμο, από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.

• Σύμφωνα με την καθοδήγηση της Σύστασης αριθ. 143 που αναφέρεται σε «πρόβλεψη ώστε ο εργοδότης, σε περίπτωση ισχυρισμού απόλυσης λόγω διακρίσεων ή δυσμενούς μεταβολής των όρων απασχόλησης ενός αντιπροσώπου εργαζομένων, να αναλαμβάνει το βάρος απόδειξης του ότι η εν λόγω ενέργεια ήταν δικαιολογημένη», θα μπορούσε να εξεταστεί η επέκταση της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως και στο πλαίσιο των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων (ώστε να προστατεύονται όλα τα στάδια της σχέσης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης και της μη ανανέωσης σύμβασης) και η θέσπιση συνοπτικών διαδικασιών.

Σύσταση 2: Πρόσβαση στο χώρο εργασίας

• Το Γραφείο συνιστά να εξεταστεί το ενδεχόμενο να παρέχεται πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας της επιχείρησης σε όλους τους εκπροσώπους εργαζομένων, περιλαμβανομένων των εκπροσώπων εργαζομένων που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση, σε περίπτωση που η πρόσβαση αυτή είναι απαραίτητη για να μπορέσουν να εκτελέσουν τα καθήκοντα εκπροσώπησης ή/και να δίνεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις δυνατότητα να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα πιθανά πλεονεκτήματα συμμετοχής σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, με τον δέοντα σεβασμό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και διοίκησης.³¹ Το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να ασκείται κατά τρόπο, ώστε να μην διαταράσσεται η αποδοτική λειτουργία της σχετικής επιχείρησης.

• Εάν χρειάζεται, οι οργανώσεις εργαζομένων και οι εργοδότες θα μπορούσαν να συνάψουν συμβάσεις, ώστε η πρόσβαση στους χώρους εργασίας, τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου εργασίας, να παρέχεται στις οργανώσεις εργαζομένων χωρίς να εμποδίζεται η λειτουργία της επιχείρησης.³²

Σύσταση 1:
Προστασία από
αντισυνδικαλιστικές
διακρίσεις

Σύσταση 2:
Πρόσβαση
στο χώρο εργασίας

³⁰ ΣΥΜΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1138.

³¹ ΣΥΜΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1599.

³² ΣΥΜΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1599.

Σύσταση 2: Άδειες - κόστος

Σύσταση 3: Άδειες - κόστος

• Το ελληνικό σύστημα διευκολύνει την εκλογή συνδικαλιστικών εκπροσώπων από το επίπεδο επιχείρησης έως το εθνικό, κλαδικό ή ανώτατου συμβουλίου. Κάτω από ορισμένες συνθήκες, ένας εκλεγμένος συνδικαλιστικός εκπρόσωπος δικαιούται να λάβει άδεια μετ' αποδοχών από τον εργοδότη του για την εκτέλεση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων. Ωστόσο δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στην έκταση της άδειας και το μέγεθος της εταιρείας ή επιχείρησης όπου εργάζεται ο εκλεγμένος εκπρόσωπος.

Ως εκ τούτου,

η εκλογή εργαζομένου ως εκπροσώπου των εργαζομένων είναι αποτελεί έναν «κίνδυνο» τον οποίο φέρει ο εργοδότης σε επίπεδο επιχείρησης, παρά το γεγονός ότι ο εκπρόσωπος των εργαζομένων μπορεί να συμμετέχει σε δραστηριότητες άλλου επιπέδου πέραν της επιχείρησης (π.χ. κλαδικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό). Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι επί του παρόντος, ο εργοδότης δεν έχει στη διάθεσή του τρόπο μετριασμού της κατάστασης αυτής.

• Το Γραφείο συνιστά στην κυβέρνηση να ξεκινήσει διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους προς εξεύρεση λύσης για τον μετριασμό των κινδύνων.

Σύσταση 4: Ενώσεις προσώπων

Σύσταση 4: Ενώσεις προσώπων

• Σύμφωνα με καθοδήγηση παρέχονται από Συμβάσεων αριθ. 135 και αριθ. 154, στην περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και **εκλεγμένοι** εκπρόσωποι, τότε κατάλληλα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται, όπου είναι απαραίτητο, ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη εκλεγμένων εκπροσώπων δεν χρησιμοποιείται για να υπονομεύσει τη θέση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

• Το Γραφείο ενθαρρύνει την κυβέρνηση να καθιστά προσπελάσιμες από το κοινό τις συλλογικές συμβάσεις (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων), ώστε να μπορεί να αξιολογείται εάν και κατά πόσο οι επιχειρησιακές συμβάσεις που υπογράφονται με ενώσεις προσώπων εξακολουθούν να είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που υπογράφονται σε υψηλότερο επίπεδο μετά την αναθεώρηση του Νόμου το 2018 και το 2019, αντίστοιχα.





Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Συστάσεις πολιτικής

Εισαγωγή

Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Συστάσεις πολιτικής

51. Το σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών της Ελλάδας διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, εισήχθησαν διάφορες αλλαγές στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της επίλυσης εργατικών διαφορών.

51.1 Ορισμένες από αυτές τις νομικές αλλαγές θεσπίστηκαν μετά από σχόλια που έγιναν από τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ, ιδίως από την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Προτύπων της ΔΟΕ στην 107^η Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας (Ιούνιος 2018) και από την Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98).³³ Παρατηρήσεις στους τομείς αυτούς έγιναν επίσης από την Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ (332^η Έκθεση – Υποθέσεις αριθ. 2261/2003 και 2820/2010)³⁴ σχετικά με την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ζήτημα της υποχρεωτικής διαιτησίας.

51.2 Άλλες παρατηρήσεις των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ σχετικά με το ελληνικό σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών αφορούν στα καθήκοντα συμφιλίωσης που ανατίθενται στους επιθεωρητές εργασίας, σύμφωνα με τη Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας του 1947 (αριθ. 81).³⁵

51.3 Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι σχεδιάζονται περαιτέρω νομικές αλλαγές στον τομέα της επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών.

52. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι κανένα διεθνές πρότυπο εργασίας δεν αντιμετωπίζει άμεσα και διεξοδικά το ζήτημα της επίλυσης εργατικών διαφορών. Υπάρχουν τέσσερις Συστάσεις της ΔΟΕ που ασχολούνται με πτυχές του θέματος³⁶. Ωστόσο, διατάξεις σε πολλά έγγραφα του συνολικού έργου των διεθνών προτύπων εργασίας περιέχουν οδηγίες σχετικά με τον τρόπο καθιέρωσης και διατήρησης ενός αποτελεσματικού συστήματος πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών. Αντίστοιχα, τα διεθνή πρότυπα εργασίας δεν θέτουν αυστηρούς ορισμούς για τις έννοιες των ατομικών ή συλλογικών εργατικών διαφορών, ούτε κατηγοριοποιούν συστηματικά τους ειδικούς μηχανισμούς επίλυσής τους. Ωστόσο, ορισμένα έγγραφα και διατάξεις εφαρμόζονται περισσότερο στις ατομικές διαφορές σε σύγκριση με τις συλλογικές διαφορές και αντιστρόφως (βλ. συνημμένο σημείωμα για τα διεθνή πρότυπα εργασίας και την επίλυση διαφορών).

³³ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962). Βλ.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962772

³⁴ CFA, Υπόθεση αριθ. 2261/2003: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907784

³⁵ Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2015, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2016) - Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Ελλάδα (Κύρωση: 1955). Βλ.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255324

³⁶ Συγκεκριμένα: η Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92), η Σύσταση για τη συνεργασία σε επίπεδο επιχείρησης, 1952 (αριθ. 94), η Σύσταση για την επικοινωνία εντός της επιχείρησης, 1967 (αριθ. 129) και η Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130).

Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Συστάσεις πολιτικής

52.1 Για παράδειγμα, η Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών του 1967 (αριθ. 130) ισχύει στην περίπτωση κατά την οποία «κάθε εργαζόμενος ο οποίος, ενεργώντας μεμονωμένα ή από κοινού με άλλους εργαζομένους, θεωρεί ότι έχει λόγους να υποβάλει καταγγελία» (παρ. 2). Σύμφωνα με την παράγραφο 3: «οι λόγοι της καταγγελίας μπορεί να είναι οποιοδήποτε μέτρο ή κατάσταση που αφορά τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.» Ωστόσο, η Σύσταση δεν εφαρμόζεται στις «συλλογικές αξιώσεις που αποσκοπούν στην τροποποίηση των όρων απασχόλησης» (παρ. 4(1)).

52.2 Η διάκριση που γίνεται σε αυτή τη Σύσταση αντανάκλα την πρακτική των κρατών μελών της ΔΟΕ. Σε μερικά εθνικά νομικά πλαίσια, ατομικές διαφορές νοούνται εκείνες που απορρέουν από την ερμηνεία, την εφαρμογή ή την παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων. Τα δικαιώματα αυτά μπορούν να θεσπίζονται με οποιοδήποτε από τα διάφορα νομικά εργαλεία που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, όπως ενδεικτικά νόμοι, συλλογικές συμβάσεις, συμβάσεις εργασίας, αποφάσεις διαιτησίας, κ.λπ.^{37,38} Η ανωτέρω διατύπωση περιλαμβάνει επίσης και τις διαφορές που σχετίζονται με υφιστάμενα δικαιώματα, τα οποία δεν υπόκεινται σε συλλογική διαπραγμάτευση³⁹, αλλά τα εισηγούνται, για παράδειγμα, οργανώσεις εργαζομένων συλλογικά. Σε άλλα συστήματα, η φύση της διαφοράς, δηλαδή ατομική ή συλλογική, δεν ορίζεται ως τέτοια βάσει της φύσης των συμφερόντων που διακυβεύονται, αλλά βασίζεται μάλλον στον τρόπο με τον οποίο τα εμπλεκόμενα μέρη επιλέγουν να την αντιμετωπίσουν.⁴⁰

52.3 Από αυτή την άποψη, η Σύσταση αριθ. 130 προβλέπει τα εξής:

«Ο καθορισμός της διάκρισης μεταξύ των περιπτώσεων στις οποίες μια καταγγελία που υποβάλλεται από έναν ή περισσότερους εργαζομένους αποτελεί καταγγελία που πρέπει να εξεταστεί βάσει των προβλεπόμενων διαδικασιών της Σύστασης και των περιπτώσεων στις οποίες μια καταγγελία αποτελεί γενική αξίωση που πρέπει να αντιμετωπιστεί μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή στο πλαίσιο άλλης διαδικασίας επίλυσης διαφορών εμπίπτει στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική.» (Η έμφαση προστέθηκε).

52.4 Σε αυτή τη βάση, για τους σκοπούς του έργου, οι ορισμοί των εννοιών των ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση αυτών των συστάσεων πολιτικής είναι εκείνοι που καθορίζονται στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

³⁷ Για παράδειγμα, στη Γερμανία οι ατομικές διαφορές θεωρείται ότι αφορούν δικαιώματα που απορρέουν από την ίδια τη σύμβαση εργασίας και από το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη σχέση εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι ένας μεμονωμένος εργαζόμενος μπορεί να εγείρει αξίωση σε σχέση με δικαιώματα που θεσπίζονται από συλλογικές συμβάσεις και όλες τις λοιπές συμφωνίες για το χώρο εργασίας, όπως αυτές που συμφωνούνται από τα Εργασιακά Συμβούλια, καθώς και εκείνες που θεσπίζονται από τη νομοθεσία.

³⁸ Βλ. ΔΟΕ, 2016, «Resolving Individual Labour Dispute: a Comparative Overview», για μια ολοκληρωμένη ανάλυση των διαφορών προσεγγίσεων που υιοθετήθηκαν σε 9 χώρες, συμπεριλαμβανομένων της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_488469/lang-en/index.htm

³⁹ Το άρθρο 2 της Σύμβασης περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, 1981 (Αριθ. 154) προβλέπει ότι για τους σκοπούς της Σύμβασης αυτής ο όρος «συλλογικές διαπραγματεύσεις» επεκτείνεται σε όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών, αφενός, και μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων, αφετέρου, για: α) τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης ή/και β) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή/και γ) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών ή των οργανώσεών τους και μιας ή πολλών οργανώσεων εργαζομένων.»

⁴⁰ Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση, παράγραφος 5.

52.5 Αναφορικά με τη γενική καθοδήγηση που παρέχουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας για την αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών συστημάτων εργατικών διαφορών, το Γραφείο υπενθυμίζει ότι η έννοια της «αποτελεσματικότητας» των συστημάτων επίλυσης διαφορών περιλαμβάνει διάφορες παραμέτρους, όπως προσβασιμότητα, δικαιοσύνη, αμεροληψία, ανεπίσημο χαρακτήρα, ταχύτητα, οικονομική προσιτότητα, επιδίωξη συναίνεσης και εξειδίκευση. Η εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας του συστήματος επίλυσης διαφορών συνεπάγεται επίσης τη διασφάλιση της πρόσβασης σε ισχυρά και εκτελεστά αποτελέσματα των διαδικασιών επίλυσης διαφορών, συμπεριλαμβανομένου δικαιώματος πραγματικής προσφυγής, και της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών στο σχεδιασμό και τη λειτουργία των συστημάτων επίλυσης διαφορών (βλ. συνημμένο σημείωμα για τα διεθνή πρότυπα εργασίας και την επίλυση διαφορών).

52.6 Από συγκριτική άποψη, αυτή η έννοια της αποτελεσματικότητας μπορεί επίσης να εξεταστεί σε όλο το τρισδιάστατο αναλυτικό πλαίσιο «αποδοτικότητας, ισονομίας και δικαιώματος έκφρασης γνώμης», όπως περιγράφεται στη συγκριτική βασική έκθεση.⁴¹

53. Το σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών αποτελεί αντικείμενο έντονου δημόσιου διαλόγου στην Ελλάδα. Οι παρούσες συστάσεις πολιτικής αποσκοπούν στην αντιμετώπιση ορισμένων θεμάτων που προκαλούν τη μεγαλύτερο προβληματισμό.

Καθήκοντα συμφιλίωσης που ανατίθενται σε επιθεωρητές εργασίας

54. Ένα από τα κύρια θέματα υπό συζήτηση αφορά τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις της μεταφοράς των υπηρεσιών συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές, οι οποίες παρέχονται επί του παρόντος από το Σ.Ε.Π.Ε., σε ένα κεντρικό και ανεξάρτητο όργανο επίλυσης διαφορών, δηλαδή τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Τα υπό εξέταση θέματα περιλαμβάνουν την αρχή της πρόσβασης στη δικαιοσύνη, την έννοια της αποτελεσματικότητας του συστήματος επίλυσης διαφορών (συμπεριλαμβανομένων των ζητημάτων της ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, της γεωγραφικής προσβασιμότητας, της αποτελεσματικής πρόσβασης χωρίς διακρίσεις, της οικονομικής προσιτότητας, της έγκαιρης και αποδοτικής διεκπεραίωσης και της αποτελεσματικής κατάρτισης και εξειδίκευσης), την απαίτηση για δικαίωμα έκφρασης γνώμης (π.χ. συμμετοχή των ενδιαφερομένων στον σχεδιασμό και τη λειτουργία των συστημάτων), καθώς και την ανάγκη για ορθή διαχείριση των πόρων της δημόσιας διοίκησης.

55. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι σύμφωνα με το άρθρο 3 (1) της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 81, «τα καθήκοντα του συστήματος επιθεώρησης εργασίας είναι: (α) να εξασφαλίζει την εφαρμογή των νόμιμων διατάξεων περί των όρων εργασίας και προστασίας των εργαζομένων (...), (β) να παρέχει τεχνικές πληροφορίες και συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους ως προς τα πλέον αποτελεσματικά μέσα προς τήρηση των νόμιμων διατάξεων, (γ) να επισύρει την προσοχή της αρμόδιας αρχής επί των ελλείψεων ή των καταχρήσεων οι οποίες δεν καλύπτονται ειδικότερα από τις κείμενες νόμιμες διατάξεις.»

⁴¹ Όπως ανέπτυξε η Αριστέα Κουκιαδάκη στη συγκριτική έκθεση, «αποδοτικό σύστημα επίλυσης διαφορών νοείται εκείνο που διαφυλάσσει τους πεινχρούς πόρους, ιδίως τον χρόνο και τα χρήματα. Στο πλαίσιο της επίλυσης διαφορών, η αποδοτικότητα αναφέρεται σε μεθόδους επίλυσης διαφορών που εξυπηρετούν τόσο τα συμφέροντα των εργοδοτών όσο και τα συμφέροντα των εργαζομένων. Η έννοια της ισονομίας ενσωματώνει έννοιες όπως δικονομική δικαιοσύνη, ίσες ευκαιρίες, ύπαρξη ασφαλιστικών δικλίδων —συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας προσφυγής κατά αποφάσεων σε ουδέτερο τρίτο— και διαφάνεια για την πρόληψη αυθαίρετης ή παρορμητικής λήψης αποφάσεων και την ενίσχυση της λογοδοσίας. Επίσης, ένα δίκαιο σύστημα επίλυσης διαφορών έχει ευρεία κάλυψη, είναι ανεξάρτητο από πόρους ή εξειδίκευση και είναι εξίσου προσβάσιμο για όλους ασχέτως φύλου, φυλής, εθνικότητας άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και καθεστώτος εργασίας (π.χ. σε περίπτωση ατόμων με ασαφείς εργασιακές σχέσεις ή με συγκαλυμμένη απασχόληση). Τέλος, το δικαίωμα έκφρασης γνώμης υπογραμμίζει το στοιχείο της αυτοδιάθεσης στη σχέση μεταξύ των μερών. Στα συστήματα επίλυσης διαφορών, περιλαμβάνει αφενός το βαθμό στον οποίο τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στη λειτουργία του συστήματος επίλυσης διαφορών (π.χ. όσον αφορά στην προσήκουσα διαδικασία) και αφετέρου το βαθμό στον οποίο τα άτομα έχουν λόγο στη διαμόρφωση του ίδιου του συστήματος επίλυσης διαφορών.»

55.1 Η παράγραφος 2 προσθέτει ότι «οποιαδήποτε περαιτέρω καθήκοντα τα οποία ενδέχεται να ανατίθενται σε επιθεωρητές εργασίας δεν είναι τέτοια, ώστε να παρακωλύεται η απρόσκοπτη άσκηση των βασικών καθηκόντων τους ούτε να ζημιώνεται με οποιονδήποτε τρόπο η εξουσία και η αμεροληψία που απαιτούνται στις σχέσεις μεταξύ των επιθεωρητών αφενός και των εργοδοτών και εργαζομένων αφετέρου.» Η παράγραφος 8 της συνοδευτικής Σύστασης για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1947 (αριθ. 81) επισημαίνει πιο συγκεκριμένα ότι «οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλιωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.»

55.2 Όπως επεσήμανε η Επιτροπή CEACR, στη Γενική Έρευνα για την Επιθεώρηση Εργασίας του 2006, είναι σημαντικό να αποφεύγεται «υπέρμετρη επιβάρυνση των επιθεωρήσεων με καθήκοντα, τα οποία από τη φύση τους μπορεί να θεωρηθούν σε ορισμένες χώρες ασυμβίβαστα με το πρωταρχικό καθήκον της εφαρμογής των νομικών διατάξεων.»⁴²

56. Το Γραφείο υπενθυμίζει επίσης ότι, όπως και η Σύσταση αριθ. 81 της ΔΟΕ, η παρ. 3 της Σύστασης για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία του 1969 (αριθ. 133) – συνοδευτική της Σύμβασης για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία του 1969 (αριθ. 129), η οποία δεν έχει κυρωθεί από την Ελλάδα⁴³ – προβλέπει ότι:

«(1) Κανονικά, οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας στη γεωργία δεν θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλιωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.

(2) Όταν δεν υπάρχουν ειδικοί φορείς για το σκοπό αυτό στη γεωργία, οι επιθεωρητές εργασίας στη γεωργία μπορεί να καλούνται προσωρινά να ενεργούν ως μεσολαβητές.

(3) Στην περίπτωση που προβλέπεται στο εδάφιο (2) της παρούσας παραγράφου, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και συμβατά με τους πόρους του υπουργείου εργασίας της οικείας χώρας, με σκοπό την προοδευτική απαλλαγή των επιθεωρητών εργασίας από τα καθήκοντα αυτά, ώστε να είναι σε θέση να αφιερωθούν σε μεγαλύτερο βαθμό στην πραγματική επιθεώρηση των επιχειρήσεων.»

57. Τέλος, το Γραφείο υπενθυμίζει τις σχετικές παρατηρήσεις των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ σχετικά με τους τομείς αυτούς. Στα σχόλιά της σχετικά με την εφαρμογή του Άρθρου 3 (2) της Σύμβασης αριθ. 81 στην Ελλάδα όσον αφορά τις πρόσθετες αρμοδιότητες που ανατίθενται στους επιθεωρητές εργασίας,⁴⁴ η Επιτροπή CEACR είχε προηγουμένως ρωτήσει την κυβέρνηση εάν σκεφτόταν – εν όψει της πιθανώς μεγάλης αναλογίας χρόνου εργασίας που θα πρέπει να αφιερώνουν οι επιθεωρητές εργασίας σε καθήκοντα συμφιλίωσης – να διαχωρίσει τις αρμοδιότητες συμφιλίωσης από τις αρμοδιότητες επιθεώρησης.

⁴² Γενική Έρευνα των εκθέσεων σχετικά με τη Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81), το Πρωτόκολλο του 1995 της Σύμβασης περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) και τη Σύσταση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81), τη Σύσταση περί επιθεωρήσεως της εργασίας σε ορυχεία και μεταφορές, 1947 (αριθ. 82), τη Σύμβαση για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129) και τη Σύσταση για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 133). 95η Σύνοδος Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, 2006, παρ. 72. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf)

⁴³ Για λεπτομερείς συστάσεις σχετικά με την επικύρωση της ΔΣΕ αριθ. 129 από την Ελλάδα, βλ.: Έκθεση αξιολόγησης της ΔΟΕ του 2018 σχετικά με τις αναγκαίες τροποποιήσεις του νομικού πλαισίου όσον αφορά τις επιθεωρήσεις στη γεωργία και συστάσεις για μεταρρυθμίσεις σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ. 129.

⁴⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255324

Καθήκοντα
συμφιλίωσης
που ανατίθενται
σε επιθεωρητές
εργασίας

57.1 Η Επιτροπή CEACR έλαβε υπόψη την επισήμανση της κυβέρνησης «ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) σχεδιάζει να εκσυγχρονίσει και να ανασχεδιάσει τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, ώστε να καταστεί περισσότερο προσβάσιμη στους εργαζομένους και λιγότερο χρονοβόρα για τους επιθεωρητές εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα το διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων συμφιλίωσης από τις αρμοδιότητες επιθεώρησης.» Η Επιτροπή CEACR έλαβε επίσης υπόψη την επισήμανση της κυβέρνησης «ότι η διαδικασία συμφιλίωσης προτιμάται από τους εργαζόμενους σε πολλές περιπτώσεις στη διάρκεια επιθεωρήσεων (για παράδειγμα, σε σχέση με καθυστερήσεις καταβολής μισθών), διότι μπορεί βρίσκεται μία άμεση λύση για τους εργαζόμενους.»

57.2 Η Επιτροπή CEACR υπενθύμισε από την Έκθεση Αξιολόγησης Αναγκών της Επιθεώρησης Εργασίας του 2012 που πραγματοποίησε η ΔΟΕ «ότι μία από τις συστάσεις αφορούσε την ίδρυση ξεχωριστής μονάδας για την εξέταση καταγγελιών από στελέχη επίλυσης διαφορών, δεδομένου ότι υφίσταται ήδη μία επιλεγμένη ομάδα στελεχών που εξειδικεύονται στις εργατικές διαφορές στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνική Ασφάλισης και Πρόνοιας». Η Επιτροπή CEACR είχε ζητήσει συνεπώς από την κυβέρνηση «να παράσχει αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με την πρόθεσή της, στο πλαίσιο του σχεδίου του Σ.ΕΠ.Ε. να εκσυγχρονίσει τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, να δημιουργήσει μία ξεχωριστή μονάδα με στελέχη εξειδικευμένα στην επίλυση διαφορών.»

58. Σε μερικές χώρες (π.χ. Αυστραλία, Γαλλία και Ισπανία), όπου τα καθήκοντα συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές έχουν ανατεθεί σε Επιθεωρήσεις Εργασίας, υπάρχουν διάφοροι μηχανισμοί για την οριοθέτηση των καθηκόντων τους. Οι μηχανισμοί αυτοί περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ενσωμάτωση των επιλογών διευθέτησης στη διαδικασία των επιθεωρήσεων εργασίας. Για παράδειγμα, στην Αυστραλία και την Ισπανία, οι επιλογές διευθέτησης είναι ενταγμένες στις διαδικασίες των επιθεωρήσεων εργασίας, ως ένα σημαντικό βήμα πριν την επιβολή. Στην Αυστραλία, η διαδικασία διερεύνησης του Συνηγόρου Δίκαιης Εργασίας (FWO) περιλαμβάνει τρία στάδια: (α) αξιολόγηση της καταγγελίας, (β) επίλυση διαφορών από διαμεσολαβητές του FWO, κυρίως μέσω υπηρεσιών που παρέχονται τηλεφωνικώς και (γ) εξέταση των επιλογών επιβολής από τους επιθεωρητές δίκαιης εργασίας.⁴⁵ Στη Γαλλία και την Ισπανία, οι μηχανισμοί αυτοί περιλαμβάνουν τη θέσπιση Κώδικα δεοντολογίας για τους επιθεωρητές εργασίας.⁴⁶

59. Επιπλέον, μπορούν να παρέχονται όλα τα μοντέλα συμφιλίωσης με βάση το εάν είναι ή όχι υποχρεωτικά. Σε ορισμένα συστήματα, η προηγούμενη διοικητική συμφιλίωση είναι υποχρεωτική για ατομικές εργατικές διαφορές (π.χ. Ισπανία), ή υπάρχει υποχρέωση ειδοποίηση των αρχών πριν τη την υποβολή καταγγελίας σε εργατοδικείο (π.χ. στο ΗΒ). Σε άλλα συστήματα, η υποχρεωτική συμφιλίωση είναι ενσωματωμένη στις δικαστικές διαδικασίες (π.χ. Γαλλία).⁴⁷

⁴⁵ Ebisui et al., ILO 2016., σελ. 14. Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση.

⁴⁶ Όπ.π. Βλ. εθνική έκθεση που συνέταξε ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου (Φεβρουάριος 2020) (μη δημοσιευμένη)

⁴⁷ Όπ.π. Σελίδες 22-23.

Καθήκοντα
συμφιλίωσης
που ανατίθενται
σε επιθεωρητές
εργασίας

60. Το Γραφείο κατανοεί ότι το τρέχον σύστημα, με βάση το οποίο το Σ.ΕΠ.Ε. εξουσιοδοτείται να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών, παρουσιάζει μια σειρά από πλεονεκτήματα, αλλά και ορισμένα μειονεκτήματα.

60.1 Ένα από τα πλεονεκτήματα που πρέπει να επισημανθούν είναι ότι η διαδικασία συμφιλίωσης ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. φαίνεται να θεωρείται σαφής, απλή και άτυπη. Όπως αναφέρεται στην εθνική έκθεση, «οι συναντήσεις και οι ακροάσεις συμφιλίωσης δεν έχουν τη μορφή και τον τύπο της δικαστικής διαδικασίας. Η διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. χαρακτηρίζεται από ταχύτητα. Η συνάντηση με τον επιθεωρητή ορίζεται σε σύντομο σχετικά διάστημα, το οποίο διαφέρει ανά περιοχή, αλλά δεν υπερβαίνει τις 20 ημέρες. Η διαδικασία έχει επίσης το πλεονέκτημα ότι είναι δωρεάν. Κατά συνέπεια, οι χαμηλού εισοδήματος εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν ανέξοδα. Αντίστοιχα θετικός παράγοντας είναι ότι, σε πολλές περιπτώσεις, οι συμφιλιωτές γνωρίζουν τις εταιρείες και τους εργαζόμενους, γεγονός που βοηθά τον συμφιλιωτικό ρόλο τους. Τέλος, θετικό παράγοντα αποτελεί το γεγονός ότι η Επιθεώρηση Εργασίας έχει παρουσία σε ολόκληρη τη χώρα και ειδικότερα στις πρωτεύουσες όλων των νομών. Συνεπώς, είναι εύκολα προσβάσιμη. (...) Τέλος, υπάρχει δυνατότητα προσφυγής αν και φαίνεται να ασκείται σπανίως.»⁴⁸

60.2 Ένα από τα μειονεκτήματα είναι, κατ' αρχάς, το ζήτημα συμβατότητας του συμφιλιωτικού καθήκοντος των επιθεωρητών εργασίας με την αρμοδιότητα ελέγχου και εφαρμογής του νόμου, όπως προβλέπεται στο Άρθρο 3 (2) της ΔΣΕ αριθ. 81. Η διευθέτηση εργατικών διαφορών αντιπροσωπεύει μεγάλο μέρος της εργασίας των επιθεωρητών εργασίας στην Ελλάδα, και βαίνει αυξανόμενο κατά τα τελευταία έτη. Ένα άλλο ζήτημα αφορά την εξειδίκευση και εκπαίδευση των επιθεωρητών εργασίας σε θέματα συμφιλίωσης. Τέλος, οι περιορισμένοι πόροι και η έλλειψη προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της απόδοσης του συστήματος.⁴⁹

61. Το Γραφείο υπενθυμίζει τα συμπεράσματα της Αξιολόγησης του Συστήματος Διοίκησης της Εργασίας της ΔΟΕ το 2017 (σημείο 1.3.1.2.),⁵⁰ σύμφωνα με τα οποία:

61.1 (...) «Η επιθεώρηση εργασίας έχει επηρεαστεί αρνητικά από τις δημοσιονομικές περικοπές, το κλείσιμο τοπικών γραφείων και τη μείωση προσωπικού, και οι επιθεωρητές εργασίας έχουν αναλάβει διάφορες αρμοδιότητες, καθώς και διοικητικά καθήκοντα, που μειώνουν τον διαθέσιμο χρόνο τους για την πραγματοποίηση επιθεωρήσεων εργασίας. Σήμερα τα καθήκοντα των επιθεωρητών εργασίας περιλαμβάνουν επιθεωρήσεις εργασίας στους τομείς των εργασιακών σχέσεων και της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αλλά και άλλα καθήκοντα.»

62.2 Για παράδειγμα, οι επιθεωρητές εργασίας επιφορτίζονται με, ή επιλέγουν να αναλάβουν, διαδικασίες συμφιλίωσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε περιπτώσεις ατομικών εργατικών διαφορών. Οι επιθεωρητές εργασίας δαπανούν περισσότερο έως και το μισό χρόνο τους για τη συμφιλίωση ατομικών εργατικών διαφορών, παρόλο που η Σύσταση αριθ. 81 για την Επιθεώρηση Εργασίας της ΔΟΕ ορίζει ότι «Οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλιωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.» Αυτά τα καθήκοντα απορροφούν πάρα πολύ από τον πολύτιμο χρόνο των επιθεωρητών εργασίας για την εκτέλεση του βασικού ρόλου τους (την εφαρμογή της νομοθεσίας), ο οποίος συνίσταται στην προστασία των εργαζομένων από εργασιακό κινδύνους, καθώς και την προαγωγή και διασφάλιση της αμοιβής και αντιμετώπισης των εργαζομένων σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

⁴⁸ Βλ. εθνική έκθεση που συνέταξε ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου (Φεβρουάριος 2020) (μη δημοσιευμένη)

⁴⁹ Όπ.π.

⁵⁰ Σελίδες 22-23.

62.3 Συνεπώς, οι επιθεωρητές θα πρέπει να θέτουν ως προτεραιότητα τη διενέργεια ελέγχων και την επιβολή προστίμων όταν δεν τηρείται η εργατική νομοθεσία (εφαρμογή νομοθεσίας) και να μη δαπανούν τον χρόνο τους στην επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών, εκτός εάν συντρέχουν ειδικές συνθήκες, οι οποίες το δικαιολογούν ή εάν εντάσσεται ρητά στη συνολική στρατηγική επιθεωρήσεων (λόγου χάρη, παρέχοντας συμβουλές σε μικρές ή οικονομικά αδύναμες επιχειρήσεις αντί να επιβάλλει κυρώσεις). Το ΥΠΕΚΥ ενημερώνει ότι λόγω της οικονομικής κρίσης και των αργών δικαστικών διαδικασιών ενώπιον των αστικών δικαστηρίων, αποτελεί πολιτική επιλογή η αξιοποίηση του Σ.ΕΠ.Ε. για την επίλυση εργατικών διαφορών, ιδίως εκείνων που αφορούν μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Το ΥΠΕΚΥ είναι της γνώμης ότι «Λαμβάνοντας υπόψη τον χρόνο που απαιτείται για τη διευθέτηση εργατικών διαφορών ενώπιον των αστικών δικαστηρίων, η υποβάθμιση του ρόλου του Σ.ΕΠ.Ε. όσον αφορά στις εργατικές διαφορές θα προξενούσε ένα σημαντικό κενό, ιδίως στην παρούσα κατάσταση της αγοράς εργασίας. Εφόσον δεν είναι εφικτή η επιτάχυνση των δικαστικών διαδικασιών, πρέπει να εξετάσουμε με ποιον τρόπο θα μπορούν να καταστούν ουσιαστικότερες οι εργασιακές διαφορές».

62.4 Θα πρέπει να γίνουν ειδικές διευθετήσεις αρμοδιοτήτων για τον συντονισμό των δραστηριοτήτων επιθεώρησης εργασίας με άλλους κρατικούς φορείς που προβαίνουν σε παρόμοιες ενέργειες (κυρίως με υπηρεσίες του ΥΠΕΚΥ), όπως το Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ), η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, ο Ο.ΜΕ.Δ. και η Δικαιοσύνη. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο δημιουργίας **συντονιστικού οργάνου** για τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών, τη δημιουργία κοινών κριτηρίων και την ανταλλαγή εμπειριών.

62.5 Τα συμπεράσματα της Αξιολόγησης του συστήματος διοίκησης της εργασίας της ΔΟΕ το 2017 διατύπωναν επίσης ότι **«υπάρχουν περισσότερες από είκοσι οργανωτικές δομές για τη διενέργεια εθνικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σχετικά με διάφορες πτυχές του εργατικού (...)»**. Οι δομές αυτές γενικά υποαξιοποιούνται και δεν είναι καλά εξοπλισμένες. Θα ήταν σημαντικό να ενισχυθούν η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης, ένα κρατικό συμβούλιο για την απασχόληση, ή/και το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ), ή εναλλακτικά να συγχωνευθούν σε έναν φορέα, προκειμένου να αποφεύγεται ο κατακερματισμός του διαλόγου.» (Η έμφαση προστέθηκε).

63. Το Γραφείο σημειώνει ότι, εξ όσων γνωρίζει, δεν έχει πραγματοποιηθεί αντίστοιχη αξιολόγηση των αναγκών αναφορικά με την απόδοση, τη λειτουργία, τις δυνατότητες και τους πόρους του Ο.ΜΕ.Δ.. Αυτή η έλλειψη εξωτερικής αξιολόγησης του Ο.ΜΕ.Δ. ενδέχεται να δυσχεράνει την αξιολόγηση των κινδύνων και ευκαιριών ανακατανομής των υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών εντός του συστήματος επίλυσης διαφορών.

Συστάσεις

Συστάσεις 64. Υπενθυμίζοντας τη γενική καθοδήγηση που παρέχουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας για την αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών συστημάτων επίλυσης εργατικών διαφορών, και συγκεκριμένα ότι η έννοια της «αποτελεσματικότητας» των συστημάτων επίλυσης διαφορών περιέχει διάφορες παραμέτρους, όπως η προσβασιμότητα, η αμεροληψία, η αντικειμενικότητα, ο ανεπίσημος χαρακτήρας, η ταχύτητα, η οικονομική προσιτότητα, η συναίνεση και η εξειδίκευση, και επίσης υπενθυμίζοντας ότι η διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων επίλυσης διαφορών συνεπάγεται τη διασφάλιση της πρόσβασης σε αποτελεσματική και εκτελεστή έκβαση των διαδικασιών επίλυσης διαφορών, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και της συμμετοχής των ενδιαφερομένων στον σχεδιασμό και τη λειτουργία των συστημάτων επίλυσης διαφορών (βλ. την επισυναπτόμενη Σημείωση για τα ΔΠΕ και την Επίλυση Διαφορών), το Γραφείο συνιστά να δημιουργηθούν, ή να ενισχυθούν, διάφορες συνθήκες για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές.⁵¹

⁵¹ Η διαφοροποίηση μεταξύ των διαδικασιών για τις ατομικές και τις συλλογικές εργατικές διαφορές, όπως προβλέπεται στην τρέχουσα νομοθεσία για τον ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε., θα πρέπει να διατηρηθεί σε κάθε περίπτωση.

65. Ειδικότερα, συνιστά – σύμφωνα με το Άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 81 – να μην επιφορτιστούν οι επιθεωρητές εργασίας με πρόσθετα καθήκοντα, τα οποία ενδέχεται να παρακλύσουν την απρόσκοπτη άσκηση των βασικών καθηκόντων τους ή να ζημιώνουν με οποιονδήποτε τρόπο την εξουσία και την αμεροληψία που απαιτούνται στις σχέσεις μεταξύ των επιθεωρητών αφενός και των εργοδοτών και εργαζομένων αφετέρου.

Συστάσεις

- Αυτό θα μπορούσε να υλοποιηθεί μέσω διαφόρων σεναρίων. Μπορεί να συνεπάγεται, για παράδειγμα, την ίδρυση ξεχωριστής μονάδας εντός της διοίκησης εργασίας, η οποία θα έχει ως αντικείμενο την εξέταση καταγγελιών από αρμόδια στελέχη επίλυσης διαφορών. Μπορεί επίσης να συνεπάγεται την ανάθεση των υπηρεσιών επίλυσης ατομικών διαφορών σε έναν κατάλογο συμφιλίωτων διορισμένων από διμερείς επιτροπές. Εναλλακτικά, μπορεί να συνεπάγεται τη μεταφορά καθηκόντων συμφιλίωσης που σήμερα έχει το Σ.ΕΠ.Ε. σε έναν κεντρικό φορέα, όπως ο Ο.ΜΕ.Δ. Δεδομένου ότι το ελληνικό δίκαιο διακρίνει δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης ατομικών διαφορών βάσει του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο μεταβίβασης μόνο ενός από αυτούς τους δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ.⁵²
- Εντούτοις, σε όλα τα σενάρια – είτε παραμείνουν οι ατομικές εργατικές διαφορές στη διοίκησης της εργασίας, είτε μεταβιβάστούν, εν όλω ή εν μέρει, στον Ο.ΜΕ.Δ. – θα πρέπει να διασφαλιστούν διαφορές παράμετροι προκειμένου το σύστημα να λειτουργεί αποτελεσματικά.
- Στην περίπτωση, όμως, που μεταβιβαζόταν στον Ο.ΜΕ.Δ.⁵³ μόνο ένας από τους δύο τύπους ατομικών διαφορών οι οποίοι ορίζονται στο Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013 (δηλαδή είτε διαφορές κοινού συμφέροντος είτε «αμιγώς» ατομικές διαφορές), το Γραφείο συνιστά να διευκρινιστεί ο ορισμός των δύο τύπων ατομικών διαφορών του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, προκειμένου να περιοριστούν οι παρανοήσεις. Συνιστά επίσης να αποσαφηνιστεί ποια αρχή έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει, στην πράξη, εάν η υπό εξέταση διαφορά ανήκει στον πρώτο ή στον δεύτερο τύπο - προκειμένου να κρίνει εάν η υπό εξέταση διαφορά θα πρέπει να εξεταστεί από τον Ο.ΜΕ.Δ.
- Επιπλέον, σε όλα τα σενάρια, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι τομείς συνέργειας, συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ Ο.ΜΕ.Δ και Σ.ΕΠ.Ε. Οι τομείς αυτοί μπορούν να περιλαμβάνουν, ιδίως, στρατηγικές κατάρτισης, όπως περιγράφεται παρακάτω.
- Επιπλέον, για όλα τα σενάρια, το Γραφείο υπενθυμίζει τη σημασία της διασφάλισης του σεβασμού και της εφαρμογής των αρχών της διαφάνειας, της ανεξαρτησίας, της ταχύτητας, της προσβασιμότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών.
- Τέλος, σε όλα τα σενάρια, το Γραφείο συνιστά τη λήψη κατάλληλων μέτρων ώστε να διασφαλίζεται η διαθεσιμότητα και αποτελεσματικότητα υπηρεσιών συμφιλίωσης επί ατομικών διαφορών στη διάρκεια τυχόν **μεταβατικής περιόδου** που μπορεί να απαιτείται στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του συστήματος συμφιλίωσης εργατικών διαφορών. Ανάλογα με την επιλογή που θα προκριθεί, η μεταβατική περίοδος ενδέχεται να είναι σχετικά μακράς διάρκειας. Το Γραφείο συνιστά η αναδιοργάνωση του συστήματος, όποια μορφή κι αν λάβει, να μην επηρεάσει αρνητικά την πρόσβαση εργαζομένων και εργοδοτών ανά τη χώρα σε αποτελεσματικές υπηρεσίες συμφιλίωσης.

⁵² Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι το Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013 διακρίνει δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης. Ο πρώτος αναφέρεται σε ατομικές διαφορές που συνεπάγονται κοινό συμφέρον. Τα διακυβευόμενα ζητήματα θα μπορούσαν να είναι, για παράδειγμα, η μη χορήγηση από τον εργοδότη προβλεπόμενου επιδόματος, η μη τήρηση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας, η παράνομη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, η μη τήρηση της υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει συνδικαλιστικές διευκολύνσεις κ.λπ. Στην περίπτωση αυτή, λόγω του κοινού συμφέροντος που διακυβεύεται, η αίτηση συμφιλίωσης μπορεί να κατατίθεται από τον εργοδότη και την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση. Ο δεύτερος τύπος διαδικασίας συμφιλίωσης για ατομικές διαφορές αναφέρεται σε εικαζόμενη εσφαλμένη εφαρμογή των εργατικών νόμων και κανονισμών. Αποτελεί νομική διαφορά υπό στενή έννοια μεταξύ ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων ατομικά και ενός εργοδότη, η οποία προκύπτει από τις εργασιακές τους σχέσεις. Αυτός ο δεύτερος τύπος συμφιλίωσης προσομοιάζει έναν «προδικαστικό διακανονισμό» και μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της προσφυγής των διαδίκων στη δικαιοσύνη.

⁵³ Θα περιλάμβανε επίσης διευκρινίσεις όσον αφορά τη διαδικασία συμφιλίωσης που θεσπίζεται με το Άρθρο 13 του Νόμου 1876/1990.

Συστάσεις

- 66. Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών παραμείνουν στην αρμοδιότητα της διοίκησης της εργασίας,** το Γραφείο υπενθυμίζει τη Σύσταση αριθ. 81 της ΔΟΕ η οποία προβλέπει ότι «οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλίωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές». Αυτό μπορεί να συνεπάγεται ειδικότερα τα εξής:
- i.** Διενέργεια **αντικειμενικής και ανεξάρτητης αξιολόγησης των καθηκόντων συμφιλίωσης και των υπηρεσιών που παρέχει επί του παρόντος το Σ.ΕΠ.Ε.,** προκειμένου να εκτιμηθούν καλύτερα τα δυνατά και αδύναμα σημεία του τρέχοντος συστήματος προτού ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση για την αναδιοργάνωσή του.
 - ii.** Όπως τονίστηκε από την Επιτροπή CEACR, εν όψει του πιθανώς μεγάλου ποσοστού χρόνου εργασίας που θα πρέπει να αφιερώνουν οι επιθεωρητές εργασίας σε καθήκοντα συμφιλίωσης, να διασφαλιστεί **ο διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων συμφιλίωσης και επιθεώρησης.**⁵⁴
 - Ο διαχωρισμός αυτός θα αντικατόπτριζε επίσης καλύτερα τις θεμελιώδεις διαφορές στη νοοτροπία και την προσέγγιση των δύο λειτουργιών: αφενός της συμφιλίωσης που επιδιώκει τη φιλική διευθέτηση της διαφοράς και την εναρμόνιση των απόψεων, και αφετέρου της επιθεώρησης που συνδέεται εγγενώς με τις έννοιες της επιβολής και των κυρώσεων.
 - Εάν η επίλυση διαφορών λειτουργεί παράλληλα με την επιθεώρηση, στην περίπτωση διαφορών που επισύρουν διοικητικές/ποινικές κυρώσεις τις οποίες επιβάλλει η επιθεώρηση εργασίας, θα πρέπει να εξεταστεί ενδεχόμενο θέσπισης απαίτησης για παράλληλη παραπομπή των διαφορών σε επιθεωρητές εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική επιβολή του νόμου.
 - iii.** Όπως επισημάνθηκε από την Επιτροπή CEACR με βάση την Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ το 2012 (Ελλάδα), να μελετηθεί **η ίδρυση ξεχωριστής μονάδας για την εξέταση καταγγελιών από στελέχη επίλυσης διαφορών,** δεδομένου ότι υφίσταται ήδη μία επιλεγμένη ομάδα στελεχών εξειδικευμένων στις εργατικές διαφορές στο Υπουργείο Εργασίας.⁵⁵
 - iv.** Όπως προβλέπεται από την Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας του 2012 της ΔΟΕ, **η ανάπτυξη ενός Σχεδίου Δράσης για το Σ.ΕΠ.Ε. που θέτει στόχους προτεραιότητας,** έναν χρονικό ορίζοντα, καθώς και ρόλους και αρμοδιότητες για την ενίσχυση της ευρύτερης λειτουργίας και αποτελεσματικότητας του συστήματος επιθεώρησης εργασίας στην Ελλάδα. Όπως τονίστηκε στην Έκθεση, ένα τέτοιο σχέδιο δράσης θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως βάση για την κινητοποίηση πόρων και τεχνικής βοήθειας (ιδίως από τη ΔΟΕ) προς την επίτευξη των στόχων του σχεδίου.
 - v.** Επίσης, όπως τονίστηκε στην Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ του 2012, να διενεργηθεί, αφού βελτιωθεί η οικονομική κατάσταση, μία αξιολόγηση **των ανθρώπινων και υλικοτεχνικών πόρων που έχει στη διάθεσή της η επιθεώρηση εργασίας,** ώστε να διασφαλιστεί ότι είναι επαρκώς στελεχωμένη και εξοπλισμένη να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.

⁵⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255324

⁵⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255324

Συστάσεις

- vi.** Σύμφωνα με τα παραπάνω, να ζητηθεί από το Σ.ΕΠ.Ε. να καταρτίσει ένα **σαφές σχέδιο αναδιοργάνωσης της δομής και της λειτουργίας του,** προκειμένου να διασφαλιστεί ο διαχωρισμός των καθηκόντων της συμφιλίωσης από εκείνα της επιθεώρησης. Το σχέδιο αυτό θα αφορούσε ιδίως τους οικονομικούς, τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους που είναι αναγκαίοι για την υλοποίηση της αναδιοργάνωσης. Ένα τέτοιο σχέδιο θα μπορούσε να υιοθετηθεί κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους.
- vii.** Τέλος, σύμφωνα με τις καλές πρακτικές άλλων συστημάτων επίλυσης διαφορών⁵⁶ και ανάλογα με την επιλογή που θα προκριθεί, θα πρέπει να παρασχεθεί **σαφής καθοδήγηση σε ό,τι αφορά τη διαδικασία και το πεδίο εφαρμογής των παραπομπών καταγγελιών στις σχετικές περιπτώσεις.**
 - Η επιλογή της ίδρυσης ξεχωριστής μονάδας για την εξέταση καταγγελιών από στελέχη επίλυσης διαφορών προβλεπόταν και στην Έκθεση αξιολόγησης του 2018 σχετικά με τις αναγκαίες τροποποιήσεις του νομικού πλαισίου όσον αφορά στις επιθεωρήσεις στη γεωργία και τις συστάσεις για μεταρρυθμίσεις σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ.129, η οποία προέβλεπε τα εξής: «Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι το Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να αξιοποιήσει την ευκαιρία (αναφορικά με την κάλυψη του κλάδου της γεωργίας) για τον σχεδιασμό μιας στρατηγικής συνδυασμού του έργου του και περιορισμού των μη παραδοσιακών καθηκόντων. Εκτός αυτού, τα καθήκοντα αυτά πρέπει προοδευτικά να παραπεμφθούν σε άλλους φορείς (για παράδειγμα τα καθήκοντα γενικών πληροφοριών στο κοινό μπορούν να αναληφθούν από υπηρεσίες γενικής ενημέρωσης στο Υπουργείο ή από τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις σε περιφερειακό επίπεδο) και τις αιτήσεις συμφιλίωσης των εργαζομένων θα μπορούσαν να χειρίζονται οι επιθεωρητές κατά τη διάρκεια των επισκέψεων ελέγχου ή ειδικοί επί τούτου διαμεσολαβητές (επιλεγμένοι από εθνικούς ή τοπικούς καταλόγους), ειδικότερα τα καθήκοντα που αφορούν ομαδικές αγωγές για διαφορές».⁵⁷
 - Επιπλέον, η Έκθεση αξιολόγησης του 2018 επεσήμανε ότι «Οι διαδικασίες συμφιλίωσης μπορεί να αποτελούν μέρος των στρατηγικών στόχων του Υπουργείου, ωστόσο η επιθεώρηση εργασίας πρέπει εν μέρει να απαλλαγεί από αυτά τα καθήκοντα, κυρίως όταν αφορούν διαδικασίες διαμεσολάβησης που σχετίζονται με ατομικές αιτήσεις. Το Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα για τη μείωση του αριθμού των μη παραδοσιακών καθηκόντων επιθεώρησης (συμφιλίωση, επίβλεψη εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων), με σκοπό την παροχή ευρείας και καλύτερης κάλυψης σε όλους τους τομείς που υπόκεινται σε επιθεώρηση, συμπεριλαμβανομένου του κλάδου της γεωργίας. Όσον αφορά τις διαδικασίες συμφιλίωσης, μπορούν να ληφθούν νομοθετικά μέτρα για την ανάθεση των εν λόγω καθηκόντων συμφιλίωσης σε άλλους υπαλλήλους ή σε καταλόγους διαμεσολαβητών που διορίζονται από διμερή συμβούλια. Οι επιθεωρητές εργασίας ενδέχεται και πάλι να ασχολούνται με μεγάλο μέρος αυτών των αρμοδιοτήτων διαμεσολάβησης (κυρίως σε ατομική βάση) κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων που πραγματοποιούν».⁵⁸

⁵⁶ Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση, παράγραφος 4.2.

⁵⁷ Σελίδα 29

⁵⁸ Σελίδα 71

Συστάσεις 67. Να διασφαλίζεται για τα αρμόδια στελέχη η αποτελεσματική, επικαιροποιημένη και διαρκής κατάρτιση στις τεχνικές συμφιλίωσης, στην εργατική νομοθεσία και σε συγκεκριμένα θέματα (π.χ. επίλυση διαφορών στις ΜμΕ και κάλυψη εργατών σε ευάλωτες συνθήκες) για την αντιμετώπιση της μεγαλύτερης πολυπλοκότητας και ποικιλομορφίας των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και να περιοριστεί η ετερογένεια στον χειρισμό των εργατικών διαφορών στην επικράτεια της χώρας. Θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως:

- Ανάπτυξη ενός προγράμματος τακτικής (π.χ. διετούς) επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις θεσμικές ανάγκες, το οποίο θα περιλαμβάνει την κατάρτιση σε σύγχρονες τεχνικές συμφιλίωσης, στην αναθεωρημένη εργατική νομοθεσία, στους κανονισμούς και τα κριτήρια εναρμόνισης για τη συνεπή εφαρμογή τους, στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη διαχείριση, στον σχεδιασμό πολιτικής, στη λειτουργία της διοίκησης εργασίας, κ.λπ.
 - Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να είναι διαθέσιμο για το σύνολο του προσωπικού, τόσο στην κεντρική υπηρεσία όσο και στα κατά τόπους τμήματα, και να αξιοποιεί διάφορες τεχνικές, όπως θεωρητική κατάρτιση, πρακτική κατάρτιση, εξ αποστάσεως κατάρτιση (e-learning), κ.λπ.
 - Το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης και συμμετοχή σε σχετικές εκπαιδεύσεις που οργανώνονται από το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης ΔΟΕ.
- Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί εάν ο Ο.ΜΕ.Δ., υπό ορισμένες προϋποθέσεις,
- θα μπορούσε να διαδραματίσει ρόλο στην παροχή εκπαίδευσης σε στελέχη που είναι αρμόδια συμφιλίωση

67.1 Όσον αφορά το ζήτημα της **συμβουλευτικής λειτουργίας των επιθεωρητών εργασίας**, θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο να διαχωριστούν εντός του Σ.ΕΠ.Ε. η συμβουλευτική και ενημερωτική λειτουργία από τη συμφιλίωτική λειτουργία και τη λειτουργία επιθεώρησης. Το Γραφείο υπενθυμίζει τη σύσταση της Έκθεσης αξιολόγησης του 2018 που αναφέρει ότι «τα καθήκοντα των επιθεωρητών που σχετίζονται με την παροχή συμβουλών και/ή ενημέρωσης στους πολίτες και ειδικά στους εργαζομένους θα μπορούσαν σταδιακά να μεταφερθούν σε εξειδικευμένα γραφεία πληροφόρησης εργατικών θεμάτων (π.χ. Αποκεντρωμένες Διοικητικές Υπηρεσίες), σε υπηρεσίες υποστήριξης μέσω διαδικτύου όπως το IRIS131 ή και να ανακατευθυνθούν σε γραφεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.»

- Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί εάν το μοντέλο των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) θα μπορούσε να βοηθήσει στη δημιουργία της υπηρεσίας παροχής συμβουλών/πληροφοριών του Σ.ΕΠ.Ε.
- Μία τέτοια υπηρεσία θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή **στοχευμένης καθοδήγησης και εκπαίδευσης σε εργοδότες και εργαζομένους** από φορείς επίλυσης διαφορών, γεγονός που συνέβαλλε σημαντικά στην πρόληψη των διαφορών. Οι περιπτώσεις της Αυστραλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου είναι διδακτικές από αυτήν την άποψη. Στην Αυστραλία, ο λεγόμενος Συνήγορος Δίκαιης Εργασίας (φορέας αντίστοιχος του Σ.ΕΠ.Ε.) έχει αναπτύξει ένα κέντρο εκμάθησης μέσω διαδικτύου, το οποίο προσφέρει διευκολύνσεις όπως προγράμματα που υποστηρίζουν εργαζομένους και εργοδότες οι οποίοι διεξάγουν δύσκολες συζητήσεις μεταξύ τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο οργανισμός ACAS υλοποιεί ετησίως μια σειρά συμβουλευτικών έργων με επιμέρους εταιρείες για θέματα όπως η διαχείριση των αλλαγών.⁵⁹

⁵⁹ Κουκιαδάκη, Α. Συγκριτική Έκθεση.

67.2 Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της **διάκρισης μεταξύ διαφορετικών ειδών διαφορών εντός του εθνικού νομικού συστήματος**, το Γραφείο υπενθυμίζει ότι πρόκειται για ζήτημα που θα αποφασιστεί σε εθνικό επίπεδο. Το Γραφείο κατανοεί ότι, στην περίπτωση της Ελλάδας, το είδος παρέμβασης (δηλ. συμφιλίωση ή επιθεώρηση) του Σ.ΕΠ.Ε. εξαρτάται από τη φύση της καταγγελίας και τη θέληση του καταγγέλλοντος.

- Σε ορισμένες χώρες γίνεται διάκριση μεταξύ των οικονομικών και διοικητικών καταγγελιών και άλλων ειδών καταγγελιών. Στην περίπτωση των πρώτων, δεν προσφέρεται επισήμως διαμεσολάβηση/συμφιλίωση.⁶⁰ Σε άλλα συστήματα (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο), υπάρχουν παράλληλα συστήματα επιβολής και επίλυσης διαφορών που περιλαμβάνουν συμφιλίωση σε πρώιμο στάδιο.⁶¹ Στις περιπτώσεις όπου η επιβολή και η επίλυση διαφορών μέσω συμφιλίωσης/διαμεσολάβησης παρέχονται από μία και μόνο υπηρεσία (π.χ. Αυστραλία, Ισπανία), στις διαδικασίες των επιθεωρήσεων εργασίας ενσωματώνονται και επιλογές διευθέτησης, ως ένα μείζον βήμα πριν την επιβολή. Η διαδικασία διερεύνησης του Συνηγόρου Δίκαιης Εργασίας (FWO) στην Αυστραλία, για παράδειγμα, περιλαμβάνει τρία στάδια: (α) αξιολόγηση της καταγγελίας· (β) επίλυση διαφορών από διαμεσολαβητές του FWO, κυρίως μέσω υπηρεσιών που παρέχονται τηλεφωνικά και (γ) εξέταση των επιλογών επιβολής από τους επιθεωρητές του Συνηγόρου.

67.3 Τέλος, θα μπορούσε να εξεταστεί και η θέσπιση ενός Κώδικα Δεοντολογίας (με βάση τις σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και τις διατάξεις του Εργατικού κώδικα και λοιπών νόμων της Ελλάδας), ο οποίος θα όριζε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των επιθεωρητών εργασίας.

⁶⁰ Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C., *Resolving individual labour disputes: A comparative overview, ILO 2016*. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf

⁶¹ Για παράδειγμα, στο πλαίσιο των εθνικών κανονισμών για τον κατώτατο μισθό στο Ηνωμένο Βασίλειο, εάν οι φορολογικές και τελωνειακές αρχές (Her Majesty's Revenue and Customs, HMRC) που είναι υπεύθυνες για την επιβολή διαπιστώσουν ότι ο εργοδότης δεν έχει καταβάλει τους σωστούς μισθούς, του αποστέλλουν ειδοποίηση ληξιπρόθεσμων οφειλών, καθώς και πρόστιμο για τη μη καταβολή κατώτατου μισθού. Εάν ο εργοδότης συνεχίσει να αρνείται την πληρωμή, παραπέμπεται στα δικαστήρια από τις παραπάνω αρχές. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να προσφύγουν οι ίδιοι στο εργατικό δικαστήριο (στην περίπτωση αυτή, ισχύει το πρόγραμμα πρώιμης συμφιλίωσης της υπηρεσίας ACAS).

Συστάσεις 68. **Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές μεταβιβαστούν εν όλω ή εν μέρει στον Ο.ΜΕ.Δ.,**⁶² το Γραφείο συνιστά να διασφαλιστεί ότι η απόφαση αυτή θα βασίζεται στα αποτελέσματα εξωτερικής αξιολόγησης (ελέγχου) της απόδοσης, της λειτουργίας, της δυνατότητας και των πόρων του Ο.ΜΕ.Δ., για να κριθεί εάν μπορεί να απορροφήσει πρόσθετα καθήκοντα. Όπως περιγράφεται λεπτομερώς παρακάτω (σημείο 6.2), η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να αφορά ειδικά τις συνθήκες που πρέπει να δημιουργηθούν ή να ενισχυθούν, ώστε να μπορεί ο Ο.ΜΕ.Δ. να παρέχει υπηρεσίες συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές, πέραν των σημερινών αρμοδιοτήτων του. Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθες ειδικές παράμετροι για την αποτελεσματικότητα του συστήματος:

68.1 Ανεξαρτησία και αμεροληψία. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. συστάθηκε ως αυτόνομο νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Εάν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών μεταφερθούν στην αρμοδιότητά του, το Γραφείο συνιστά την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του Ο.ΜΕ.Δ..

- Αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η **αξιολόγηση της καταλληλότητας των υφιστάμενων κανόνων** ή της ανάγκης αναπροσαρμογής των κανόνων, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα νέα καθήκοντα του Ο.ΜΕ.Δ. (π.χ. αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας ή του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΜΕ.Δ.).
- Περαιτέρω, η ανεξαρτησία θα μπορούσε να προαχθεί, για παράδειγμα, θεσπίζοντας νομοθετική απαίτηση σύμφωνα με την οποία οι υπηρεσίες που παρέχει ο Ο.ΜΕ.Δ. δεν θα υπόκεινται σε κανενός είδους κατευθύνσεις από κανέναν Υπουργό, δυνάμει οποιασδήποτε πράξης, ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα ασκεί τα καθήκοντά του.⁶³
- Επιπροσθέτως, η προσθήκη των υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές στις αρμοδιότητες του Ο.ΜΕ.Δ. θα απαιτούσε αναμφισβήτητη αύξηση του προϋπολογισμού του. Τέλος, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι εάν ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. συνεχίσει να παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας, αυτή η οικονομική εξάρτηση δεν θα παρακωλύει την ανεξαρτησία και αμεροληψία του Ο.ΜΕ.Δ.. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχεται μέσω εισφορών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Το Γραφείο συνιστά διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προσδιοριστεί με ποιους τρόπους θα αυξηθεί ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. εφόσον του ανατεθούν πρόσθετα καθήκοντα. Η διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του Ο.ΜΕ.Δ. θα πρέπει να παραμείνει κύρια παράμετρος αυτής της συζήτησης.

⁶² Βάσει της διάκρισης που θεσπίζεται με το Άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013.

⁶³ Για παρόμοια παραδείγματα, βλ., μεταξύ άλλων, τον Κώδικα Δεοντολογίας των Μελών της FWC στην Αυστραλία που προβλέπει ότι «ο Πρόεδρος δεν υπόκειται σε καθοδήγηση από την Κοινοπολιτεία ούτε εκ μέρους της» (<https://www.fwc.gov.au/documents/documents/resources/membercodeconduct.pdf>).

Συστάσεις

68.2 Γεωγραφική προσβασιμότητα. Το Γραφείο κατανοεί ότι σε αντίθεση με το Σ.ΕΠ.Ε. που έχει τη δυνατότητα να παρέχει υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας σε όλη την επικράτεια της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και αρκετών νησιών, ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι ένα κεντροποιημένος οργανισμός με περιορισμένη γεωγραφική εκπροσώπηση (διαθέτει γραφεία μόνο στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη). Εάν μεταφερθούν οι αρμοδιότητες συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ., το Γραφείο συνιστά να διασφαλιστεί ότι η περιορισμένη γεωγραφική εκπροσώπηση του Ο.ΜΕ.Δ. δεν θα παρεμποδίζει, στην πράξη, την πρόσβαση σε υπηρεσίες επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών σε ολόκληρη την επικράτεια, συμπεριλαμβανομένων και των απομακρυσμένων περιοχών και των νησιών.

- Αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως η αξιολόγηση της καταλληλότητας των υφιστάμενων κανόνων ή της ανάγκης αναπροσαρμογής των κανόνων, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα νέα καθήκοντα του Ο.ΜΕ.Δ. (π.χ. αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας ή του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΜΕ.Δ.).
- Περαιτέρω, η ανεξαρτησία θα μπορούσε να προαχθεί, για παράδειγμα, θεσπίζοντας νομοθετική απαίτηση σύμφωνα με την οποία οι υπηρεσίες που παρέχει ο Ο.ΜΕ.Δ. δεν θα υπόκεινται σε κανενός είδους κατευθύνσεις από κανέναν Υπουργό, δυνάμει οποιασδήποτε πράξης, ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα ασκεί τα καθήκοντά του.
- Επιπροσθέτως, η προσθήκη των υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές στις αρμοδιότητες του Ο.ΜΕ.Δ. θα απαιτούσε αναμφισβήτητη αύξηση του προϋπολογισμού του. Τέλος, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι εάν ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. συνεχίσει να παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας, αυτή η οικονομική εξάρτηση δεν θα παρακωλύει την ανεξαρτησία και αμεροληψία του Ο.ΜΕ.Δ.. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχεται μέσω εισφορών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Το Γραφείο συνιστά διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προσδιοριστεί με ποιους τρόπους θα αυξηθεί ο προϋπολογισμός του Ο.ΜΕ.Δ. εφόσον του ανατεθούν πρόσθετα καθήκοντα. Η διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του Ο.ΜΕ.Δ. θα πρέπει να παραμείνει κύρια παράμετρος αυτής της συζήτησης.

68.3 Αποτελεσματική πρόσβαση χωρίς διακρίσεις: Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές, το Γραφείο συνιστά την εξασφάλιση αποτελεσματικής πρόσβασης σε αυτές τις υπηρεσίες συμφιλίωσης για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διακρίσεις και ανεξαρτητως φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, πολιτικών απόψεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και ανεξαρτητως συμβατικής σχέσης (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ασαφή ή συγκαλυμμένη σχέση απασχόλησης). Η σύσταση αυτή συμβαδίζει με τον ευρύτερο στόχο αυτού του έργου για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Είναι επίσης σημαντική δεδομένου του μεγάλου αριθμού μεταναστών εργατών σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, οι οποίοι ενδέχεται να μην μιλούν ελληνικά.

- Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, όπως στοχευμένες καμπάνιες και συμβουλές για συγκεκριμένες κατηγορίες ευάλωτων εργαζομένων ή εργαζομένων συγκεκριμένων κλάδων, χώρων εργασίας ή γεωγραφικών περιοχών όπου λαμβάνουν χώρα παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή όπου οι εργαζόμενοι συχνά δεν γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία και τα πρότυπα προστασίας. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει τη διάχυση πληροφοριών για διμερείς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και επιλογές επίλυσης που διατίθενται σε επίπεδο επιχείρησης.
- Συνιστάται η συνεργασία με συνδικαλιστικές και λοιπές οργανώσεις, όπως, για παράδειγμα, δίκτυα πόρων μεταναστών, με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης για τα εργατικά δικαιώματα και την παροχή κατάρτισης για θέματα όπως, μεταξύ άλλων, η ψευδής αυτοαπασχόληση (όπως στην περίπτωση της Αυστραλίας).

Συστάσεις 68.4 Οικονομική προσιτότητα. Το Γραφείο γνωρίζει ότι οι υπηρεσίες συμφιλίωσης που παρέχονται επί του παρόντος από το Σ.ΕΠ.Ε. παρέχονται δωρεάν και ότι οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εισοδήματος μπορούν να προσφύγουν χωρίς κόστος. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης σε ατομικές εργατικές διαφορές, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα παρέχονται επίσης δωρεάν (όπως ισχύει σε πολλά άλλα εθνικά νομικά συστήματα).

- Αυτό μπορεί επίσης να αφορά τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως η λεπτομερής ενημέρωση για τη διαδικασία και τα εργασιακά πρότυπα που περιλαμβάνει η διαφορά, πριν την έναρξη της διαδικασίας και την αποδοχή από τα μέρη. Τα παραπάνω μπορούν να ενσωματωθούν, για παράδειγμα, σε ένα εγχειρίδιο όπου θα περιγράφεται συνοπτικά η διαδικασία επίλυσης διαφορών.
- Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την εξέταση μηχανισμών επίλυσης διαφορών όπου συμμετέχουν φορείς αντιπροσώπων, προκειμένου να μειώνεται ο κίνδυνος κλιμάκωσης της διαφοράς. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να συμπεριληφθεί στην εθνική νομοθεσία, το «δικαίωμα ειδοποίησης» τόσο για τους αντιπροσώπους των εργαζομένων όσο και για τους αντιπροσώπους της επιτροπής υγείας και ασφάλειας, σε περίπτωση παραβίασης ατομικών δικαιωμάτων, σοβαρού και επικείμενου κινδύνου και σοβαρού κινδύνου για τη δημόσια υγεία και το περιβάλλον (π.χ. όπως στη Γαλλία).

68.5 Απλότητα της διαδικασίας Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι οι υφιστάμενες υπηρεσίες συμφιλίωσης ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. θεωρούνται σαφείς, απλές και ανεπίσημες. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα παρέχονται αντίστοιχα με σαφή και απλό τρόπο. Όπως προαναφέρθηκε, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο σύνταξης ενός εντύπου, όπου θα περιγράφεται συνοπτικά η διαδικασία επίλυσης διαφορών.

68.6 Έγκαιρη και αποδοτική διεκπεραίωση. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι οι υφιστάμενες υπηρεσίες συμφιλίωσης που παρέχει το Σ.ΕΠ.Ε. διακρίνονται για την ταχύτητα διεκπεραίωσης (συνήθως εντός 20 ημερών). Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά πως θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές θα είναι αντίστοιχα απλές, φιλικές και να διεκπεραιώνονται το συντομότερο δυνατόν, ώστε να επιλύονται γρήγορα οι ατομικές εργατικές διαφορές.

- Η σπουδαιότητα της ταχύτητας της διαδικασίας συμφιλίωσης είναι μια αρχή που θα πρέπει να ισχύει ανεξαρτήτως μεγέθους εταιρείας. Ωστόσο, έχει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ). Ίσως θα πρέπει λοιπόν να εξεταστεί το ενδεχόμενο υιοθέτησης συγκεκριμένων μέτρων για τη διευκόλυνση της ταχείας πρόσβασης σε αποτελεσματικές υπηρεσίες συμφιλίωσης για εργαζομένους και εργοδότες ΜμΕ.
- Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως η παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών διερεύνησης μέσω τηλεφώνου για όλες τις επιχειρήσεις, με ταυτόχρονη χρήση ειδικής γραμμής για τις εργατικές διαφορές σε ΜμΕ. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών πρόληψης διαφορών (π.χ. εκπαιδευτικές καμπάνιες), ειδικά προσαρμοσμένων στις ανάγκες εργαζομένων και εργοδοτών ΜμΕ, δεδομένης της ύπαρξης μεγάλου αριθμού εταιρειών με έως 49 εργαζομένους (όπως στην περίπτωση της Αυστραλίας).

68.7 Αποτελεσματική κατάρτιση και εξειδίκευση Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. έχει ήδη έναν αριθμό καταρτισμένων και έμπειρων μεσολαβητών συλλογικών εργατικών διαφορών. Εάν ο Ο.ΜΕ.Δ. αναλάβει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών, το Γραφείο συνιστά να διασφαλίζεται **αποτελεσματική, επικαιροποιημένη και διαρκής κατάρτιση στις τεχνικές συμφιλίωσης για την αντιμετώπιση** της μεγαλύτερης πολυπλοκότητας και ποικιλομορφίας των ατομικών εργατικών διαφορών.

- Κάτι τέτοιο θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως, για παράδειγμα, την εισαγωγή νέων/τροποποίηση υφιστάμενων κωδίκων δεοντολογίας για μεσολαβητές, και τη διεξαγωγή τακτικών αξιολογήσεων της απόδοσης της υπηρεσίας (όπως συμβαίνει στο ΗΒ, για παράδειγμα).

○ Θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων όπως:

- Ανάπτυξη ενός προγράμματος τακτικής (π.χ. διετούς) επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις θεσμικές ανάγκες, το οποίο θα περιλαμβάνει την κατάρτιση σε σύγχρονες τεχνικές συμφιλίωσης, στην αναθεωρημένη εργατική νομοθεσία, στους κανονισμούς και τα κριτήρια εναρμόνισης για τη συνεπή εφαρμογή τους, στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη διαχείριση, στον σχεδιασμό πολιτικής, στη λειτουργία της διοίκησης εργασίας, κ.λπ.

- Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να είναι διαθέσιμο για το σύνολο του προσωπικού, τόσο στην κεντρική υπηρεσία όσο και στα κατά τόπους τμήματα, και να αξιοποιεί διάφορες τεχνικές, όπως θεωρητική κατάρτιση, πρακτική κατάρτιση, εξ αποστάσεως κατάρτιση (e-learning), κ.λπ.

- Το πρόγραμμα κατάρτισης θα μπορούσε να περιλαμβάνει επίσης ενίσχυση του συντονισμού με το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της ΔΟΕ, με στόχο την ανταλλαγή στρατηγικών κατάρτισης επί θεμάτων μεσολάβησης και συμφιλίωσης με άλλες χώρες.



Συστάσεις 69. Γενικότερα, το Γραφείο συνιστά:

- Να διασφαλίζεται ότι η απόφαση για την ανάθεση των υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών - είτε στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε στον Ο.ΜΕ.Δ. - θα πρέπει να βασίζεται στα αποτελέσματα ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους. Συνιστά επίσης την αναγνώριση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη λειτουργία του συστήματος πρόληψης και επίλυσης διαφορών. Αυτός ο διάλογος εκκινείται από το παρόν έργο και θα πρέπει να συνεχιστεί μακροπρόθεσμα σε τακτική βάση, πέραν της λήξης του έργου, προς αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος.

- Την αναγνώριση του ρόλου που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, όχι μόνο στην καθιέρωση, αλλά και στη λειτουργία του συστήματος πρόληψης και επίλυσης διαφορών. Οι σχετικοί μηχανισμοί στην περίπτωση αυτή θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, τη δημιουργία τριμερών διοικητικών επιτροπών, όπως στην περίπτωση των Τοπικών Διοικητικών Επιτροπών του ΙΚΑ.

- Να διασφαλίζεται ότι η απόφαση αυτή βασίζεται στα αποτελέσματα μιας εξωτερικής αξιολόγησης (ελέγχου) της απόδοσης, λειτουργίας, δυνατοτήτων και πόρων του Ο.ΜΕ.Δ., η οποία θα αναφέρεται συγκεκριμένα στις συνθήκες που θα πρέπει να καθιερωθούν ή να ενισχυθούν, ώστε ο Ο.ΜΕ.Δ. να μπορεί να παρέχει, παράλληλα με τις τρέχουσες αρμοδιότητές του, υπηρεσίες συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές. Οι συνθήκες αυτές θα πρέπει να εγγυώνται ορισμένες βασικές παραμέτρους, όπως: γεωγραφική κάλυψη, απουσία διακρίσεων και προσβασιμότητα, οικονομικά προσιτός χαρακτήρας, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα, καθώς και διαρκή εκπαίδευση. Μια τέτοια αξιολόγηση του Ο.ΜΕ.Δ. θα διευκόλυνε την εκτίμηση των κινδύνων και ευκαιριών ανακατανομής των υπηρεσιών συμφιλίωσης ατομικών εργατικών διαφορών εντός του ελληνικού συστήματος επίλυσης διαφορών. Η αξιολόγηση του Ο.ΜΕ.Δ. θα πρέπει επίσης να συμπληρώνει την προαναφερθείσα συνιστώμενη αξιολόγηση των υπηρεσιών συμφιλίωσης που παρέχει επί του παρόντος το Σ.ΕΠ.Ε.

- Να λαμβάνεται υπόψη η αλληλεπίδραση ανάμεσα στους μηχανισμούς επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών, και τους δικαστικούς μηχανισμούς και θεσμούς ανθρωπίνων δικαιωμάτων/ισότητας, καθώς και πιθανούς άλλους τριμερείς φορείς, και να εξετάζονται οι βέλτιστοι τρόποι ενίσχυσης του συντονισμού και των συνεργιών.⁶⁴ Το Γραφείο κατανοεί ότι μόνο μια μειοψηφία των επιμέρους υποθέσεων που επί του παρόντος οδηγούνται σε συμφιλίωση αφορά σε ζητήματα διακρίσεων ή προστασίας απορρήτου, καθώς και για το ότι ο συντονισμός με εξειδικευμένους φορείς σε αυτούς τους τομείς μπορεί να είναι σχετικά εύκολος, χωρίς σημαντική επίπτωση στην ταχύτητα της διαδικασίας.

- Τη λήψη κατάλληλων μέτρων ώστε να διασφαλίζεται η διαθεσιμότητα και αποτελεσματικότητα υπηρεσιών συμφιλίωσης επί ατομικών διαφορών στη διάρκεια τυχόν **μεταβατικής περιόδου** που μπορεί να υπάρξει στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του συστήματος συμφιλίωσης εργατικών διαφορών. Ανάλογα με την επιλογή που θα προκριθεί, η μεταβατική περίοδος ενδέχεται να είναι σχετικά μακρά. Το Γραφείο συνιστά η αναδιοργάνωση του συστήματος, όποια μορφή κι αν λάβει, να μην επηρεάσει αρνητικά την πρόσβαση εργαζομένων και εργοδοτών ανά τη χώρα σε αποτελεσματικές υπηρεσίες συμφιλίωσης.

⁶⁴ Σε ό,τι αφορά τη σχέση μεταξύ του κοινωνικού διαλόγου και των δικαστικών μηχανισμών, έχουν θεσπιστεί κοινές διαδικασίες για την επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών (με εξαίρεση τις παράνομες απολύσεις), για παράδειγμα στην Ισπανία μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ορισμένοι κοινοί μηχανισμοί ενσωματώνονται στις δημόσιες υπηρεσίες των αυτόνομων κοινοτήτων ή των συμβουλίων εργασιακών σχέσεων, ενώ άλλοι υποκαθιστούν τη διοικητική συμφιλίωση. Οι μηχανισμοί αυτοί έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τόσο την αποτελεσματικότητα του συστήματος όσο και την πρόσβαση τις υπηρεσίες του, δεδομένης της περιορισμένης αποτελεσματικότητας της διοικητικής συμφιλίωσης και των καθυστερήσεων που σχετίζονται με τις δικαστικές ενέργειες. Σε ό,τι αφορά την αλληλεπίδραση των μηχανισμών επίλυσης διαφορών με τους φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η λειτουργία των δεύτερων μπορεί να επεκτείνει τις διαθέσιμες επιλογές επίλυσης διαφορών και να αναβαθμίσει τις επιλογές και την πρόσβαση των χρηστών, υπό την προϋπόθεση ότι οι χρήστες θα ενημερώνονται σωστά για τα οφέλη κάθε επιλογής και ότι θα υπάρχει σαφήνεια για τις αρμοδιότητες αυτών των μηχανισμών έναντι άλλων μηχανισμών επίλυσης διαφορών. Από την άποψη αυτή, η επανεξέταση των αρμοδιοτήτων των φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων μπορεί επίσης να συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων επίλυσης διαφορών. Για παράδειγμα, η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει παρέχει νομική υποστήριξη ενώπιον εθνικών και διεθνών αρχών (Strategic Litigation), με συμβουλές και χρηματοδότηση υποθέσεων οι οποίες δεν δικαιούνται χρηματοδότησης από δημόσια προγράμματα νομικής βοήθειας, όπως αξιώσεις ενώπιον εργατοδικείων, αλλά και παρεμβαίνοντας σε αιτήσεις δικαστικής αναθεώρησης που σχετίζονται με την εργατική νομοθεσία. Στο Βέλγιο, το Εθνικό Ίδρυμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι υπεύθυνο, μεταξύ άλλων, για την παρακολούθηση του σεβασμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή της ελευθερίας έκφρασης (βλ. Κουκιαδάκη, Α., Συγκριτική Έκθεση).

Συστάσεις

70. Ανεξαρτήτως αν οι υπηρεσίες συμφιλίωσης και πληροφόρησης παραμείνουν στο Σ.ΕΠ.Ε. ή μεταφερθούν στον Ο.ΜΕ.Δ. (πλήρως ή εν μέρει).⁶⁵

- Η διασφάλιση αντικειμενικής και τακτικής αξιολόγησης της απόδοσης του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών από ανεξάρτητη αρχή, σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, θα είναι ουσιαστικής σημασίας για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση πιθανών δυσλειτουργιών, ανεπαρκειών ή συγκρούσεων συμφερόντων, και
- Η διασφάλιση διαρκούς, συναφούς και επικαιροποιημένης κατάρτισης των επιφορτισμένων με καθήκοντα συμφιλίωσης στελεχών - είτε στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε στον Ο.ΜΕ.Δ. - αποτελεί επίσης σημείο-κλειδί για την αποτελεσματικότητα τους συστήματος.

71. Θα πρέπει επίσης να εξεταστεί, σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, εάν η υφιστάμενη εμπειρία μεσολάβησης σε αστικές υποθέσεις θα μπορούσε να παράσχει υποστήριξη ή έμπνευση στη συζήτηση σχετικά με το σύστημα συμφιλίωσης εργατικών διαφορών. Συγκεκριμένα, τα πρότυπα και οι διαδικασίες κατάρτισης των μεσολαβητών σε αστικές υποθέσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπο έμπνευσης για την κατάρτιση συμφιλιωτών σε ατομικές εργατικές διαφορές (δηλ. μακροχρόνια κατάρτιση από επιλεγμένους και εξειδικευμένους εκπαιδευτές, διοργάνωση εξετάσεων για την αξιολόγηση των επιτυχόντων υποψηφίων, κ.λπ.).

72. Το Γραφείο συνιστά οποιοδήποτε σχέδιο νόμου στους υπό εξέταση τομείς να κοινοποιηθεί αρκετά έγκαιρα εκ των προτέρων στις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και στο Γραφείο, προκειμένου να υπάρξει χρόνος για διαβουλεύσεις και τριμερή κοινωνικό διάλογο.

73. Τέλος, το Γραφείο συνιστά τη βελτίωση της συλλογής αξιόπιστων δεδομένων για τις διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών στην Ελλάδα - και αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχονται σήμερα από τον Ο.ΜΕ.Δ. και το Σ.ΕΠ.Ε. - καθώς και για τα βασικά χαρακτηριστικά των εργατικών διαφορών και τα αποτελέσματα των υπηρεσιών συμφιλίωσης ή μεσολάβησης.

74. Το Γραφείο είναι διαθέσιμο να παράσχει περαιτέρω τεχνικές συμβουλές σχετικά με τυχόν μεταρρυθμίσεις σε σχέση με την οργάνωση ή ενίσχυση των υπηρεσιών συμφιλίωσης για ατομικές εργατικές διαφορές στην Ελλάδα, είτε αυτές ανατεθούν στο Σ.ΕΠ.Ε. είτε ανατεθούν στον Ο.ΜΕ.Δ., και ειδικότερα:

- να παράσχει την τεχνική βοήθεια που αναφέρεται στην Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών επιθεώρησης εργασίας της ΔΟΕ του 2012,

- να παράσχει τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό μιας αξιολόγησης απόδοσης του Ο.ΜΕ.Δ. με βάση παρόμοιες πρακτικές, και

- να παράσχει, σε συνεργασία με το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της ΔΟΕ, βέλτιστες πρακτικές άλλων χωρών για τις στρατηγικές κατάρτισης στη μεσολάβηση και τη συμφιλίωση, περιλαμβανομένων μεθοδολογιών για την αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης.

⁶⁵ Όπως αναφέρεται παραπάνω, θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί και η περίπτωση μεταφοράς ενός μόνον από τους δύο τύπους διαδικασιών συμφιλίωσης ατομικών διαφορών που προβλέπονται στο άρθρο 23 του Νόμου 4144/2013.

Υποχρεωτική διατησία σε συλλογικές εργατικές διαφορές

- 75.** Ένα άλλο μεγάλο θέμα συζήτησης αναφορικά με το ελληνικό σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, είναι η υποχρεωτική διατησία στις συλλογικές εργατικές διαφορές. Με το θέμα αυτό έχουν ασχοληθεί εκτενώς τα τελευταία χρόνια τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ. Το Γραφείο υπενθυμίζει ειδικότερα τα συμπεράσματα της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Προτύπων (CAS) της ΔΟΕ στο πλαίσιο της 107ης Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (Ιούνιος 2018) και την Παρατήρηση του 2019 της Επιτροπής CEACR αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης αριθ. 98 (βλ. Παράρτημα II), καθώς και τα συμπεράσματα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ στις Υποθέσεις 2261/2003 και 2820/2010.
- 75.1** Συμπληρώνοντας τα συμπεράσματα της CAS, η Επιτροπή CEACR στην Παρατήρησή της του 2019 αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης αριθ. 98 θεωρεί ότι «η Κυβέρνηση θα συνεχίσει τις επαφές με τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο το πλαίσιο αναθεώρησης του νόμου όσο και στο πλαίσιο της συνταγματικής μεταρρύθμισης, ώστε ο μηχανισμός αυτός να φθάσει σε σημείο πλήρους συμμόρφωσης με την υποχρέωση προώθησης ελεύθερων και εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαλείφοντας, εκτός από τις περιπτώσεις που περιγράφονται παραπάνω, τη δυνατότητα ενός μέρους να προσφύγει στην υποχρεωτική διατησία εάν το άλλο μέρος απορρίψει την πρόταση μεσολάβησης. Ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει λεπτομερή πληροφόρηση επί αυτού.»⁶⁶
- 75.2** Το ζήτημα της υποχρεωτικής διατησίας έχει επίσης αποτελέσει αντικείμενο διαδοχικών νομικών μεταρρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο, ειδικότερα σε συνέχεια αποφάσεων ανώτατων δικαστικών και διοικητικών αρχών. Η τελευταία μεγάλη μεταρρύθμιση του συστήματος υποχρεωτικής διατησίας πραγματοποιήθηκε το 2019 με τον Νόμο 4635/2019.
- 75.3** Για το θέμα αυτό, το Γραφείο υπενθυμίζει επίσης τη Σύσταση αριθ. 10 της Ομάδας Εμπειρογνομόνων η οποία συστάθηκε για την επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας (2016) στην οποία συνεισέφερε και η ΔΟΕ, κατά την οποία «(...) Το σύστημα διατησίας ανανεώθηκε πρόσφατα και θα πρέπει να αξιολογηθεί μέχρι το τέλος του 2018, ώστε να αξιολογηθεί ο ρόλος του στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.»⁶⁷
- 76.** Δεδομένων αυτών των διαδοχικών νομικών αλλαγών σε εθνικό επίπεδο και των προηγούμενων συστάσεων της ΔΟΕ, το Γραφείο συνιστά στην κυβέρνηση τη συνέχιση των επαφών με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο μια τριμερή αξιολόγηση του ανασχεδιασμένου κανονιστικού πλαισίου διευθέτησης συλλογικών εργατικών διαφορών, ειδικότερα αναφορικά με τις προβλέψεις για υποχρεωτική διατησία. Το Γραφείο είναι διαθέσιμο για την παροχή περαιτέρω τεχνικής βοήθειας στο θέμα αυτό, εάν το επιθυμούν η Κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι.

⁶⁶ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962). Βλ.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962772

⁶⁷ Συστάσεις της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για την επανεξέταση των θεσμών της ελληνικής αγοράς εργασίας, Σεπτέμβριος 2016. Βλ. : <http://www.ieri.es/wp-content/uploads/2016/10/Final-Report-Greece-September-2016.pdf>

Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων**Εισαγωγή**

- 77.** Οι διευκολύνσεις για την άσκηση των δικαιωμάτων συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι πολύ μεγάλης σημασίας για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Κατά την τελευταία δεκαετία εισήχθησαν διαδοχικές αλλαγές στον τομέα αυτό, μερικές εκ των οποίων εφαρμόστηκαν μετά από σχόλια και παρατηρήσεις των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ, ιδίως της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Προτύπων της ΔΟΕ στην 107η Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας (Ιούνιος 2018) και της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98).⁶⁸
- 78.** Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι σχεδιάζονται περαιτέρω νομοθετικές αλλαγές στον τομέα των διευκολύνσεων για την άσκηση των δικαιωμάτων συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- 79.** Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι αρκετές Συμβάσεις και Συστάσεις ασχολούνται άμεσα ή έμμεσα με διευκολύνσεις συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ειδικότερα η Σύμβαση για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87), η Σύμβαση εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98), η Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 135), η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143), η Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 151), η Σύμβαση για την προώθηση της συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1981 (Αριθ. 154), η Σύσταση για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91) και η Σύσταση για τις εργασιακές σχέσεις (Δημόσιες Υπηρεσίες), 1978 (Αριθ. 159).
- 80.** Τα συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι συνυφασμένα με την ιστορία των Εθνών Κρατών όπου έχουν εγκαθιδρυθεί. Στο Άρθρο 2, η Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 135) αναφέρει ότι:
- a. Θα πρέπει να παρέχονται διευκολύνσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων, έτσι ώστε να τους επιτρέπεται να εκπληρώνουν γρήγορα και αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.*
- b. Για τον σκοπό αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του συστήματος εργασιακών σχέσεων της χώρας, καθώς και οι ανάγκες, το μέγεθος και οι δυνατότητες της επιχείρησης.*
- c. Η παροχή τέτοιων διευκολύνσεων δεν πρέπει να παρεμποδίζει την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης.*

Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

⁶⁸ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962).

Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τις διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

81. Παρομοίως, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεσμευθεί να λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων και αναγνωρίζει και προάγει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Άρθρο 152 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (σε ισχύ από το 1958 [2009 με το σημερινό όνομα]).

82. Η έννοια του «εκπροσώπου των εργαζομένων» ορίζεται στο Άρθρο 3 της Σύμβασης περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 135). Σε συνδυασμό με το Άρθρο 1, ο ορισμός αυτός αναφέρεται σε εκπροσώπους των εργαζομένων που ενεργούν εντός μιας επιχείρησης και καλύπτει:

ι) τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, δηλαδή εκπροσώπους που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από τα μέλη τους και ιι) εκλεγμένους εκπροσώπους, δηλαδή εκπροσώπους που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους της επιχείρησης σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που αναγνωρίζονται ως αποκλειστικό προνόμιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην οικεία χώρα.

83. Τα διεθνή πρότυπα εργασίας παρέχουν περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τον ρόλο των εκπροσώπων που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αντίθεση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ειδικότερα αναφορικά με τον ρόλο τους στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην παράγραφο ΙΙ. 2.1, η Σύσταση για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91) ορίζει ότι:

«[...] ο όρος συλλογικές συμβάσεις σημαίνει όλες τις συμβάσεις που συντάσσονται εγγράφως αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και τους όρους απασχόλησης μεταξύ, αφενός, ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργοδοτών, και αφετέρου μίας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργαζομένων, ή, αν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, των εκπροσώπων των εργαζομένων που έχουν δεόντως εκλεχθεί και εξουσιοδοτηθεί από αυτούς σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς.» [η έμφαση προστέθηκε]



Προστασία από αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις

84. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι ο Ν. 1264/1982 κατοχυρώνει τη γενική αρχή προστασίας κατά αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων λόγω συμμετοχής εργαζομένου σε συνδικαλιστική οργάνωση. Στον Νόμο δεν υπάρχει πρόβλεψη για τη διευκόλυνση απόδειξης τέτοιας διακριτικής συμπεριφοράς μέσω αντιστροφής του βάρους της απόδειξης. Τυχόν απόλυση λόγω διάκρισης θεωρείται άκυρη. Η απόλυση επικεφαλής συνδικαλιστικών οργανώσεων υπόκειται στην έγκριση της διμερούς Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Η εν λόγω έγκριση δίδεται μόνο για συγκεκριμένους πολύ σημαντικούς λόγους που απαριθμούνται στον νόμο.

85. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι στο Άρθρο 1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 98, προβλέπεται ότι:

«1. Οι εργαζόμενοι δέον ν' απολαύουν καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως διακρίσεως δυναμένης να παραβλάβη την συνδικαλιστικήν ελευθερίαν ως προς την απασχόλησιν.

2. Η τοιαύτη προστασία δέον ιδία να έχη εφαρμογήν εις ότι αφορά τας πράξεις αίτινες σκοπούν: [...]

β) Να απολύουν εργαζόμενον ή να ζημιώνουν αυτόν δι' οιωνδήποτε άλλων μέσων, λόγω εγγραφής του εις το συνδικάτον, ή συμμετοχής του εις συνδικαλιστικάς ενεργείας εκτός των ωρών εργασίας ή τη συγκαταθέσει του εργοδότη αυτού κατά τας ώρας εργασίας.»

86. Το Γραφείο υπενθυμίζει επίσης ότι το Άρθρο 3 της Σύμβασης αριθ. 98 της ΔΟΕ ορίζει ότι «δέον να συνιστώνται (εφόσον τούτο είναι αναγκαίο) κατάλληλοι μηχανισμοί για την εξασφάλιση του σεβασμού του συνδικαλιστικού δικαιώματος». Η απουσία μηχανισμού αντιστροφής του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις αντισυνδικαλιστικής διάκρισης αποτελεί παρέκκλιση από την υποχρέωση αυτή. Επ' αυτού, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143) αναφέρει ότι:

«(1) Στις περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν επαρκή σχετικά μέτρα προστασίας για τους εργαζομένους εν γένει, θα πρέπει να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων.

2) Σε αυτά μπορούν να περιλαμβάνονται μέτρα όπως τα εξής:

ε) πρόβλεψη ώστε ο εργοδότης, σε περίπτωση ισχυρισμού απόλυσης λόγω διακρίσεων ή δυσμενούς μεταβολής των όρων απασχόλησης ενός αντιπροσώπου εργαζομένων, να αναλαμβάνει το βάρος απόδειξης του ότι η εν λόγω ενέργεια ήταν δικαιολογημένη»

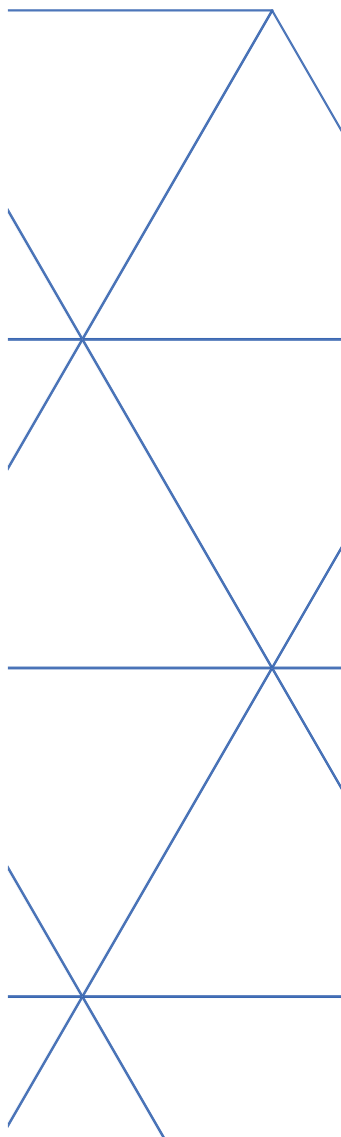
87. Επί του θέματος, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (CFA) καθώς και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων⁶⁹ εφιστούν την προσοχή στη Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143).

88. Στις παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR το 2018 αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως του 1949 (αριθ. 98) στην Ελλάδα, η Επιτροπή CEACR σημειώνει τα εξής:⁷⁰ «Στα προηγούμενα σχόλιά της, κατόπιν προβληματισμών που εγέρθηκαν από τη ΓΣΕΕ, η Επιτροπή είχε ζητήσει από την Κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και τυχόν αναληφθείσες διορθωτικές ενέργειες. [...] **Η Επιτροπή ζητεί από την Κυβέρνηση να συνεχίσει να παρέχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και τυχόν αναληφθείσες διορθωτικές ενέργειες.**»

⁶⁹ ΣΥΜΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1146 και Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 101η Σύνοδος, 2012, Το ανθρώπινο πρόσωπο της παγκοσμιοποίησης, Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (άρθρα 19, 22 και 35 του Συντάγματος), αριθ. 191.

⁷⁰ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962). Βλ.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962772

Προστασία από αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις

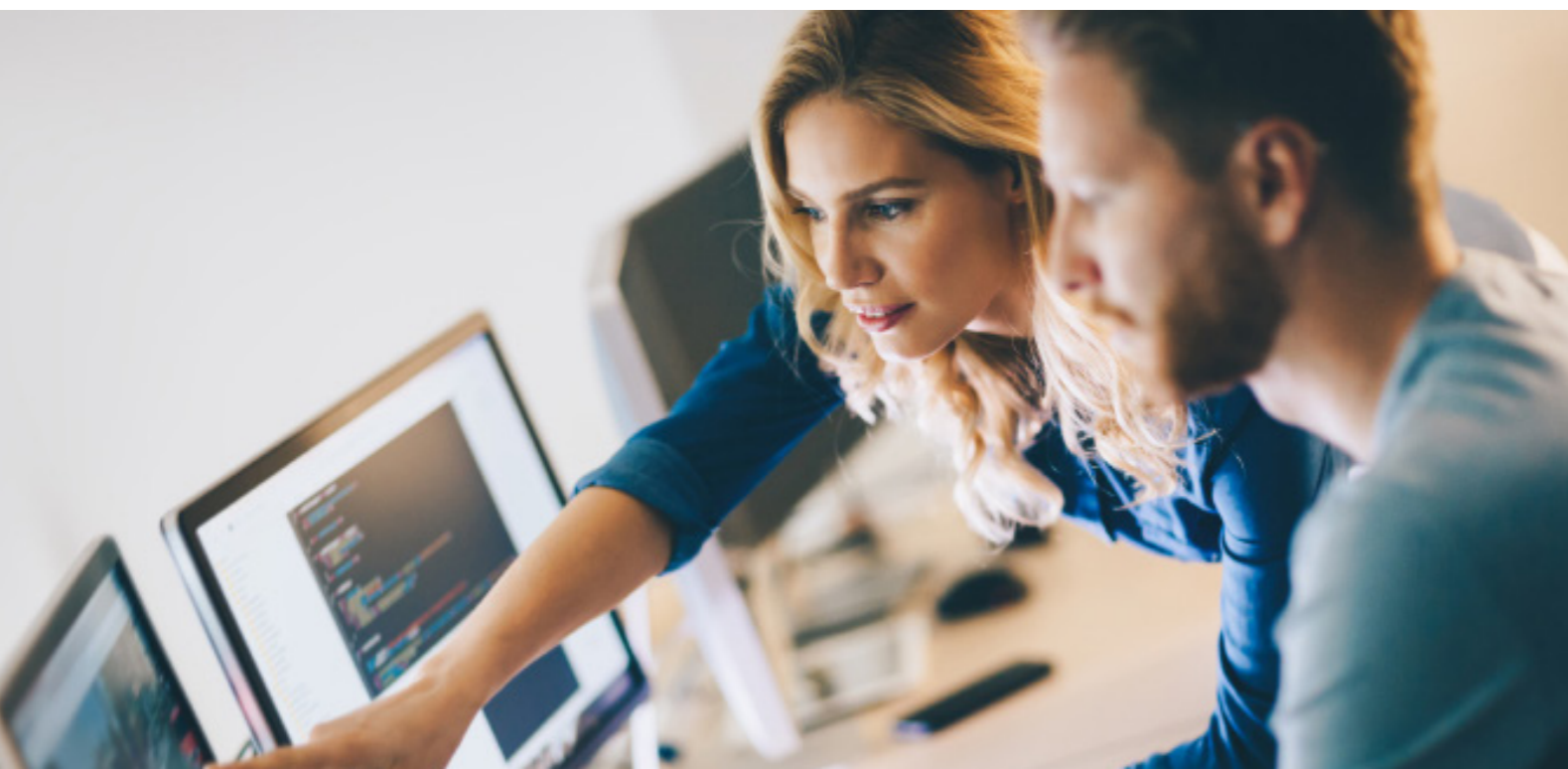


Σύσταση 1

- Σύσταση 1**
- 89.** Κανένας εργαζόμενος δεν πρέπει να τυγχάνει διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία του⁷¹ εκ του γεγονότος ότι συμμετέχει σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Οι υποθέσεις αντισυνδικαλιστικής διάκρισης πρέπει να αντιμετωπίζονται άμεσα και αποτελεσματικά από τις αρμόδιες αρχές.
- 90.** Η κυβέρνηση φέρει την ευθύνη πρόληψης όλων των πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και πρέπει να διασφαλίζει ότι καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις εξετάζονται στο πλαίσιο εθνικών διαδικασιών οι οποίες πρέπει να είναι άμεσες, αμερόληπτες και να θεωρούνται ως τέτοιες από τα εμπλεκόμενα μέρη.⁷²
- 91.** Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (άρθρ. 14 Ν. 1264/1982) η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης μπορεί να καλύπτει και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους σε επίπεδο επιχείρησης, αυτό όμως εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. Το Γραφείο συνιστά την ανάπτυξη διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους αναφορικά με τους τρόπους προστασίας των συνδικαλιστικών εκπροσώπων σε επίπεδο επιχείρησης, οι οποίοι δεν καλύπτονται σήμερα από το νόμο, από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.
- 92.** Σύμφωνα με την καθοδήγηση της Σύστασης αριθ. 143 που αναφέρεται σε «*πρόβλεψη ώστε ο εργοδότης, σε περίπτωση ισχυρισμού απόλυσης λόγω διακρίσεων ή δυσμενούς μεταβολής των όρων απασχόλησης ενός αντιπροσώπου εργαζομένων, να αναλαμβάνει το βάρος απόδειξης του ότι η εν λόγω ενέργεια ήταν δικαιολογημένη*», θα μπορούσε να εξεταστεί η επέκταση της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως και στο πλαίσιο των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων (ώστε να προστατεύονται όλα τα στάδια της σχέσης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της μη ανανέωσης σύμβασης και της απόλυσης) και η θέσπιση συνοπτικών διαδικασιών.

⁷¹ Στο συγκεκριμένο πλαίσιο, ο όρος εργασία περιλαμβάνει την πρόσληψη και την απόλυση.

⁷² ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1138.



Πρόσβαση στο χώρο εργασίας

- 93.** Στην παράγραφο 12, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143), η οποία συμπληρώνει τη Σύμβαση, ορίζει ότι: «*Θα πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης, πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας της επιχείρησης, εάν η πρόσβαση αυτή απαιτείται ώστε να μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντα εκπροσώπησης.*»

Πρόσβαση στο χώρο εργασίας

Στην παράγραφο 17, η Σύμβαση αριθ. 143 της ΔΟΕ ορίζει ρητά ότι θα πρέπει να παρέχεται πρόσβαση στην επιχείρηση σε συνδικαλιστικό εκπρόσωπο, που δύναται να είναι πρόσωπο που δεν απασχολείται στην επιχείρηση, αλλά του οποίου η συνδικαλιστική οργάνωση έχει μέλη που απασχολούνται στην επιχείρηση⁷³.

Το Γραφείο λαμβάνει επίσης υπόψη τις αποφάσεις της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (CFA) της ΔΟΕ. Η Επιτροπή CFA διευκρίνισε ότι οι «*Κυβερνήσεις οφείλουν να εγγυώνται την πρόσβαση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στους χώρους εργασίας, με τον δέοντα σεβασμό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και διοίκησης, ώστε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μπορούν να επικοινωνούν με εργαζομένους και να τους ενημερώνουν για τα πιθανά πλεονεκτήματα της συμμετοχής σε μια συνδικαλιστική οργάνωση.*»⁷⁴

- 94.** Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι στην ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπεται το γενικό δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να εισέρχονται σε μια επιχείρηση.
- 95.** Το Γραφείο επισημαίνει τα συμπεράσματα της συγκριτικής μελέτης, και συγκεκριμένα ότι το δικαίωμα των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων να εισέρχονται στον χώρο εργασίας προκειμένου να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες προσέλευσης μελών έχει μεγάλη πρακτική σημασία στις επιχειρήσεις που δεν έχουν καθόλου ή έχουν ελάχιστα συνδικαλισμένα μέλη. Ορθές πρακτικές υπάρχουν στην Ισπανία και τη Γερμανία, όπου υφίσταται είτε νόμιμο (Ισπανία) είτε δικαστικά αναγνωρισμένο (Γερμανία) δικαίωμα επίσκεψης στον χώρο εργασίας προς όφελος στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και στις δύο περιπτώσεις, είναι σημαντικό ο εργοδότης να ειδοποιείται εγκαίρως και η επίσκεψη να μην διαταράσσει αφύσικα την αποδοτική λειτουργία της εν λόγω επιχείρησης. Η Ιταλική διάταξη προϋποθέτει ότι τουλάχιστον ένας εργαζόμενος θα πρέπει να είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Σύσταση 2

- 96.** Το Γραφείο συνιστά να εξεταστεί το ενδεχόμενο να παρέχεται πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας της επιχείρησης σε όλους τους εκπροσώπους εργαζομένων, περιλαμβανομένων των εκπροσώπων εργαζομένων που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση, σε περίπτωση που η πρόσβαση αυτή είναι απαραίτητη για να μπορέσουν να εκτελέσουν τα καθήκοντα εκπροσώπησης ή/και να δίνεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η δυνατότητα να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα πιθανά πλεονεκτήματα συμμετοχής σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, με τον δέοντα σεβασμό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και διοίκησης. Το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να ασκείται κατά τρόπο, ώστε να μην διαταράσσεται η αποδοτική λειτουργία της σχετικής επιχείρησης. Εάν χρειάζεται, οι οργανώσεις εργαζομένων και οι εργοδότες θα μπορούσαν να συνάψουν συμβάσεις, ώστε η πρόσβαση στους χώρους εργασίας, τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου εργασίας, να παρέχεται στις οργανώσεις εργαζομένων χωρίς να εμποδίζεται η λειτουργία της επιχείρησης.⁷⁵

Σύσταση 2

⁷³ ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1587, 1593, 1594, 1596 και Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 81η Σύνοδος 1994, CEACR, Συνδικαλιστική Ελευθερία και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, ΔΟΕ, 1994, αριθ. 128.

⁷⁴ ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1590.

⁷⁵ ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1599.

Άδειες - κόστος

Άδειες - κόστος 97. Το Γραφείο υπενθυμίζει την καθοδήγηση που παρέχεται από τη Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143), που ορίζει ότι:

«(1) Θα πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης κάθε απαραίτητη άδεια, χωρίς μείωση μισθού ή κοινωνικών ή πρόσθετων παροχών, για την εκτέλεση των καθηκόντων εκπροσώπησης στην επιχείρηση [...]»

98. Το ελληνικό σύστημα διευκολύνει την εκλογή συνδικαλιστικών εκπροσώπων σε επίπεδο επιχείρησης. Μία διαφαινόμενη πρόκληση είναι ότι δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στην έκταση της άδειας και το μέγεθος της επιχείρησης όπου εργάζεται ο εκλεγμένος εκπρόσωπος. Ως εκ τούτου, η εκλογή εργαζομένου ως εκπροσώπου των εργαζομένων αποτελεί έναν «κίνδυνος» τον οποίο επωμίζεται ο εργοδότης σε επίπεδο επιχείρησης, παρά το ότι ο εκπρόσωπος των εργαζομένων μπορεί να συμμετέχει σε δραστηριότητες και σε ανώτερο επίπεδο (κλαδικό, εθνικό, ακόμα και ευρωπαϊκό). Ο εργοδότης δεν έχει τρόπο μετριασμού του κινδύνου αυτού.

99. Στη διάρκεια της αρχικής αποστολής, τον Ιανουάριο 2020, το Γραφείο επισήμανε ότι ορισμένες οργανώσεις εργοδοτών δεν είναι ικανοποιημένες που οι εργοδότες χρηματοδοτούν έμμεσα τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για θέματα που δεν σχετίζονται άμεσα με τη διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού ή τις εργασιακές σχέσεις σε επίπεδο επιχείρησης. Ωστόσο, συνδικαλιστικές δραστηριότητες που διεξάγονται σε άλλα επίπεδα πέραν του επιχειρησιακού, ενδέχεται να παίζουν καθοριστικό ρόλο για την εργασία του εκπροσώπου εντός της επιχείρησης, και για τις υγιείς εργασιακές σχέσεις στον χώρο εργασίας

Σύσταση 3:

Σύσταση 3 100. Το ελληνικό σύστημα διευκολύνει την εκλογή συνδικαλιστικών εκπροσώπων από το επίπεδο επιχείρησης έως το εθνικό, κλαδικό ή ανώτατου συμβουλίου. Κάτω από ορισμένες συνθήκες, ένας εκλεγμένος συνδικαλιστικός εκπρόσωπος δικαιούται να λάβει άδεια μετ' αποδοχών από τον εργοδότη του για την εκτέλεση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων. Ωστόσο δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στην έκταση της άδειας και το μέγεθος της εταιρείας ή επιχείρησης όπου εργάζεται ο εκλεγμένος εκπρόσωπος. Ως εκ τούτου, η εκλογή εργαζομένου ως εκπροσώπου των εργαζομένων αποτελεί έναν «κίνδυνο» τον οποίο επωμίζεται ο εργοδότης σε επίπεδο επιχείρησης, παρά το γεγονός ότι ο εκπρόσωπος των εργαζομένων μπορεί να συμμετέχει σε δραστηριότητες άλλου επιπέδου πέραν της επιχείρησης (π.χ. κλαδικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό). Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι επί του παρόντος, ο εργοδότης δεν έχει στη διάθεσή του τρόπο μετριασμού της κατάστασης αυτής.

101. Το Γραφείο συνιστά στην κυβέρνηση να ξεκινήσει διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους προς εξεύρεση λύσης για τον μετριασμό των κινδύνων.

Ενώσεις προσώπων

102. Ένα από τα καίρια υπό συζήτηση ζητήματα στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα αναφέρεται στο καθεστώς των ενώσεων προσώπων.

Ενώσεις προσώπων

103. Το Γραφείο υπενθυμίζει την απόφαση της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας το 2012 στο θέμα αυτό:

«Η Επιτροπή θεωρεί ότι συλλογικές διαπραγματεύσεις με εκπροσώπους μη συνδικαλισμένων εργαζομένων, θα πρέπει να επιτρέπονται μόνο όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις στο αντίστοιχο επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η Σύσταση για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91), τονίζει τον ρόλο των οργανώσεων εργαζομένων ως ένα από τα μέρη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αναφέρεται σε εκπροσώπους μη συνδικαλισμένων εργαζομένων μόνο όπου δεν υφίσταται σχετική οργάνωση, ενώ και η Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 135), και η Σύμβαση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1981 (αριθ. 154) περιέχουν επίσης ρητές διατάξεις που εγγυώνται ότι, στην περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και εκλεγμένοι εκπρόσωποι, τότε κατάλληλα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη εκλεγμένων εκπροσώπων δεν χρησιμοποιείται για να υπονομεύσει τη θέση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. [Βλ. Επιτομή, όπ.π., παρ. 944 και 946.] Η Επιτροπή επισημαίνει τις διαβεβαιώσεις της Κυβέρνησης ότι τα μέλη ενώσεων προσώπων θα απολαμβάνουν αντίστοιχη προστασία κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, αλλά παρατηρεί ότι η Κυβέρνηση δεν υποστηρίζει ότι οι ενώσεις αυτές μπορούν να θεωρηθούν συνδικαλιστικές οργανώσεις με πλήρεις λειτουργίες και εγγυήσεις ανεξαρτησίας. Υπό αυτές τις συνθήκες, η Επιτροπή προβληματίζεται ότι η χορήγηση δικαιωμάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ενώσεις αυτές μπορεί να υπονομεύσει σοβαρά τη θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως φωνής εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η Επιτροπή προβληματίζεται έτι περαιτέρω δεδομένου ότι η αναγνώριση των εν λόγω ενώσεων έρχεται στο πλαίσιο ριζικής αναθεώρησης του συστήματος εργασιακών σχέσεων όπως ίσχυε στη χώρα. Η Επιτροπή αναμένει ότι το ερώτημα των ρόλων και ευθυνών των ενώσεων προσώπων θα αποτελέσει αντικείμενο εκτενούς και περιεκτικής συζήτησης με τους κοινωνικούς εταίρους, στο πλαίσιο συνολικής αναθεώρησης του συστήματος εργασιακών σχέσεων, με στόχο τη διασφάλιση ότι δεν υπονομεύουν τη θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.»

104. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι το Άρθρο 3 της Σύμβασης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1981 (αριθ. 154) ορίζει ότι:

1. «Εφόσον ο νόμος ή η εθνική πρακτική αναγνωρίζουν την ύπαρξη των αντιπροσώπων των εργαζομένων, όπως αυτοί καθορίζονται στο άρθρο 3, παράγραφος (β) της Σύμβασης του 1971 για τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, ο νόμος ή η εθνική πρακτική μπορούν να καθορίσουν σε ποιο μέτρο ο όρος **συλλογική διαπραγμάτευση** θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης, για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης, τις διαπραγματεύσεις με τους αντιπροσώπους αυτούς.

2. Εφόσον, κατ' εφαρμογή της παραπάνω παραγράφου 1, ο όρος **συλλογική διαπραγμάτευση** περιλαμβάνει επίσης και τις διαπραγματεύσεις με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα, κάθε φορά που υπάρχει λόγος, για να εξασφαλίζεται ότι η παρουσία των αντιπροσώπων αυτών δεν μπορεί να αποδυναμώσει τη θέση των ενδιαφερόμενων εργατικών οργανώσεων.

105. Το Γραφείο υπενθυμίζει ότι η Παράγραφος 4 της Σύστασης για τους εκπροσώπους εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143), 1971 (αριθ. 143) ορίζει εξής:

«Στην περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και εκλεγμένοι εκπρόσωποι, τότε κατάλληλα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη εκλεγμένων εκπροσώπων **δεν χρησιμοποιείται για να υπονομεύσει τη θέση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εκπροσώπων τους**, και να ενθαρρύνεται η συνεργασία μεταξύ εκλεγμένων εκπροσώπων και των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εκπροσώπων τους, επί όλων των σχετικών ζητημάτων.» [η έμφαση προστέθηκε]

Το Γραφείο υπενθυμίζει επιπλέον ότι η Παράγραφος 2 της Σύστασης για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91) διευκρινίζει τον ρόλο που αποδίδουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας στους εκπροσώπους που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε αντίθεση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ειδικότερα αναφορικά με τον ρόλο τους στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης, ορίζοντας ότι:

i) «ο όρος συλλογικές συμβάσεις σημαίνει όλες τις συμβάσεις που συντάσσονται εγγράφως αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και τους όρους απασχόλησης μεταξύ, αφενός, ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών, και αφετέρου μίας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων, **ή, αν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, των εκπροσώπων των εργαζομένων που έχουν δεόντως εκλεγθεί και εξουσιοδοτηθεί από αυτούς σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς.**» [η έμφαση προστέθηκε]

106. Το Γραφείο επισημαίνει την ακόλουθη δήλωση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων:

«Πράγματι, η Επιτροπή θεωρεί ότι απευθείας διαπραγματεύσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζομένους της, με σκοπό τη αποφυγή επαρκώς αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, όπου υφίστανται, ενδέχεται να υπονομεύσει την αρχή της προαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ορίζεται στη Σύμβαση.»⁷⁶

107. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι με τον Νόμο 4024/2011 επιτράπηκε στις αποκαλούμενες «ενώσεις προσώπων» να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σε εταιρείες χωρίς συνδικαλιστική οργάνωση.⁷⁷ Σύμφωνα με τον Ν. 4024/2011 αυτές οι «ενώσεις προσώπων» μπορούν να υπογράψουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, υπό την προϋπόθεση ότι το 60% των εργαζομένων ανήκει στην «ένωση προσώπων». Η εκπροσώπηση των «ενώσεων προσώπων» στις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη τέτοιων συμβάσεων θεωρήθηκε ιδιαίτερα προβληματική, ειδικότερα στο πλαίσιο των ΜμΕ που αποτελούν και την πλειοψηφία των ελληνικών εταιρειών.⁷⁸ Από την εισαγωγή τους, οι «ενώσεις προσώπων» υπονόμισαν σημαντικά τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επίπεδο επιχείρησης, ιδίως στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, και ήταν τα συμβαλλόμενα μέρη στην πλειοψηφία των επιχειρησιακών συμβάσεων από το 2012 και ύστερα, οι οποίες τουλάχιστον το 2012, είχαν ως αποτέλεσμα την περικοπή μισθών και ημερομισθίων.⁷⁹

⁷⁶ ILO, 2012 - General Survey. Giving globalization a human face. International Labour Conference, 101st session, 2012, para. 239.

⁷⁷ See national background report prepared by Prof. Kostas Papadimitriou "Trade Union facilities in Greece" (unpublished).

⁷⁸ ILO, Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece, 2016, p. 14

⁷⁹ Ioannou, I and Papadimitriou, C. Collective negotiations in Greece during 2011=2012: trends, changes and prospects (in Greek), Athens, Organization for Mediation and Arbitration, 2013.

108. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι οι ενώσεις προσώπων (μία ανά επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, δημόσιο φορέα ή ΟΤΑ) ιδρύονται από τουλάχιστον δέκα εργαζομένους με την σύνταξη ενός καταστατικού το οποίο κατατίθεται στον γραμματέα του οικείου Πρωτοδικείου και κοινοποιείται στον εργοδότη, με την προϋπόθεση ότι α) ο αριθμός εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους 40 και β) ότι δεν υπάρχει πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία να συμμετέχουν τουλάχιστον οι μισοί εργαζόμενοι. Αν, μετά τη σύσταση (όπου προβλέπεται) τέτοιας «ένωσης προσώπων», παύει να ικανοποιείται μία από τις ως άνω προϋποθέσεις, η ένωση λύεται αυτοδικαίως. Το καταστατικό ορίζει τον σκοπό της ένωσης, τα πρόσωπα που την εκπροσωπούν και τη διάρκεια, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει τους έξι μήνες.

109. Στην έκθεση της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου της ΔΟΕ (2011)⁸⁰ αναφέρεται ότι «Η Αποστολή Υψηλού Επιπέδου αντιλαμβάνεται ότι οι ενώσεις προσώπων δεν είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ούτε ρυθμίζονται από τις απαραίτητες εγγυήσεις για την ανεξαρτησία τους. Η Αποστολή Υψηλού Επιπέδου εκφράζει τον έντονο προβληματισμό της ότι η σύναψη 'συλλογικών συμβάσεων' υπό τους όρους αυτούς θα είχε αρνητικές επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη δυνατότητα του συνδικαλιστικού κινήματος να ανταποκρίνεται στις ανησυχίες των μελών του σε κάθε επίπεδο, καθώς και στις υφιστάμενες εργοδοτικές οργανώσεις και τυχόν σταθερή βάση στην οποία θα μπορούσε να διεξαχθεί κοινωνικός διάλογος στη χώρα στο μέλλον.»

⁸⁰ ΔΓΕ (Διεθνές Γραφείο Εργασίας), Έκθεση της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου στην Ελλάδα, Αθήνα 19-23 Σεπτεμβρίου 2011, Γενεύη: Διεθνές Γραφείο Εργασίας, 2015, σελ. 59.



110. Στις παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR το 2018 αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως του 1949 (αριθ. 98) στην Ελλάδα, η Επιτροπή CEACR σημειώνει τα εξής:⁸¹

«Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και ενώσεις προσώπων. Η Επιτροπή υπενθυμίζει τα προηγούμενα σχόλιά της αναφορικά με τον Ν. 4024/2011 που προέβλεπε ότι αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση σε μια εταιρεία, αρμόδια για τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης είναι η ένωση προσώπων. Η Επιτροπή είχε εκφράσει προβληματισμό ότι, δεδομένης της επικράτησης μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, η διευκόλυνση των ενώσεων προσώπων, σε συνδυασμό με την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που προβλέφθηκε αρχικά στον Ν. 3845/2010, και με δεδομένη την εφαρμογή του Ν. 4024/2011, θα είχε πολύ αρνητικό αντίκτυπο στα θεμέλια των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Η Επιτροπή επισημαίνει την υπόδειξη της κυβέρνησης ότι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης έχει αποκατασταθεί, και παρατηρεί τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία σύμφωνα με τα οποία, το 2017, 155 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπογράφηκαν με συνδικαλιστικές οργανώσεις και 91 συμβάσεις υπογράφηκαν με ενώσεις προσώπων. Επίσης, ισχύουν 26 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και 15 ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης, ωστόσο, τους συνεχιζόμενους προβληματισμούς της ΓΣΕΕ ότι οι ενώσεις προσώπων εξακολουθούν να υφίστανται εις βάρος των δημοκρατικά εκλεγμένων και σε λειτουργία κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. **Υπενθυμίζοντας τη σημασία της προώθησης συλλογικών διαπραγματεύσεων με οργανώσεις εργαζομένων, βελτιώνοντας έτσι την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση να δώσει λεπτομερείς απαντήσεις και να υποδείξει τις ενέργειες που έχουν αναληφθεί για την προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων με συνδικαλιστικές οργανώσεις σε όλα τα επίπεδα, και αν έχει ληφθεί υπόψη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, το ενδεχόμενο σχηματισμού τμημάτων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μικρές επιχειρήσεις.**

111. Το Γραφείο αντιλαμβάνεται ότι με τις αλλαγές που εισήχθησαν το 2019 (Ν. 4635/2019, άρθρο 53) τροποποιήθηκε περαιτέρω το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την ιεράρχηση και επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Μεταξύ άλλων, περιλαμβάνεται η προτεραιοποίηση των επιχειρησιακών συμβάσεων στην περίπτωση εταιρειών σε δυσχέρεια, ακόμη κι αν οι όροι των συμβάσεων αυτών είναι λιγότερο ευνοϊκοί από αυτούς των συμβάσεων υψηλότερου επιπέδου. Να σημειωθεί ότι σε αυτές τις περιπτώσεις, οι ενώσεις προσώπων έχουν τη δυνατότητα σύναψης τέτοιων συμβάσεων.

112. Στο πλαίσιο αυτό, το Γραφείο επισημαίνει πως η Επιτροπή είχε εκφράσει προβληματισμό ότι, δεδομένης της επικράτησης μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, η διευκόλυνση των ενώσεων προσώπων, σε συνδυασμό με την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που προβλέφθηκε αρχικά στον Νόμο 3845/2010, και με δεδομένη την εφαρμογή του Νόμου 4024/2011, θα είχε πολύ αρνητικό αντίκτυπο στα θεμέλια των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Η Επιτροπή επισημαίνει την υπόδειξη της κυβέρνησης ότι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης έχει αποκατασταθεί. Το Γραφείο επισημαίνει επίσης ότι επιχειρήσεις σε οικονομική δυσχέρεια μπορούν να κάνουν χρήση του δικαιώματος εξαίρεσης από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

⁸¹ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019- Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98) - Ελλάδα (Κύρωση: 1962). Βλ.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962772

113. Το Γραφείο επισημαίνει ότι ένας τρόπος να μετριαστεί ο αρνητικός αντίκτυπος στα θεμέλια των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι διαμέσου της επέκτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το Γραφείο υπενθυμίζει την παρατήρηση της CEACR η οποία «επισημαίνει τις πληροφορίες που παρασχέθηκαν από τον ΣΕΒ ότι η αναβίωση του δικαιώματος του υπουργού να επεκτείνει την κάλυψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων μετά το τέλος του τρίτου προγράμματος οικονομικής προσαρμογής για την Ελλάδα, θα πρέπει να συνοπλοποιήσει τις εξής βασικές προϋποθέσεις: (i) μια αξιόπιστη μεθοδολογία ώστε να διασφαλίζεται ότι η συλλογική σύμβαση καλύπτει τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων· (ii) τα μέρη της σύμβασης να συμφωνούν με την επέκταση, και (iii) οι αποφάσεις υποχρεωτικής διαιτησίας πρέπει να αποκλείονται από τον μηχανισμό επέκταση. Η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την επισήμανση της κυβέρνησης ότι εξέδωσε την εγκύκλιο 3291/2175/13.06.2018 με την οποία ορίζεται η διαδικασία που ακολουθείται ώστε να διαπιστώνεται κατά πόσον η συλλογική σύμβαση καλύπτει το 51 τοις εκατό των εργαζομένων του κλάδου, πριν αποφασιστεί αν θα μπορούσε να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική σύμφωνα με το άρθρο 11.2 του Ν. 1876. Η κυβέρνηση επισημαίνει ότι η προσέγγιση αυτή έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονων διαβουλεύσεων και έγινε αποδεκτή από όλους τους κοινωνικούς εταίρους. Αναφερόμενη σε μια επακόλουθη ανταλλαγή αλληλογραφίας με τον ΣΕΒ, η κυβέρνηση επισημαίνει ότι μόνο ο Υπουργός Εργασίας διαθέτει τη διακριτική ευχέρεια να κηρύξει μια συλλογική σύμβαση γενικώς υποχρεωτική.»

114. Επ' αυτού, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι στην παράγραφο 5.2 της Σύστασης για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91), προβλέπεται ότι «Σύμφωνα με εθνικούς νόμους ή κανονισμούς, η επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης δύναται να υπόκειται στις εξής, μεταξύ άλλων, προϋποθέσεις: (α) η συλλογική σύμβαση να καλύπτει ήδη αριθμό εργοδοτών και εργαζομένων που, σύμφωνα με την αρμόδια αρχή, είναι επαρκώς αντιπροσωπευτικός, (β) ως γενικός κανόνας, το αίτημα για επέκταση της σύμβασης να υποβάλλεται από μία ή περισσότερες οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη της σύμβασης, και (γ) πριν από την επέκταση της σύμβασης, θα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους για τους οποίους θα ισχύει η σύμβαση μετά την επέκτασή της, να εκφράσουν τις παρατηρήσεις τους.

115. Το Γραφείο επισημαίνει επίσης τα αποτελέσματα της συγκριτικής μελέτης που διευκρινίζει ότι πρέπει να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία προς όφελος των οργανώσεων τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Οι παρεμβάσεις μπορεί να προέρχονται τόσο από τις αρχές όσο και από τις οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και τα μέλη τους. Λόγω κάποιας έλλειψης ισορροπίας ισχύος μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεων τους, είναι πιο εύκολο για έναν μεμονωμένο εργοδότη να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης απ' ό,τι για μια συνδικαλιστική οργάνωση, και πόσο μάλλον για τα μέλη της, να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας οργάνωσης εργοδοτών. Συνεπώς, όλα τα παραδείγματα παρέμβασης που επισημαίνονται στο Άρθρο 2 παρ. 2 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας Αριθ. 98 αφορούν σε παρεμβάσεις που θίγουν οργανώσεις εργαζομένων.⁸²

⁸² Dorssemont, F, Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των εκπροσώπων και μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

116. Το Γραφείο επισημαίνει επίσης τα πορίσματα ενός εγγράφου εργασίας της ΔΟΕ για την «Αξιολόγηση των επιπτώσεων των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα» ότι «οι μελέτες έχουν επανειλημμένα δείξει ότι ο κάθετος συντονισμός, ή 'συνάρθρωση' μεταξύ επιπέδων [συλλογικών διαπραγματεύσεων], είναι κρίσιμης σημασίας για την ευελιξία, βιωσιμότητα και απόδοση».⁸³

Σύσταση 4:

- Σύσταση 4**
- 117.** Το Γραφείο υπενθυμίζει την παρατήρηση της Επιτροπής CEACR, δηλαδή ότι η κυβέρνηση πρέπει να αναλάβει ενέργειες για την προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων με συνδικαλιστικές οργανώσεις σε όλα τα επίπεδα, και να λάβει υπόψη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, το ενδεχόμενο σχηματισμού τμημάτων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μικρές επιχειρήσεις. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει ότι μία οργάνωση υψηλότερου επιπέδου θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα τμήμα στην επιχείρηση μέσω των μελών συνδικαλιστικής οργάνωσης που δουλεύουν στην επιχείρηση. Αν επιτραπεί η δημιουργία τμημάτων σε επιχειρήσεις από συνδικαλιστικές οργανώσεις υψηλότερου επιπέδου, θα ήταν δυνατή η συλλογική διαπραγμάτευση από συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μικρές επιχειρήσεις.
- 118.** Σύμφωνα με καθοδήγηση παρέχονται από Συμβάσεων αριθ. 135 και αριθ. 154, στην περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και εκλεγμένοι εκπρόσωποι, τότε κατάλληλα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται, όπου είναι απαραίτητο ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη εκλεγμένων εκπροσώπων δεν χρησιμοποιείται για να υπονομεύσει τη θέση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- 119.** Το Γραφείο ενθαρρύνει την κυβέρνηση να καθιστά προσπελάσιμες από το κοινό τις συλλογικές συμβάσεις (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υπογράφονται από ενώσεις προσώπων), ώστε να μπορεί να αξιολογείται εάν και κατά πόσο οι επιχειρησιακές συμβάσεις που υπογράφονται με ενώσεις προσώπων εξακολουθούν να είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που υπογράφονται σε υψηλότερο επίπεδο μετά την αναθεώρηση του Νόμου το 2018 και το 2019, αντίστοιχα.

⁸³ ΔΟΕ, Αξιολόγηση των επιπτώσεων των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, 2016.





ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Κυρώσεις Συμβάσεων ΔΟΕ από την Ελλάδα

71 Συμβάσεις και 1 Πρωτόκολλο

- Θεμελιώδεις Συμβάσεις: **8 από 8**
- Συμβάσεις διακυβέρνησης (προτεραιότητα): **3 από 4**
- Τεχνικές Συμβάσεις : **60 από 178**
- Από τις **71** Συμβάσεις και το **1** Πρωτόκολλο που έχει κυρώσει η Ελλάδα, εκ των οποίων **51** είναι σε ισχύ, **17** Συμβάσεις έχουν καταγγελθεί, **3** έγγραφα έχουν καταργηθεί, και **καμία** δεν έχει κυρωθεί τους τελευταίους 12 μήνες.

Θεμελιώδεις:

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση
C029 - Σύμβαση περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, 1930 (αριθ. 29)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ
C087 - Σύμβαση για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87)	30 Μαρτίου 1962	Σε ισχύ
C098 - Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)	30 Μαρτίου 1962	Σε ισχύ
C100 - Σύμβαση περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας, 1951 (αριθ. 100)	06 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ
C105 - Σύμβαση περί καταργήσεως της αναγκαστικής εργασίας, 1957 (αριθ. 105)	30 Μαρτίου 1962	Σε ισχύ
C111 - Σύμβαση για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, 1958 (αριθ. 111)	7 Μαΐου 1984	Σε ισχύ
C138 - Σύμβαση περί του κατώτατου ορίου εισόδου εις την απασχόλησιν, 1973 (αριθ. 138) Ως κατώτατο όριο ορίζονται τα : 15 έτη	14 Μαρτίου 1986	Σε ισχύ
C182 - Σύμβαση για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας, 1999 (αριθ. 182)	30 Μαρτίου 1962	Σε ισχύ

Διακυβέρνησης (προτεραιότητα)

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση
C081 - Σύμβαση για την επιθεώρηση εργασίας, 1947 (αριθ. 81)	16 Ιουνίου 1955	Σε ισχύ
C122 - Σύμβαση για την πολιτική απασχόλησης, 1964 (αριθ. 122)	7 Μαΐου 1984	Σε ισχύ
C144 - Σύμβαση περί τριμερούς διαβούλευσης (Διεθνή Πρότυπα Εργασίας), 1976 (αριθ. 144)	28 Αυγούστου 1981	Σε ισχύ

Τεχνικές

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση	
C001 - Σύμβαση περί περιορισμού ωρών εργασίας στη βιομηχανία, 1919 (αριθ. 1)	19 Νοεμβρίου 1920	Σε ισχύ	
C003 - Σύμβαση περί προστασίας της μητρότητας, 1919 (αριθ. 3)	19 Νοεμβρίου 1920	Σε ισχύ	
C004 - Σύμβαση περί νυχτερινής εργασίας γυναικών, 1919 (αριθ. 4)	19 Νοεμβρίου 1920	Δεν ισχύει	Καταργηθείσα Σύμβαση με απόφαση της 106ης Συνόδου της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2017)
C005 - Σύμβαση περί ελαχίστου ορίου ηλικίας (βιομηχανία), 1919 (αριθ. 5)	19 Νοεμβρίου 1920	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 14 Μαρτίου 1987 από τη Σύμβαση C138
C006 - Σύμβαση περί νυχτερινής εργασίας ανηλίκων (στη βιομηχανία), 1919 (αριθ. 6)	19 Νοεμβρίου 1920	Σε ισχύ	
C007 - Σύμβαση περί ελαχίστου ορίου ηλικίας (ναυτική εργασία), 1920 (αριθ. 7)	16 Δεκεμβρίου 1925	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 14 Μαρτίου 1987 από τη Σύμβαση C138
C008 - Σύμβαση για αποζημίωση λόγω ανεργίας (ναυαγίου) του 1920 (αριθ. 8)	16 Ιουνίου 1955	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C009 - Σύμβαση για εύρεση εργασίας σε ναυτικούς, 1920 (αριθ. 9)	16 Δεκεμβρίου 1925	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C001 - Σύμβαση για δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι (γεωργία), 1921 (αριθ. 11)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ	
C013 - Σύμβαση περί χρήσης ανθρακικού μολύβδου στους χρωματισμούς, 1921 (αριθ. 13)	22 Δεκεμβρίου 1926	Σε ισχύ	
C014 - Σύμβαση περί εβδομαδιαίας ανάπαυσης (βιομηχανία), 1921 (αριθ. 14)	Σάββατο, 11 Μαΐου 1929	Σε ισχύ	
C015 - Σύμβαση περί ελαχίστου ορίου ηλικίας (θερμασταί και ανθρακείς), 1921 (αριθ. 15)	14 Ιουνίου 1930	Δεν ισχύει	Καταργηθείσα Σύμβαση με απόφαση της 106ης Συνόδου της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2017)
C016 - Σύμβαση για ιατρική εξέταση των νέων (θάλασσα), 1921 (αριθ. 16)	28 Ιουνίου 1930	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C017 - Σύμβαση περί αποζημίωσης των ατυχημάτων εργασίας, 1925 (αριθ. 17)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ	
C019 - Σύμβαση για τη ισότητα μεταχείρισης (αποζημίωση εργατικού ατυχήματος), 1925 (αριθ. 19)	Σάββατο, 30 Μαΐου 1936	Σε ισχύ	
C023 - Σύμβαση περί επαναπατρισμού των ναυτικών, 1926 (αριθ. 23)	Τετάρτη, 6 Μαΐου 1981	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006

Τεχνικές

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση	
C027 - Σύμβαση για την επισήμανση βαρών (δέματα που μεταφέρονται με πλοία), 1929 (αριθ. 27)	Σάββατο, 30 Μαΐου 1936	Σε ισχύ	
C041 - Σύμβαση περί νυχτερινής εργασίας γυναικών (αναθ.), 1934 (αριθ. 41)	Σάββατο, 30 Μαΐου 1936	Δεν ισχύει	Καταργηθείσα Σύμβαση με απόφαση της 106ης Συνόδου της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2017)
C042 - Σύμβαση περί αποζημίωσης των επαγγελματικών ασθενειών (αναθ.), 1934 (αριθ. 42)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ	
C045 - Σύμβαση περί υπογείων εργασιών (γυναίκες), 1935 (αριθ. 45)	Σάββατο, 30 Μαΐου 1936	Σε ισχύ	
C052 - Σύμβαση περί αδειών μετ' αποδοχών, 1936 (αριθ. 52)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ	
C055 - Σύμβαση περί ευθύνης πλοιοκτητών σε περίπτωση ασθενείας ή ατυχήματος ναυτικού, 1936 (αριθ. 55)	19 Ιουνίου 1968	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C058 - Σύμβαση περί ελαχίστου ορίου ηλικίας (ναυτική εργασία) (αναθ.), 1936 (αριθ. 58)	9 Οκτωβρίου 1963	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C062 - Σύμβαση περί διατάξεων ασφαλείας στην οικοδομική βιομηχανία, 1937 (αριθ. 62)	29 Αυγούστου 1984	Σε ισχύ	
C068 - Σύμβαση περί τροφής και υπηρεσιών τροφοδοσίας πληρωμάτων πλοίων, 1946 (αριθ. 68)	28 Αυγούστου 1981	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C069 - Σύμβαση περί πιστοποιητικών μαγείρων πλοίων, 1946 (αριθ. 69)	9 Οκτωβρίου 1963	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C071 - Σύμβαση για τις συντάξεις των ναυτικών, 1946 (αριθ. 71)	2 Δεκεμβρίου 1986	Σε ισχύ	
C073 - Σύμβαση για την ιατρική εξέταση ναυτικών, 1946 (αριθ. 73)	Τετάρτη, 6 Μαΐου 1981	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C077 - Σύμβαση για ιατρική εξέταση των νέων (βιομηχανία), 1946 (αριθ. 77)	28 Αυγούστου 1981	Σε ισχύ	
C078 - Σύμβαση για ιατρική εξέταση των νέων (μη βιομηχανικά επαγγέλματα), 1946 (αριθ. 78)	28 Αυγούστου 1981	Σε ισχύ	
C080 - Σύμβαση τελικής αναθεώρησης άρθρων , 1946 (αριθ. 80)	13 Ιουνίου 1952	Σε ισχύ	
C088 - Σύμβαση για την υπηρεσίες απασχόλησης, 1948 (αριθ. 88)	16 Ιουνίου 1955	Σε ισχύ	

Τεχνικές

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση	
C089 - Σύμβαση περί νυχτερινής εργασίας γυναικών (αναθ.), 1948 (αριθ. 89)	27 Απριλίου 1959	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε στις 25 Φεβρουαρίου 1992
C090 - Σύμβαση περί νυχτερινής εργασίας ανηλίκων (στη βιομηχανία), 1948 (αριθ. 90)	30 Μαρτίου 1962	Σε ισχύ	
C092 - Σύμβαση περί χώρων ενδιαίτησης των πληρωμάτων στα πλοία (αναθ.), 1949 (αριθ. 92)	2 Δεκεμβρίου 1986	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C095 - Σύμβαση περί προστασίας των ημερομισθίων, 1949 (αριθ. 95)	16 Ιουνίου 1955	Σε ισχύ	
C102 - Σύμβαση για τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλισης, 1952 (αριθ. 102) Έχουν γίνει αποδεκτά τα μέρη II έως VI και VIII έως X	16 Ιουνίου 1955	Σε ισχύ	
C103 - Σύμβαση περί προστασίας της μητρότητας (αναθ.), 1952 (αριθ. 103)	19 Φεβρουαρίου 1983	Σε ισχύ	
C106 - Σύμβαση περί εβδομαδιαίας ανάπαυσης (εμπόριο και εργασία γραφείου), 1957 (αριθ. 106)	28 Αυγούστου 1981	Σε ισχύ	
C108 - Σύμβαση για τα έγγραφα των ναυτικών, 1958 (αριθ. 108)	9 Οκτωβρίου 1963	Σε ισχύ	
C115 - Σύμβαση περί προστασίας των εργαζομένων από ιοντίζουσες ακτινοβολίες, 1960 (αριθ. 115)	04 Ιουνίου 1982	Σε ισχύ	
C124 - Σύμβαση για ιατρική εξέταση των νέων (υπόγειες εργασίες), 1965 (αριθ. 124)	28 Αυγούστου 1981	Σε ισχύ	
C126 - Σύμβαση περί χώρων ενδιαίτησης των πληρωμάτων στα πλοία (αλιείς), 1966 (αριθ. 126)	19 Ιουνίου 1990	Σε ισχύ	
C133 - Σύμβαση περί χώρων ενδιαίτησης των πληρωμάτων στα πλοία (συμπληρωματικές διατάξεις), 1970 (αριθ. 133)	24 Σεπτεμβρίου 1986	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C134 - Σύμβαση περί προλήψεως εργατικών ατυχημάτων των ναυτικών, 1970 (αριθ. 134)	08 Ιουνίου 1977	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C135 - Σύμβαση των Εκπροσώπων Εργαζομένων, 1971 (αριθ. 135)	27 Ιουνίου 1988	Σε ισχύ	
C136 - Σύμβαση περί προστασίας από τους κινδύνους δηλητηρίασης από βενζόλιο, 1971 (αριθ. 136)	24 Ιανουαρίου 1977	Σε ισχύ	

Τεχνικές

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση	
C141 - Σύμβαση περί οργανώσεων γεωργικών εργατών, 1975 (αριθ. 141)	17 Οκτωβρίου 1989	Σε ισχύ	
C142 - Σύμβαση περί ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, 1975 (αριθ. 142)	17 Οκτωβρίου 1989	Σε ισχύ	
C147 - Σύμβαση περί ελάχιστων επιπέδων ασφαλείας των εμπορικών πλοίων, 1976 (αριθ. 147)P147 - Πρωτόκολλο του 1996 στη Σύμβαση περί ελάχιστων επιπέδων ασφαλείας των εμπορικών πλοίων του 1976 που κυρώθηκε στις 14 Μαΐου 2002 (εκτός ισχύος) Έχει κυρώσει το Πρωτόκολλο του 1996	18 Σεπτεμβρίου 1979	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
C149 - Σύμβαση περί νοσηλευτικού προσωπικού, 1977 (αριθ. 149)	17 Μαρτίου 1987	Σε ισχύ	
C150 - Σύμβαση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 150).	31 Ιουλίου 1985	Σε ισχύ	
C151 - Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 151)	29 Ιουλίου 1996	Σε ισχύ	
C154 - Σύμβαση για την πρόωθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1981 (αριθ. 154).	17 Σεπτεμβρίου 1996	Σε ισχύ	
C156 - Σύμβαση περί εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981 (αριθ. 156)	10 Ιουνίου 1988	Σε ισχύ	
C159 - Σύμβαση για την επαγγελματική αποκατάσταση και απασχόληση αναπήρων προσώπων, 1983 (αριθ. 159)	31 Ιουλίου 1985	Σε ισχύ	
C160 - Σύμβαση για τις στατιστικές της εργασίας, 1985 (αριθ. 160)Αποδοχή όλων των άρθρων του Μέρους II, κατά τα οριζόμενα στο Άρθρο 16, παράγραφος 2 της Σύμβασης.	17 Μαρτίου 1993	Σε ισχύ	
C180 - Σύμβαση για τις ώρες εργασίας των ναυτικών και την επάνδρωση των πλοίων, 1996 (αριθ. 180)	2 Δεκεμβρίου 1986	Σε ισχύ	
C073 - Σύμβαση για την ιατρική εξέταση ναυτικών, 1946 (αριθ. 73)	Τρίτη, 14 Μαΐου 2002	Δεν ισχύει	Καταγγέλθηκε αυτομάτως στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006
MLC, 2006 - Σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 (MLC, 2006)Σύμφωνα με το Πρότυπο A4.5 (2) και (10), η κυβέρνηση έχει εξειδικεύσει τους εξής κλάδους κοινωνικής ασφάλισης: υγειονομική περίθαλψη, επίδομα ασθένειας, επίδομα ανεργίας, καθαρές συντάξεις γήρατος, επίδομα εργατικού ατυχήματος, οικογενειακό επίδομα, επίδομα μητρότητας, επίδομα αναπηρίας και σύνταξη επιζώντος.	4 Ιανουαρίου 2013	Σε ισχύ	

Τεχνικές

Σύμβαση	Ημερομηνία	Κατάσταση	
Τροποποιήσεις της MLC, 2006 του 2014	18 Ιανουαρίου 2017	Σε ισχύ	
Τροποποιήσεις της MLC, 2006 του 2016	8 Ιανουαρίου 2019	Σε ισχύ	
Τροποποιήσεις της MLC, 2006 του 2018	2 Δεκεμβρίου 2020	Δεν ισχύει	Οι τροποποιήσεις της MLC, 2006 του 2018 έχουν γίνει αποδεκτές και θα τεθούν σε ισχύ για την Ελλάδα στις 26 Δεκεμβρίου 2020



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ Πρόσφατες παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων επί συστημάτων επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και επί εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019)

Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)- Ελλάδα(Κύρωση: 1962)

Η Επιτροπή επισημαίνει τις λεπτομερείς παρατηρήσεις που έδωσε η Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών (IOE) και ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) σε επικοινωνία που έλαβε στις 31 Αυγούστου 2018. **Η Επιτροπή επισημαίνει επιπλέον τις λεπτομερείς παρατηρήσεις που έδωσε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) τις οποίες έλαβε την 1η Νοεμβρίου 2018 και ζητά από την κυβέρνηση να απαντήσει με λεπτομέρειες.**

Συμπληρωματικές παρατηρήσεις στα συμπεράσματα της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Προτύπων (Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 107η Σύνοδος, Μάιος-Ιούνιος 2018)

Η Επιτροπή επισημαίνει τα συμπεράσματα της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Προτύπων (εφεξής «Επιτροπή Διάσκεψης») στην 107η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (Ιούνιος 2018). Σημειώνει ότι η Επιτροπή Διάσκεψης είχε εκφράσει προβληματισμό αναφορικά με τα στοιχεία που υπέβαλλε η κυβέρνηση σχετικά με το σύστημα προσφυγής σε υποχρεωτική διαιτησία και την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας που έκρινε αντισυνταγματική τη διάταξη του Ν.4046 που προέβλεπε εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε υποχρεωτική διαιτησία. Η Επιτροπή Διάσκεψης εξέφρασε επίσης προβληματισμό για τη μη υποβολή από την πλευρά της κυβέρνησης μιας έκθεσης στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων εγκαίρως για την προηγούμενη σύνοδο του Νοεμβρίου 2017.

Λαμβάνοντας υπόψη τα υποβληθέντα από την κυβέρνηση στοιχεία και τη συζήτηση που ακολούθησε, η Επιτροπή Διάσκεψης παρότρυνε την κυβέρνηση: (i) να διασφαλίσει ότι η μονομερής προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία ως μέσο αποφυγής των ελεύθερων και εκούσιων διαπραγματεύσεων θα προβλέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις· (ii) να διασφαλίσει ότι οι δημόσιες αρχές δεν θα προβαίνουν σε παρεμβάσεις που περιορίζουν το δικαίωμα για ελεύθερες και εκούσιες συλλογικές διαπραγματεύσεις ή παρεμποδίζουν την άσκηση του· (iii) να παράσχει πληροφορίες για τον αριθμό των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων, τους κλάδους που αφορούν και τον αριθμό εργαζομένων που καλύπτονται από τις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις· (iv) να παράσχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία αναφορικά με καταγγελίες περί αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και τυχόν διορθωτικά μέτρα που έχουν ληφθεί· (v) να αξιοποιήσει την τεχνική βοήθεια της ΔΟΕ προς διασφάλιση εφαρμογής των μέτρων αυτών και (vi) να υποβάλλει μια έκθεση στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συστάσεων αυτών πριν από τη σύνοδο του Νοεμβρίου 2018.

Άρθρο 4 της Σύμβασης. Προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι τα προηγούμενα σχόλιά της αφορούσαν την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας που έκρινε αντισυνταγματική τη διάταξη του Ν.4046 της 14ης Φεβρουαρίου 2012 που προέβλεπε εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε υποχρεωτική διαιτησία. Η Επιτροπή θεώρησε ότι τα μέτρα που έλαβε η κυβέρνηση ως απάντηση στην απόφαση αυτή θα λάμβαναν πλήρως υπόψη τις προηγούμενες θέσεις της ότι, ως γενικός κανόνας, νομοθετικές διατάξεις που επιτρέπουν σε οποιοδήποτε μέρος να ζητήσει μονομερώς προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία προς επίλυση μιας διαφοράς, δεν προάγουν την εκούσια συλλογική διαπραγμάτευση και ως εκ τούτου αντιβαίνουν τη Σύμβαση. Η Επιτροπή επισημαίνει τους προβληματισμούς του ΣΕΒ ότι η κυβέρνηση αγνόησε τις προτάσεις του για τροποποιήσεις οι οποίες θα μείωναν σημαντικά τις υφιστάμενες στρεβλώσεις και θα προσέγγιζαν περισσότερο τα διεθνή πρότυπα εργασίας, ως ενδιάμεσο μέτρο μέχρι να δοθεί η ευκαιρία να επιλυθεί το ζήτημα σε επίπεδο Συντάγματος ή ερμηνείας του.

Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019) Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)-Ελλάδα(Κύρωση: 1962)

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι η κυβέρνηση αναφέρεται σε πρόσφατες τροποποιήσεις που Ν. 1876/1990 που επήλθαν δια του Ν. 4549/2018 με τον οποίο ευνοείται η αυτόνομη επίλυση διαφορών με μεσολάβηση και επιτρέπει τη μονομερή αίτηση για προσφυγή σε διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος. Η κυβέρνηση επιβεβαιώνει ότι η θεμελιώδης αρχή του ελληνικού συστήματος μεσολάβησης και διαιτησίας είναι ότι οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι δύνανται να ορίσουν τις προϋποθέσεις προσφυγής σε αυτό και οι διατάξεις του νόμου περί μεσολάβησης και διαιτησίας ισχύουν μόνο όταν δεν επιτυγχάνεται συμφωνία. Η κυβέρνηση τονίζει ότι η μεσολάβηση έχει μόνο επικουρικό ρόλο και στην πλειοψηφία τους οι συλλογικές ρυθμίσεις επιλύονται με αμοιβαία συναίνεση των μερών. Για να ενισχυθεί η αρχή της καλής πίστης, με τον Ν. 4549/2018, το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία ασκείται μόνο σε δύο περιπτώσεις: (i) από ένα μέρος σε περίπτωση που το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση και (ii) από οποιοδήποτε μέρος αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος. Παλαιότερα δεν ήταν απαραίτητη η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή για να είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή σε διαιτησία.

Σύμφωνα με την κυβέρνηση, η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία παρέχεται, ως εκ τούτου, μόνο ως έσχατη λύση και μόνο στα μέρη που έχουν εξαντλήσει κάθε προσπάθεια καλόπιστης στάσης και έχουν επιδείξει θέληση για συναίνεση. Η κυβέρνηση προσθέτει ότι ο Ν. 4546/2018 εισαγάγει ρητά την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού στους παράγοντες που εξετάζονται για μια πρόταση μεσολάβησης ή για μια διαιτητική απόφαση, ώστε να αντικατοπτρίζεται το κόστος ζωής που συχνά επηρεάζει αρνητικά την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Η κυβέρνηση δηλώνει ότι οι ως άνω αλλαγές πραγματοποιήθηκαν μετά από εκτεταμένο κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους στη βάση μιας εκτενούς μελέτης για την εξέλιξη του συστήματος διαιτησίας από την θέση σε ισχύ του Ν. 1876/1990. Η κυβέρνηση προσθέτει ότι οι αλλαγές αυτές συμμορφώνονται με την απόφαση του ελληνικού Ανώτατου Δικαστηρίου που έκρινε ότι ο θεσμός της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ως επικουρικός μηχανισμός επίλυσης συλλογικών διαφορών εγγυάται και προβλέπεται από το Σύνταγμα της Ελλάδος, καίτοι το πεδίο εφαρμογής του συγκεκριμένου δικαιώματος έχει περιοριστεί, τονίζοντας τη σημασία της καλόπιστης στάσης. Για να δείξει ότι ο μηχανισμός διαιτησίας χρησιμοποιείται σπάνια, η κυβέρνηση παρείχε στατιστικά στοιχεία της περιόδου 2010-17 σύμφωνα με τα οποία υπογράφηκαν 3506 συλλογικές ρυθμίσεις, εκ των οποίων το 96,38 τοις εκατό ήταν συλλογικές συμβάσεις και το 3,62 τοις εκατό ήταν διαιτητικές αποφάσεις.

Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η υποχρεωτική διαιτησία σε περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν καταλήξει σε συμφωνία είναι γενικά αντίθετη προς τις αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Κατά τη γνώμη της Επιτροπής, η υποχρεωτική διαιτησία είναι αποδεκτή μόνο σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, και συγκεκριμένα: (i) σε αναγκαίες υπηρεσίες με τη στενή έννοια του όρου, δηλαδή σε εκείνες των οποίων η διακοπή θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού, (ii) σε περίπτωση διαφορών στη δημόσια διοίκηση στις οποίες εμπλέκονται δημόσιοι υπάλληλοι που απασχολούνται στη διοίκηση του κράτους, (iii) όταν, μετά από παρατεταμένες και άκαρπες διαπραγματεύσεις, καθίσταται προφανές ότι το αδιέξοδο δεν θα αρθεί χωρίς κάποια πρωτοβουλία των αρχών, ή (iv) σε περίπτωση οξείας κρίσης (βλ. Γενική Έρευνα της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις Συμβάσεις, παράγραφος 247). Η Επιτροπή επισημαίνει δεόντως τις προσπάθειες της κυβέρνησης να περιορίσει περαιτέρω την προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία στο πλαίσιο του Ν. 4549/2018, λαμβάνοντας υπόψη τους συνταγματικούς κανόνες από τους οποίους δεσμεύεται. **Ωστόσο, η Επιτροπή θεωρεί ότι η κυβέρνηση θα συνεχίσει τις επαφές με τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο το πλαίσιο αναθεώρησης του νόμου όσο και στο πλαίσιο της συνταγματικής μεταρρύθμισης, ώστε ο μηχανισμός αυτός να φθάσει σε σημείο πλήρους συμμόρφωσης με την υποχρέωση προαγωγής ελεύθερων και εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαλείφοντας, εκτός από τις περιπτώσεις που περιγράφονται παραπάνω, τη δυνατότητα ενός μέρους να προσφύγει στην υποχρεωτική διαιτησία εάν το άλλο μέρος απορρίψει την πρόταση μεσολάβησης. Ζητά από την κυβέρνηση να παράσχει λεπτομερή πληροφόρηση επ' αυτού.**

Αναφορικά με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων, η Επιτροπή επισημαίνει τις πληροφορίες που παρασχέθηκαν από τον ΣΕΒ ότι η αναβίωση του δικαιώματος του υπουργού να επεκτείνει την κάλυψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων μετά το τέλος του τρίτου προγράμματος οικονομικής προσαρμογής για την Ελλάδα, θα πρέπει να συνυπολογίζει τις εξής βασικές προϋποθέσεις: (i) μια αξιόπιστη μεθοδολογία ώστε να διασφαλίζεται ότι η συλλογική σύμβαση καλύπτει τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων (ii) τα μέρη της σύμβασης να συμφωνούν με την επέκταση, και (iii) οι αποφάσεις υποχρεωτικής διαιτησίας πρέπει να αποκλείονται από τον μηχανισμό επέκτασης.

Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019) Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)-Ελλάδα(Κύρωση: 1962)

Η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την επισήμανση της κυβέρνησης ότι εξέδωσε την εγκύκλιο 3291/2175/13.06.2018 με την οποία ορίζεται η διαδικασία που ακολουθείται ώστε να διαπιστώνεται κατά πόσον η συλλογική σύμβαση καλύπτει το 51 τοις εκατό των εργαζομένων του κλάδου, πριν αποφασιστεί αν θα μπορούσε να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική σύμφωνα με το άρθρο 11.2 του Ν. 1876. Η κυβέρνηση επισημαίνει ότι η προσέγγιση αυτή έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονων διαβουλεύσεων και έγινε αποδεκτή από όλους τους κοινωνικούς εταίρους. Αναφερόμενη σε μια επακόλουθη ανταλλαγή αλληλογραφίας με τον ΣΕΒ, η κυβέρνηση επισημαίνει ότι μόνο ο Υπουργός Εργασίας διαθέτει τη διακριτική ευχέρεια να κηρύξει μια συλλογική σύμβαση γενικώς υποχρεωτική.

Επ' αυτού, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι στην παράγραφο 5.2 της Σύστασης για τις συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91), προβλέπεται ότι: Σύμφωνα με εθνικούς νόμους ή κανονισμούς, η επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης δύναται να υπόκειται στις εξής, μεταξύ άλλων, προϋποθέσεις: (α) η συλλογική σύμβαση να καλύπτει ήδη αριθμό εργοδοτών και εργαζομένων που, σύμφωνα με την αρμόδια αρχή, είναι επαρκώς αντιπροσωπευτικός· (β) ως γενικός κανόνας, το αίτημα για επέκταση της σύμβασης να υποβάλλεται από μία ή περισσότερες οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη της σύμβασης, και (γ) πριν από την επέκταση της σύμβασης, θα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους για τους οποίους θα ισχύει η σύμβαση μετά την επέκτασή της, να εκφράσουν τις παρατηρήσεις τους.

Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και ενώσεις προσώπων.

Η Επιτροπή υπενθυμίζει τα προηγούμενα σχόλιά της αναφορικά με τον Ν. 4024/2011 που προέβλεπε ότι αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση σε μια εταιρεία, αρμόδια για τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης είναι η ένωση προσώπων. Η Επιτροπή είχε εκφράσει προβληματισμό ότι, δεδομένης της επικράτησης μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, η διευκόλυνση των ενώσεων προσώπων, σε συνδυασμό με την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που προβλέφθηκε αρχικά στον Ν. 3845/2010, και με δεδομένη την εφαρμογή του Ν. 4024/2011, θα είχε πολύ αρνητικό αντίκτυπο στα θεμέλια των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Η Επιτροπή επισημαίνει την υπόδειξη της κυβέρνησης ότι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης έχει αποκατασταθεί, και παρατηρεί τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία σύμφωνα με τα οποία, το 2017, 155 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπογράφηκαν με συνδικαλιστικές οργανώσεις και 91 συμβάσεις υπογράφηκαν με ενώσεις προσώπων. Επίσης, ισχύουν 26 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και 15 ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης, ωστόσο, τους συνεχιζόμενους προβληματισμούς της ΓΣΕΕ ότι οι ενώσεις προσώπων εξακολουθούν να υφίστανται εις βάρος των δημοκρατικά εκλεγμένων και σε λειτουργία κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. **Υπενθυμίζοντας τη σημασία της προώθησης συλλογικών διαπραγματεύσεων με οργανώσεις εργαζομένων, βελτιώνοντας έτσι την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση να δώσει λεπτομερείς απαντήσεις και να υποδείξει τις ενέργειες που έχουν αναληφθεί για την προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων με συνδικαλιστικές οργανώσεις σε όλα τα επίπεδα, και αν έχει ληφθεί υπόψη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, το ενδεχόμενο σχηματισμού τμημάτων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μικρές επιχειρήσεις.**

Άρθρα 1 και 3 Επαρκής προστασία έναντι αντισυνδικαλιστικής απόλυσης

Στα προηγούμενα σχόλιά της, κατόπιν προβληματισμών που εγέρθηκαν από τη ΓΣΕΕ, η Επιτροπή είχε ζητήσει από την Κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και τυχόν αναληφθείσες διορθωτικές ενέργειες. Η Επιτροπή επισημαίνει την πληροφόρηση που παρασχέθηκε ότι, το 2017, η Επιθεώρηση Εργασίας χειρίστηκε 30 καταγγελίες για παρεμπόδιση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων να συμμετάσχουν σε συνδικαλιστικές ενέργειες. Δώδεκα από τις υποθέσεις αυτές επιλύθηκαν σύμφωνα με τη σύσταση της επιθεώρησης, ενώ επτά υποθέσεις τέθηκαν στο αρχείο και 11 παραπέμφθηκαν στα αστικά δικαστήρια. Η Επιθεώρηση Εργασίας χειρίστηκε επίσης 22 υποθέσεις απόλυσης στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων, από τις οποίες δέκα επιλύθηκαν, δέκα παραπέμφθηκαν στα δικαστήρια και σε δύο υποθέσεις επιβλήθηκαν πρόστιμα. Η κυβέρνηση αποδίδει μεγάλη σημασία σε τέτοιου είδους παραβιάσεις τις οποίες κατατάσσει ως πολύ σοβαρές. **Η Επιτροπή ζητεί από την Κυβέρνηση να συνεχίσει να παρέχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με καταγγελίες για αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και τυχόν αναληφθείσες διορθωτικές ενέργειες.**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ Οδηγίες για την επίλυση εργατικών διαφορών με βάση τα διεθνή πρότυπα εργασίας

Ανεπίσημο Σημείωμα στο πλαίσιο του έργου της ΔΟΕ «Υποστήριξη της υλοποίησης του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», το οποίο χρηματοδοτείται από την DG REFORM της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ιούλιος 2020)

Εισαγωγή

Κανένα διεθνές πρότυπο εργασίας δεν αντιμετωπίζει άμεσα και διεξοδικά το ζήτημα της επίλυσης εργατικών διαφορών. Υπάρχουν τέσσερις Συστάσεις που ασχολούνται με πτυχές του θέματος.⁸⁴ Ωστόσο, διατάξεις σε πολλά έγγραφα του συνολικού έργου των διεθνών προτύπων εργασίας περιέχουν οδηγίες σχετικά με τον τρόπο καθιέρωσης και διατήρησης ενός αποτελεσματικού συστήματος πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών. Συνολικά, συνιστούν στα κράτη μέλη τη θέσπιση συστημάτων, τα οποία:

- Επαφίενται στην από κοινού συμμετοχή για τη διερεύνηση και επίλυση καταγγελιών ή παραπόνων.
 - Στηρίζουν τις εκούσιες συλλογικές διαπραγματεύσεις, μεταξύ άλλων μέσω συμβιβασμού και διαιτησίας, και
 - Μπορούν να οδηγούν σε δεσμευτικά αποτελέσματα, μεταξύ άλλων μέσω δικαστηρίων.
- Το παρόν σημείωμα παρέχει μια σύνοψη των βασικών αρχών που περιέχονται στα διεθνή πρότυπα εργασίας. Αναφέρεται σε επιλεγμένα άρθρα από Συμβάσεις και παραγράφους από Συστάσεις. Μπορείτε επίσης να συμβουλευθείτε το πλήρες κείμενο των εγγράφων.

Διάκριση μεταξύ ειδών εργατικών διαφορών

Τα διεθνή πρότυπα εργασίας δεν θέτουν αυστηρούς ορισμούς των ατομικών ή συλλογικών εργατικών διαφορών, ούτε κατηγοριοποιούν συστηματικά τους ειδικούς μηχανισμούς επίλυσής τους. Ωστόσο, ορισμένα έγγραφα και διατάξεις εφαρμόζονται περισσότερο στις ατομικές διαφορές σε σύγκριση με τις συλλογικές διαφορές και αντιστρόφως.

Για παράδειγμα, η Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών του 1967 (αριθ. 130) ισχύει στην περίπτωση κατά την οποία «κάθε εργαζόμενος ο οποίος, ενεργώντας μεμονωμένα ή από κοινού με άλλους εργαζομένους, θεωρεί ότι έχει λόγους να υποβάλει καταγγελία» (παρ. 2). Σύμφωνα με την παράγραφο 3: «οι λόγοι της καταγγελίας μπορεί να είναι οποιοδήποτε μέτρο ή κατάσταση που αφορά τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.» Ωστόσο, η Σύσταση δεν εφαρμόζεται στις «συλλογικές αξιώσεις που αποσκοπούν στην τροποποίηση των όρων απασχόλησης» (παρ. 4(1)).⁸⁵

Η διάκριση που γίνεται σε αυτή τη Σύσταση αντανακλά την πρακτική των κρατών μελών της ΔΟΕ. Σε πολλά εθνικά πλαίσια, ατομικές διαφορές νοούνται εκείνες που απορρέουν από την ερμηνεία, την εφαρμογή ή την παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων. Τα δικαιώματα αυτά κατοχυρώνονται σε νόμους, συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις, αποφάσεις διαιτησίας, καθώς και βάσει συνήθους πρακτικής.^{86 / 87} Η ανωτέρω διατύπωση περιλαμβάνει επίσης και τις διαφορές που σχετίζονται με υφιστάμενα δικαιώματα, τα οποία δεν υπόκεινται σε συλλογική διαπραγμάτευση,⁸⁸ αλλά τα εισηγούνται, για παράδειγμα, οργανώσεις εργαζομένων συλλογικά. Από αυτή την άποψη, η Σύσταση αριθ. 130 είναι σημαντικό ότι προβλέπει τα εξής:

«Ο καθορισμός της διάκρισης μεταξύ των περιπτώσεων στις οποίες μια καταγγελία που υποβάλλεται από έναν ή περισσότερους εργαζομένους αποτελεί καταγγελία που πρέπει να εξεταστεί βάσει των προβλεπόμενων διαδικασιών της Σύστασης και των περιπτώσεων στις οποίες μια καταγγελία αποτελεί γενική αξίωση που πρέπει να αντιμετωπιστεί μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή στο πλαίσιο άλλης διαδικασίας επίλυσης διαφορών εμπίπτει στην εθνική νομοθεσία ή πρακτική.» (Η έμφαση προστέθηκε).

Διάκριση
μεταξύ ειδών
εργατικών
διαφορών

⁸⁴ Συγκεκριμένα: η Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92), η Σύσταση για τη συνεργασία σε επίπεδο επιχείρησης, 1952 (αριθ. 94), η Σύσταση για την επικοινωνία εντός της επιχείρησης, 1967 (αριθ. 129) και η Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130).

⁸⁵ Για καθοδήγηση πολιτικής σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης, βλ. το ILO Fact Sheet on Grievance Handling: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

⁸⁶ Για παράδειγμα, στη Γερμανία οι ατομικές διαφορές θεωρείται ότι αφορούν δικαιώματα που απορρέουν από την ίδια τη σύμβαση εργασίας και από το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη σχέση εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι ένας μεμονωμένος εργαζόμενος μπορεί να εγείρει αξίωση σε σχέση με δικαιώματα που θεσπίζονται από συλλογικές συμβάσεις και όλες τις λοιπές συμφωνίες για το χώρο εργασίας, όπως αυτές που συμφωνούνται από τα Εργασιακά Συμβούλια, καθώς και εκείνες που θεσπίζονται από τη νομοθεσία.

⁸⁷ Βλ. ΔΟΕ, 2016, «Resolving Individual Labour Dispute: a Comparative Overview», για μια ολοκληρωμένη ανάλυση των διαφορών προσεγγίσεων που υιοθετήθηκαν σε 9 χώρες, συμπεριλαμβανομένων της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_488469/lang-en/index.htm

⁸⁸ Το άρθρο 2 της Σύμβασης περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, 1981 (Αριθ. 154) προβλέπει ότι για τους σκοπούς της Σύμβασης αυτής ο όρος «συλλογικές διαπραγματεύσεις» επεκτείνεται σε όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών, αφενός, και μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων, αφετέρου, για: α) τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης ή/και β) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή/και γ) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών ή των οργανώσεών τους και μιας ή πολλών οργανώσεων εργαζομένων.»

Γενική καθοδήγηση για την αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών συστημάτων επίλυσης εργατικών διαφορών

Γενική καθοδήγηση για την αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών συστημάτων επίλυσης εργατικών διαφορών

Κατά την ανάπτυξη μηχανισμών επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, τα κράτη μέλη της ΔΟΕ θα πρέπει να διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία των μηχανισμών αυτών. Στα διεθνή πρότυπα εργασίας προβλέπονται διάφορα βασικά συστατικά στοιχεία που διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα σε ό,τι αφορά την επίλυση τόσο ατομικών όσο και συλλογικών διαφορών. Σε αυτά τα στοιχεία περιλαμβάνονται τα εξής:

- **Επιδίωξη συναίνεσης**
- **Αμεροληψία**
- **Αντικειμενικότητα**
- **Ανεπίσημος χαρακτήρας**
- **Οικονομική προσιτότητα**
- **Ταχύτητα**
- **Εξειδίκευση**



<p>Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92)</p>	<p>Ο μηχανισμός αυτός θα πρέπει να είναι οικειοθελής, δωρεάν και ταχύς. Οι προθεσμίες για τις διαδικασίες που προβλέπονται από εθνικές νομοθεσίες ή κανονισμούς θα πρέπει να ορίζονται εκ των προτέρων και η διάρκειά τους να ελαχιστοποιείται.⁸⁹</p>
<p>Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)</p>	<p>Οι διαδικασίες πρόληψης και επίλυσης διαφορών σε επίπεδο επιχείρησης θα πρέπει να επιδιώκουν τη συναίνεση,⁹⁰ να μην είναι πολύπλοκες και να είναι όσο το δυνατόν ταχύτερες. Κάτι τέτοιο απαιτεί περιορισμένες γραφειοκρατικές διαδικασίες και πιθανώς χρονικά όρια ολοκλήρωσης.⁹¹ Ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να εκπροσωπείται σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας από συνδικαλιστικό εκπρόσωπο.⁹² Αντίστοιχα, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να εκπροσωπείται από οργάνωση εργοδοτών.⁹³</p>
<p>Σύσταση για τα ελάχιστα επίπεδα κοινωνικής προστασίας, 2012 (αριθ. 202)</p>	<p>«Θα πρέπει επίσης να οριστούν αμερόληπτες, διαφανείς, αποτελεσματικές, απλές, ταχείες, προσβάσιμες και μη δαπανηρές διαδικασίες καταγγελίας και προσφυγής. Η πρόσβαση στις διαδικασίες καταγγελίας και προσφυγής θα πρέπει να είναι δωρεάν για τον αιτούντα. Θα πρέπει να προβλέπονται συστήματα που ενισχύουν τη συμμόρφωση με εθνικά νομικά πλαίσια.»⁹⁴</p>
<p>Σύσταση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 206)</p>	<p>Παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την εξασφάλιση αποτελεσματικών μηχανισμών και διαδικασιών για τις ατομικές εργατικές διαφορές εν γένει:</p> <p>«Οι μηχανισμοί επίλυσης καταγγελιών και διαφορών για την έμφυλη βία και παρενόχληση που αναφέρεται στο Άρθρο 10(ε) της Σύμβασης θα πρέπει να περιλαμβάνει μέτρα όπως τα εξής:</p> <p>(α) δικαστήρια με ειδική εμπειρία σε υποθέσεις έμφυλης βίας και παρενόχλησης·</p> <p>(β) Έγκαιρη και αποδοτική διεκπεραίωση·</p> <p>(γ) νομικές συμβουλές και υποστήριξη των καταγγελλόντων και των θυμάτων·</p> <p>(δ) οδηγούς και άλλους πόρους ενημέρωσης, διαθέσιμους και προσβάσιμους στις ευρέως ομιλούμενες γλώσσες της χώρας, και</p> <p>(ε) μετατόπιση του βάρους της απόδειξης, ανάλογα με την περίπτωση, σε διαδικασίες πέραν των ποινικών διαδικασιών.»⁹⁵</p>

⁸⁹ Παράγραφος 3(1).

⁹⁰ Παράγραφος 11.

⁹¹ Παράγραφος 12.

⁹² Παράγραφος 13(1).

⁹³ Παράγραφος 13(2).

⁹⁴ Παράγραφος 7.

⁹⁵ Παράγραφος 16.

Το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής

Το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής αποτελεί θεμέλιο λίθο σε κάθε μηχανισμό επίλυσης διαφορών. Υπάρχει μια σειρά εργαλείων που παρέχουν σχετική καθοδήγηση για τη διασφάλιση αποτελεσματικών και εκτελεστών εκβάσεων των διαδικασιών επίλυσης διαφορών.

Σύμβαση για το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1949 (αριθ. 98)	«Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απολαμβάνουν επαρκή προστασία έναντι ενεργειών διακρίσεων κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ό,τι αφορά την απασχόλησή τους.» ⁹⁶
Σύμβαση για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 158)	«Αν οι οργανισμοί που αναφέρονται στο Άρθρο 8 αυτής της σύμβασης καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση είναι αδικαιολόγητη και αν, λαμβάνοντας υπόψη την εθνική νομοθεσία και πρακτική, δεν έχουν το δικαίωμα ή δεν κρίνουν δυνατή την ακύρωση της απόλυσης και/ή την εντολή ή πρόταση επαναπρόσληψης του εργαζομένου, θα πρέπει να μπορούν να διατάξουν την καταβολή κατάλληλης αποζημίωσης ή κάθε άλλη μορφή αποκατάστασης που θεωρείται κατάλληλη.» ⁹⁷
Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92)	Όλες οι συμφωνίες τις οποίες δύνανται να συνάπτουν τα μέρη κατά τη διαδικασία συμφιλίωσης ή ως αποτέλεσμα αυτής θα πρέπει να συντάσσονται εγγράφως και να θεωρούνται αντίστοιχες των συλλογικών συμβάσεων. ⁹⁸
Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)	<p>Τίποτα δεν θα πρέπει να περιορίζει το «δικαίωμα ενός εργαζόμενου να προσφύγει απευθείας στην αρμόδια εργατική αρχή ή σε αρμόδιο εργατοδικείο ή άλλη δικαστική αρχή για μια καταγγελία, εφόσον το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται από την εθνική νομοθεσία ή τους κανονισμούς».⁹⁹</p> <p>«Σε περίπτωση αποτυχίας κάθε προσπάθειας διευθέτησης της καταγγελίας εντός της επιχείρησης, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα, λαμβανομένης υπόψη της φύσης της καταγγελίας, οριστικής διευθέτησης μέσω μίας ή περισσότερων από τις παρακάτω διαδικασίες:</p> <p>(α) διαδικασίες που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση, όπως η από κοινού εξέταση της υπόθεσης από τις αρμόδιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων ή η οικειοθελής προσφυγή στη διαιτησία από άτομο(α) που ορίζεται (ορίζονται) με τη συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου ή των αντίστοιχων οργανώσεών τους·</p> <p>(β) συμφιλίωση ή διαιτησία από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές·</p> <p>(γ) προσφυγή σε εργατοδικείο ή άλλη δικαστική αρχή·</p> <p>(δ) οποιαδήποτε άλλη κατάλληλη διαδικασία σύμφωνα με τις συνθήκες της χώρας.»¹⁰⁰</p>

⁹⁶ Άρθρο 1.

⁹⁷ Άρθρο 10.

⁹⁸ Παράγραφος 5.

⁹⁹ Παράγραφος 9.

¹⁰⁰ Παράγραφος 17.

Σύσταση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 206)	<p>«Τα μέσα που αναφέρονται στο Άρθρο 10(β) της Σύμβασης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:</p> <p>(α) το δικαίωμα παραίτησης με αποζημίωση·</p> <p>(β) επαναπρόσληψη·</p> <p>(γ) κατάλληλη αποζημίωση για βλάβη·</p> <p>(δ) άμεσα εκτελεστές δικαστικές αποφάσεις για τη λήψη μέτρων που διασφαλίζουν τη μη επανάληψη συγκεκριμένης συμπεριφοράς ή την αλλαγή πολιτικών ή πρακτικών και</p> <p>(ε) δικαστικά έξοδα και δαπάνες σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.»¹⁰¹</p>
--	--

Καθοδήγηση από τα διεθνή πρότυπα εργασίας για τις ατομικές εργατικές διαφορές

Ενώ τα παρακάτω μέσα δεν αφορούν αποκλειστικά στις ατομικές εργατικές διαφορές, ανάλογα με την εθνική πρακτική, η παρεχόμενη καθοδήγηση ισχύει ιδιαίτερα για την επίλυση ατομικών διαφορών βάσει δικαιωμάτων.

Ι. Διασφάλιση της πρόσβασης σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς πρόληψης και επίλυσης διαφορών

Σύμβαση για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 158)	«Για να μην φέρει ο εργαζόμενος μόνος του το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση δεν ήταν δικαιολογημένη, οι μέθοδοι εφαρμογής που αναφέρονται στο Άρθρο 1 αυτής της σύμβασης θα πρέπει να προβλέπουν τη μία ή την άλλη ή και τις δύο παρακάτω δυνατότητες: (α) το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη βάσιμου λόγου απόλυσης όπως αυτός καθορίζεται στο Άρθρο 4 αυτής της σύμβασης θα πρέπει να το έχει το εργοδότης(...)» ¹⁰²
Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190)	Προβλέπει την ανάγκη ύπαρξης αποτελεσματικών μηχανισμών για την αντιμετώπιση των διαφορών που προκύπτουν από καταγγελίες παραβίασης εργατικών δικαιωμάτων. Το Άρθρο 10 καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι τα θύματα θα έχουν πρόσβαση σε «ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.»
Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)	<p>Παρέχει γενική καθοδήγηση για την εξέταση ατομικών εργατικών διαφορών, ως εξής: «Οποιοσδήποτε εργαζόμενος ο οποίος, ενεργώντας μεμονωμένα ή από κοινού με άλλους εργαζόμενους, θεωρεί ότι έχει λόγους καταγγελίας, θα πρέπει να έχει το δικαίωμα:</p> <p>(α) να καταθέσει την εν λόγω καταγγελία, χωρίς να υποστεί οποιαδήποτε προκατάληψη ως αποτέλεσμα αυτής, και</p> <p>(β) να εξεταστεί η καταγγελία του σύμφωνα με κατάλληλη διαδικασία.»¹⁰³</p>

¹⁰¹ Παράγραφος 14.

¹⁰² Άρθρο 9(2).

¹⁰³ Παράγραφος 2.

<p>Σύσταση για τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143)</p>	<p>«Στις περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν επαρκή σχετικά μέτρα προστασίας για τους εργαζομένους εν γένει, θα πρέπει να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων. Σε αυτά μπορούν να περιλαμβάνονται μέτρα όπως τα εξής: (...) (δ) σε ό,τι αφορά την αδικαιολόγητη λύση της σχέσης εργασίας αντιπροσώπων εργαζομένων, πρόβλεψη για αποτελεσματικό μέσο, το οποίο, εφόσον κάτι τέτοιο δεν αντιβαίνει τις βασικές αρχές του νόμου της σχετικής χώρας, θα πρέπει να περιλαμβάνει την επαναπρόσληψη των εν λόγω αντιπροσώπων, με καταβολή των μη καταβληθέντων ημερομισθίων και με διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων τους (ε) πρόβλεψη ώστε ο εργοδότης σε περίπτωση ισχυρισμού απόλυσης λόγω διακρίσεων ή δυσμενούς μεταβολής των όρων απασχόλησης ενός αντιπροσώπου εργαζομένων, να αναλαμβάνει το βάρος απόδειξης του ότι η εν λόγω ενέργεια ήταν δικαιολογημένη: (...)»¹⁰⁴</p>
<p>Σύσταση για το HIV/AIDS, 2010 (αριθ. 200).</p>	<p>«Τα μέλη θα πρέπει να διαθέτουν εύκολα προσβάσιμες διαδικασίες επίλυσης διαφορών που διασφαλίζουν την αποκατάσταση των εργαζομένων σε περίπτωση παραβίασης των παραπάνω δικαιωμάτων τους.»</p>

II. Διαδικασίες στην επιχείρηση

<p>Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)</p>	<p>Προβλέπει ότι, κατά κανόνα, «θα πρέπει αρχικά να καταβάλλεται προσπάθεια ώστε οι καταγγελίες να διευθετούνται απευθείας μεταξύ του θιγόμενου εργαζομένου, είτε με υποστήριξή του είτε χωρίς, και του άμεσου προϊσταμένου του» στον χώρο εργασίας.¹⁰⁵</p> <p>Εάν αυτό επιχειρηθεί χωρίς επιτυχία ή η καταγγελία «είναι τέτοιας φύσης ώστε να μην ενδείκνυται μια απευθείας συζήτηση μεταξύ του θιγόμενου εργαζομένου και του άμεσου προϊσταμένου του, ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να εξεταστεί η υπόθεσή του σε μία ή περισσότερες υψηλότερες βαθμίδες, ανάλογα με τη φύση της καταγγελίας και τη δομή και το μέγεθος της επιχείρησης.»¹⁰⁶</p> <p>Στη Σύσταση προστίθεται επίσης ότι «Όταν οι διαδικασίες εξέτασης καταγγελιών προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις, τα συμβαλλόμενα μέρη της σύμβασης θα πρέπει να ενθαρρύνονται να συμπεριλαμβάνουν διάταξη βάσει της οποίας, στη διάρκεια της περιόδου ισχύος της σύμβασης, δεσμεύονται να προάγουν τη διευθέτηση καταγγελιών σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες και να μην προβαίνουν σε ενέργειες οι οποίες θα μπορούσαν να εμποδίσουν την αποτελεσματική λειτουργία αυτών των διαδικασιών.»¹⁰⁷</p>
<p>Σύσταση για τη λύση της σχέσης εργασίας, 1982 (αριθ. 166)</p>	<p>Σε περίπτωση ατομικής διαφοράς που αφορά σε λύση της σχέσης εργασίας, «ο εργαζόμενος θα πρέπει να δικαιούται υποστήριξης από άλλο άτομο όταν υπερασπίζεται τον εαυτό του, (...) έναντι ισχυρισμών που αφορούν στη συμπεριφορά ή την απόδοσή του, από την οποία μπορεί να προκύψει λύση της σχέσης εργασίας του.»¹⁰⁸</p>

¹⁰⁴ Παράγραφος 6 (1) και (2) (δ) (ε).

¹⁰⁵ Παράγραφος 10(1).

¹⁰⁶ Παράγραφος 10(2).

¹⁰⁷ Παράγραφος 5.

¹⁰⁸ Παράγραφος 9.

¹⁰⁹ Άρθρο 8.

III. Διαδικασίες εκτός της επιχείρησης

Όταν οι μηχανισμοί πρόληψης ή επίλυσης διαφορών στον χώρο εργασίας δεν μπορούν να εφαρμοστούν ή έχουν αποτύχει, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν την πρόσβαση σε μια σειρά κατάλληλων μηχανισμών μέσω των αρμόδιων αρχών.

<p>Σύμβαση για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 158)</p>	<p>«Εργαζόμενος ο οποίος θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί αδικαιολόγητα, θα δικαιούται να υποβάλει έφεση κατά της εν λόγω λύσης σε αμερόληπτο όργανο, όπως δικαστήριο, εργατοδικείο, επιτροπή διαιτησίας ή διαιτητή.»¹⁰⁹</p>
<p>Σύμβαση για το οικιακό προσωπικό, 2011 (Αριθ. 189)</p>	<p>«Κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα ώστε να διασφαλίζει, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τους κανονισμούς και την πρακτική, ότι το σύνολο του οικιακού προσωπικού έχει αποτελεσματική πρόσβαση, είτε το ίδιο είτε μέσω αντιπροσώπου, σε δικαστήρια, εργατοδικεία ή άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και με όρους οι οποίοι δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί σε σύγκριση με αυτούς που είναι διαθέσιμοι στους εργαζομένους εν γένει.»¹¹⁰</p>
<p>Σύμβαση ναυτικής εργασίας, 2006</p>	<p>«Οι ναυτικοί και οι πλοιοκτήτες, όπως κάθε άλλο άτομο, είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και δικαιούνται ισότιμης προστασίας από τον νόμο και δεν θα υπόκεινται σε διακρίσεις όσον αφορά στην πρόσβασή τους σε δικαστήρια, εργατοδικεία ή άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών.»¹¹¹</p>
<p>Σύσταση για τους διακινούμενους εργαζόμενους, 1949 (αριθ. 86)</p>	<p>«Σε περίπτωση διαφοράς μεταξύ διακινούμενου εργαζομένου και του εργοδότη του, ο διακινούμενος εργαζόμενος θα έχει πρόσβαση στα αρμόδια δικαστήρια ή με άλλον τρόπο θα αποζημιώνεται για τις καταγγελίες του, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς της επικράτειας μετανάστευσης.»¹¹²</p>
<p>Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)</p>	<p>«Σε περίπτωση αποτυχίας κάθε προσπάθειας διευθέτησης της καταγγελίας εντός της επιχείρησης, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα, λαμβανομένης υπόψη της φύσης της καταγγελίας, οριστικής διευθέτησης μέσω μίας ή περισσότερων από τις παρακάτω διαδικασίες:</p> <p>(α) διαδικασίες που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση, όπως η από κοινού εξέταση της υπόθεσης από τις αρμόδιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων ή η οικειοθελής προσφυγή στη διαιτησία από άτομο(α) που ορίζεται (ορίζονται) με τη συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου ή των αντίστοιχων οργανώσεών τους·</p> <p>(β) συμφιλίωση ή διαιτησία από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές·</p> <p>(γ) προσφυγή σε εργατοδικείο ή άλλη δικαστική αρχή·</p> <p>(δ) οποιαδήποτε άλλη κατάλληλη διαδικασία σύμφωνα με τις συνθήκες της χώρας.»¹¹³</p>

¹¹⁰ Άρθρο 16.

¹¹¹ Τίτλος 5, σημείο 4.

¹¹² Άρθρο 16 του Υποδείγματος Σύμβασης για τους προσωρινώς και μονίμως διακινούμενους εργαζόμενους, το οποίο προσαρτάται στη Σύμβαση.

¹¹³ Παράγραφος 17.

<p>Σύσταση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 158)</p>	<p>«Οι αρμόδιοι φορείς στο πλαίσιο του συστήματος διοίκησης της εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν, σε συμφωνία με τις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και τις συνθήκες κάθε χώρας, δυνατότητες συμφιλίωσης και μεσολάβησης σε συλλογικές διαφορές».¹¹⁴</p>
<p>Σύσταση για τη σχέση απασχόλησης, 2006 (αριθ. 198)</p>	<p>«Η διευθέτηση των διαφορών σχετικά με την ύπαρξη και τους όρους μιας εργασιακής σχέσης θα πρέπει να αποτελεί αρμοδιότητα των εργατοδικείων ή άλλων δικαστηρίων ή των διαιτητικών αρχών στις οποίες οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική».¹¹⁵</p>
<p>Σύσταση για την καταναγκαστική εργασία (συμπληρωματικά μέτρα), 2014 (αριθ. 203)</p>	<p>«Τα μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι όλα τα θύματα καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη και σε άλλα κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα, όπως η αποζημίωση για σωματικές και υλικές βλάβες, μεταξύ άλλων μέσω των εξής:</p> <p>(α) της διασφάλισης, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τους κανονισμούς και την πρακτική, του ότι όλα τα θύματα, είτε μόνο τους είτε μέσω αντιπροσώπων, έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε δικαστήρια, εργατοδικεία και άλλους μηχανισμούς επίλυσης, προκειμένου να διεκδικήσουν ένδικα μέσα, όπως αποζημίωση·</p> <p>(β) της πρόβλεψης ότι τα θύματα μπορούν να διεκδικήσουν αποζημίωση από τους δράστες, όπως μη καταβληθέντα ημερομίσθια και θεσμοθετημένες εισφορές για επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης·</p> <p>(γ) της διασφάλισης πρόσβασης σε κατάλληλα υφιστάμενα προγράμματα αποζημιώσεων·</p> <p>(δ) της παροχής ενημέρωσης και συμβουλών σχετικά με τα νόμιμα δικαιώματα των θυμάτων και τις διαθέσιμες υπηρεσίες, σε γλώσσα την οποία αντιλαμβάνονται, καθώς και πρόσβασης σε νομική υποστήριξη, κατά προτίμηση δωρεάν και</p> <p>(ε) της πρόβλεψης ότι όλα τα θύματα καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας που έλαβε χώρα στο κράτος μέλος, είτε είναι υπήκοοι της χώρας είτε όχι, μπορούν να διεκδικήσουν κατάλληλα διοικητικά, αστικά και ποινικά ένδικα μέσα στην εν λόγω χώρα, ανεξαρτήτως της παρουσίας τους ή του νομικού καθεστώτος τους στη χώρα, με απλοποιημένες διαδικαστικές απαιτήσεις στις κατάλληλες περιπτώσεις.»¹¹⁶</p>

¹¹⁴ Παράγραφος 10.

¹¹⁵ Παράγραφος 14.

¹¹⁶ Παράγραφος 12.

Καθοδήγηση από τα διεθνή πρότυπα εργασίας για τις συλλογικές εργατικές διαφορές

Για την πρόληψη και επίλυση συλλογικών διαφορών, τα διεθνή πρότυπα εργασίας παρέχουν την παρακάτω γενική καθοδήγηση:

- Η πρόληψη, στις περιπτώσεις όπου είναι εφικτή, είναι καλύτερη από την επίλυση μέσω τρίτων.

- Στις περιπτώσεις όπου τα προληπτικά μέτρα αποτυγχάνουν, τα μέρη θα πρέπει να επιδιώκουν την επίλυση του προβλήματος μέσω κοινών και συναινετικών διαδικασιών.

- Όταν τα μέρη δεν καταφέρουν να επιλύσουν το πρόβλημα, μπορούν να καταφεύγουν στην παρέμβαση ουδέτερων τρίτων μερών, η οποία όμως θα πρέπει να εμπλέκει τα μέρη όσο το δυνατόν περισσότερο.

- Γενικά, η διευθέτηση συλλογικών εργατικών διαφορών θα πρέπει να πραγματοποιείται μέσω μεσολάβησης, συμφιλίωσης και οικειοθελούς διαιτησίας.¹¹⁷

I. Η Σύσταση της ΔΟΕ που αντιμετωπίζει αποκλειστικά τις συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι η Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92).

<p>Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92)</p>	<p>Θα πρέπει να υπάρχει μηχανισμός συμφιλίωσης, ο οποίος θα υποστηρίζει την πρόληψη και τη διευθέτηση εργατικών διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.¹¹⁸</p> <p>Όταν θεσμοθετείται μηχανισμός οικειοθελούς συμφιλίωσης σε κοινή βάση, θα πρέπει σε αυτόν να προβλέπεται ισοτιμία συμμετοχής εργοδοτών και εργαζομένων.¹¹⁹</p> <p>Θα πρέπει να προβλέπεται η δυνατότητα εκκίνησης της διαδικασίας είτε με πρωτοβουλία ενός από τα μέρη είτε αυτεπαγγέλτως από την αρχή οικειοθελούς συμφιλίωσης.¹²⁰</p> <p>Όταν μια διαφορά έχει υποβληθεί για συμφιλίωση ή διαιτησία με τη συναίνεση όλων των εμπλεκόμενων μερών, τα μέρη θα πρέπει να ενθαρρύνονται να απέχουν από απεργίες ή ανταπεργίες όσο διαρκεί η διαδικασία συμφιλίωσης και διαιτησίας.¹²¹</p>
--	---

¹¹⁷ Γενική Έρευνα της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις Συνθήκες που αφορούν σε εργατικά δικαιώματα ενόψει της Διακήρυξης της ΔΟΕ για την κοινωνική δικαιοσύνη για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση, 2012:·

- Για το θέμα της υποχρεωτικής διαιτησίας: Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) θεωρεί ότι «η υποχρεωτική διαιτησία σε περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν καταλήξει σε συμφωνία είναι γενικά αντίθετη προς τις αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων.» Κατά τη γνώμη της Επιτροπής, η υποχρεωτική διαιτησία είναι αποδεκτή μόνο σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, και συγκεκριμένα: (i) σε αναγκαίες υπηρεσίες με τη στενή έννοια του όρου, δηλαδή σε εκείνες των οποίων η διακοπή θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού, (ii) σε περίπτωση διαφορών στη δημόσια διοίκηση στις οποίες εμπλέκονται δημόσιοι υπάλληλοι που απασχολούνται στη διοίκηση του κράτους, (iii) όταν, μετά από παρατεταμένες και άκαρπες διαπραγματεύσεις, καθίσταται προφανές ότι το αδιέξοδο δεν θα αρθεί χωρίς κάποια πρωτοβουλία των αρχών, ή (iv) σε περίπτωση οξείας κρίσης. Ωστόσο, η διαιτησία που γίνεται δεκτή και από τα δύο μέρη (οικειοθελώς) είναι πάντα θεμιτή. Σε όλες τις περιπτώσεις, η Επιτροπή θεωρεί ότι, πριν από την επιβολή της διαιτησίας, είναι ιδιαίτερα σκόπιμο να παρέχεται στα μέρη κάθε ευκαιρία να διαπραγματεύονται συλλογικά, για επαρκές χρονικό διάστημα, με τη βοήθεια ανεξάρτητης διαμεσολάβησης.» (Παρ. 247)

- Σχετικά με το θέμα της σύναψης πρώτης συλλογικής σύμβασης: «Αν και η Επιτροπή θεωρεί ότι η διαιτησία που επιβάλλεται από τις αρχές κατόπιν αιτήσεως ενός μέρους γενικά αντίκειται προς την αρχή της εκούσιας διαπραγματεύσεως συλλογικών συμβάσεων, μπορεί να εξετάσει το ενδεχόμενο εξαίρεσης στην περίπτωση διατάξεων που επιτρέπουν στις οργανώσεις εργαζομένων να κινήσουν μια τέτοια διαδικασία για τη σύναψη πρώτης συλλογικής σύμβασης. Δεδομένου ότι η πείρα δείχνει ότι οι πρώτες συλλογικές συμβάσεις αποτελούν συχνά ένα από τα δυσκολότερα βήματα για την εδραίωση υγιών εργασιακών σχέσεων, τέτοιες διατάξεις μπορούν να θεωρηθούν ως μηχανισμοί και διαδικασίες που αποσκοπούν στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.» (Παρ. 250)

Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf. /

¹¹⁸ Παράγραφος 1.

¹¹⁹ Παράγραφος 2.

¹²⁰ Παράγραφος 3(2).

¹²¹ Παράγραφοι 4 και 6.

Καθοδήγηση από τα διεθνή πρότυπα εργασίας για τις συλλογικές εργατικές διαφορές

II. Άλλα διεθνή πρότυπα εργασίας σχετικά με την πρόληψη και επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων

<p>Σύμβαση για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87)</p>	<p>«Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες δικαιούνται, άνευ οποιασδήποτε διάκρισης και άνευ προηγούμενης άδειας, να συνιστούν οργανώσεις της εκλογής τους και να καθίστανται μέλη των οργανώσεων αυτών, υπό μόνον τον όρο να συμμορφώνονται με τα καταστατικά των εν λόγω οργανώσεων.»¹²²</p> <p>Τα κράτη μέλη θα πρέπει να «λαμβάνουν όλα τα αναγκαία και απαραίτητα μέτρα, με τα οποία να εξασφαλίζεται για τους εργαζομένους και τους εργοδότες η ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος.»¹²³</p> <p>«1. Οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι οικείες οργανώσεις υποχρεούνται όπως, κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τα οποία αναγνωρίζονται σε αυτούς δυνάμει της παρούσας Σύμβασης, σέβονται την εθνική νομοθεσία.</p> <p>2. Η εθνική νομοθεσία δεν θα πρέπει να προσβάλλει ή να εφαρμόζεται κατά τρόπο που προσβάλλει τις διασφαλίσεις που προβλέπονται από την παρούσα Σύμβαση.»¹²⁴</p>
<p>Σύμβαση για το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1949 (αριθ. 98)</p>	<p>«Δέον να συνιστώνται (εφόσον τούτο είναι αναγκαίο) κατάλληλοι μηχανισμοί για την εξασφάλιση του σεβασμού του συνδικαλιστικού δικαιώματος...»¹²⁵</p> <p>«Δέον να λαμβάνονται, εφόσον είναι τούτο αναγκαίο, μέτρα ανταποκρινόμενα στις εθνικές συνθήκες, με τα οποία θα ενθαρρύνεται και θα προωθείται η σε ευρύτατη κλίμακα ανάπτυξη και χρησιμοποίηση διαδικασιών με τις οποίες εργοδότες και εργοδοτικές οργανώσεις αφενός και οργανώσεις εργαζομένων αφετέρου να έρχονται εκουσίως σε διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση των όρων απασχόλησης μέσω συλλογικών συμβάσεων.»¹²⁶</p>
<p>Σύμβαση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1981 (αριθ. 154), και η συνοδευτική Σύσταση για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1981 (αριθ. 163)</p>	<p>Τα πρότυπα που ορίζονται σε αυτά τα δύο έγγραφα προβλέπουν ότι θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες για τη θέσπιση «οργάνων και διαδικασιών διευθέτησης εργατικών διαφορών (...) με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλλουν στην προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.»¹²⁷</p> <p>Διαδικασίες που θα βοηθούν τα μέρη να επιλύουν διαφορές, είτε αυτές οι διαφορές είναι ατομικής είτε συλλογικής φύσης.¹²⁸</p>

¹²² Άρθρο 2.

¹²³ Άρθρο 11.

¹²⁴ Άρθρο 8.

¹²⁵ Άρθρο 3.

¹²⁶ Άρθρο 4.

¹²⁷ Άρθρο 5 της Σύμβασης.

¹²⁸ Παράγραφος 8 της Σύστασης.

<p>Η Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 151)</p>	<p>«Ο διακανονισμός των διαφορών που προκαλούνται από τον καθορισμό των όρων απασχόλησης θα επιδιώκεται, με τρόπο που να προσαρμόζεται στις εθνικές συνθήκες, με διαπραγματεύσεις των μερών ή με διαδικασία που να παρέχει εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, όπως είναι μεσολάβηση, η συνδιαλλαγή ή η διαιτησία και να καθιερώνεται με τρόπο που να εμπνέει εμπιστοσύνη στα ενδιαφερόμενα μέρη.»¹²⁹</p>
<p>Σύσταση για τις Συλλογικές συμβάσεις, 1951 (αριθ. 91).</p>	<p>«Οι διαφορές που προκύπτουν από την ερμηνεία μιας συλλογικής σύμβασης θα πρέπει να υποβάλλονται σε κατάλληλη διαδικασία διευθέτησης, η οποία θα καθορίζεται είτε βάσει σύμβασης μεταξύ των μερών είτε από την νομοθεσία ή τους κανονισμούς, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες.»¹³⁰</p>
<p>Σύσταση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 158)</p>	<p>«Οι αρμόδιοι φορείς στο πλαίσιο του συστήματος διοίκησης της εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν, σε συμφωνία με τις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, δυνατότητες συμφιλίωσης και μεσολάβησης σε συλλογικές διαφορές, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες.»¹³¹</p>

Παράρτημα

Σχετικά με τον ρόλο των διοικητικών αρχών στην επίλυση διαφορών

Σε πολλές χώρες, τα συστήματα διοίκησης της εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής οργάνωσης και λειτουργίας των συστημάτων πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών. Στους παρακάτω πίνακες συνοψίζονται ορισμένες από τις προβλέψεις των σχετικών διεθνών προτύπων εργασίας σε αυτόν τον τομέα και ειδικά σε ό,τι αφορά τον ρόλο της επιθεώρησης εργασίας, καθώς και τα σχετικά σχόλια της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR).¹³²

Σχετικά διεθνή πρότυπα εργασίας

<p>Σύμβαση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 150).</p>	<p>Τα αρμόδια όργανα στο πλαίσιο του συστήματος της διοίκησης της εργασίας θα πρέπει, ανάλογα με την περίπτωση, «να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους εργοδότες και τους εργαζομένους, καθώς επίσης και στις αντίστοιχες οργανώσεις τους, σύμφωνα με τους όρους που επιτρέπουν η εθνική νομοθεσία και πρακτική, με σκοπό να προωθηθεί σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και στο επίπεδο διαφορετικών τομέων της οικονομικής δραστηριότητας, πιο αποτελεσματικά η δυνατότητα γνωμοδότησης καθώς και η συνεργασία ανάμεσα στις οργανώσεις αυτές.»¹³³</p>
--	---

¹²⁹ Άρθρο 8.

¹³⁰ Παράγραφος 6.

¹³¹ Παράγραφος 10.

¹³² Η Επιτροπή CEACR αποτελείται από 20 εξέχοντες νομομαθείς, διορισμένους από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΟΕ για την εξέταση αναφορών των κυβερνήσεων σχετικά με τις κυρωμένες Συμβάσεις της ΔΟΕ. Οι εν λόγω ειδικοί προέρχονται από διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, νομικά συστήματα και κουλτούρες. Ο ρόλος της Επιτροπής Ειδικών είναι να συντάξει μια αμερόληπτη και τεχνική αξιολόγηση της εφαρμογής των Διεθνών Προτύπων Εργασίας στα κράτη μέλη της ΔΟΕ. Τα σχόλια της Επιτροπής CEACR είναι διαθέσιμα στο NORMLEX: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

¹³³ Άρθρο 6(2)(γ).

<p>Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81).</p>	<p>«Το σύστημα της επιθεώρησης εργασίας επιφορτίζεται με τα εξής:</p> <p>1. (α) να εξασφαλίζει την εφαρμογή των νόμιμων διατάξεων περί των όρων εργασίας και προστασίας των εργαζομένων (...), (β) να παρέχει τεχνικές πληροφορίες και συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους ως προς τα πλέον αποτελεσματικά μέσα προς τήρηση των νόμιμων διατάξεων, (γ) να επισύρει την προσοχή της αρμόδιας αρχής επί των ελλείψεων ή των καταχρήσεων οι οποίες δεν καλύπτονται ειδικότερα από τις κείμενες νόμιμες διατάξεις.</p> <p>2. Οποιαδήποτε περαιτέρω καθήκοντα που ενδέχεται να ανατίθενται σε επιθεωρητές εργασίας να μην είναι τέτοια ώστε να παρεμποδίζουν την αποτελεσματική εκτέλεση των κύριων καθηκόντων τους ούτε να ζημιώνουν με οποιονδήποτε τρόπο το κύρος και την αμεροληψία που απαιτούνται στις σχέσεις των επιθεωρητών με τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»¹³⁴</p> <p>«Το προσωπικό της επιθεώρησης πρέπει να αποτελείται από δημόσιους υπαλλήλους των οποίων το καθεστώς και οι συνθήκες υπηρεσίας εξασφαλίζουν τη μονιμότητα της απασχόλησής τους και την ανεξαρτησία τους από κάθε κυβερνητική αλλαγή και από κάθε ανάρμοστη εξωτερική επιρροή.»¹³⁵</p>
<p>Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129).</p>	<p>1. «Οι λειτουργίες του συστήματος επιθεώρησης εργασίας στη γεωργία είναι:</p> <p>α) η διασφάλιση της εφαρμογής των νομικών διατάξεων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, όπως διατάξεις σχετικά με τις ώρες εργασίας, το μισθό, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις άδειες, την ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία, την απασχόληση γυναικών, παιδιών και νέων και άλλα συναφή θέματα, εφόσον οι διατάξεις αυτές είναι εκτελεστές από επιθεωρητές εργασίας,</p> <p>β) η παροχή τεχνικών πληροφοριών και συμβουλών στους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα συμμόρφωσης με τις νομικές διατάξεις,</p> <p>γ) η γνωστοποίηση στην αρμόδια αρχή των παραλείψεων ή καταχρήσεων που δεν καλύπτονται ειδικά από τις ισχύουσες νομικές διατάξεις και η υποβολή προτάσεων σε αυτήν για τη βελτίωση των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων.</p> <p>2. Οι εθνικοί νόμοι και κανονισμοί μπορούν να παρέχουν στους επιθεωρητές εργασίας στη γεωργία συμβουλευτικές ή εκτελεστικές αρμοδιότητες, όσον αφορά τις νομικές διατάξεις σχετικά με τις συνθήκες ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους.</p> <p>3. Οποιαδήποτε περαιτέρω καθήκοντα που ενδέχεται να ανατίθενται σε επιθεωρητές εργασίας στη γεωργία δεν είναι ικανά να παρεμποδίζουν την αποτελεσματική εκτέλεση των κύριων καθηκόντων τους ούτε να ζημιώνουν με οποιονδήποτε τρόπο το κύρος και την αμεροληψία που είναι αναγκαία για τις σχέσεις των επιθεωρητών με τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»</p>
<p>Σύσταση για την επιθεώρηση εργασίας, 1947 (αριθ. 81)</p>	<p>Οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.¹³⁶</p>

¹³⁴ Άρθρο 3.

¹³⁵ Άρθρο 6.

¹³⁶ Παράγραφος 8.

<p>Σύσταση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 133).</p>	<p>«3. (1) Κανονικά, οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας στη γεωργία δεν θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.</p> <p>(2) Όταν δεν υπάρχουν ειδικοί φορείς για το σκοπό αυτό στη γεωργία, οι επιθεωρητές εργασίας στη γεωργία μπορεί να καλούνται προσωρινά να ενεργούν ως μεσολαβητές.</p> <p>(3) Στην περίπτωση που προβλέπεται στο εδάφιο (2) της παρούσας παραγράφου, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και συμβατά με τους πόρους του υπουργείου εργασίας της οικείας χώρας, με σκοπό την προοδευτική απαλλαγή των επιθεωρητών εργασίας από τα καθήκοντα αυτά, ώστε να είναι σε θέση να αφιερωθούν σε μεγαλύτερο βαθμό στην πραγματική επιθεώρηση των επιχειρήσεων.»</p>
<p>Σύσταση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 158)</p>	<p>Οι αρμόδιοι φορείς στο πλαίσιο του συστήματος διοίκησης της εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν, σε συμφωνία με τις σχετικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, δυνατότητες συμφιλίωσης και μεσολάβησης σε συλλογικές διαφορές.¹³⁷</p>

Σχόλια της CEACR – Γενική Έρευνα για την Επιθεώρηση Εργασίας της ΔΟΕ, 2006

<p>Γενική Έρευνα για την Επιθεώρηση Εργασίας της ΔΟΕ, 2006¹³⁸</p>	<p>Παρ. 72. «Η Επιτροπή επιθυμεί να υπενθυμίσει τη σημασία της απόφυγής της υπερβολικής επιβάρυνσης των επιθεωρήσεων με καθήκοντα τα οποία εκ φύσεως δύναται, σε συγκεκριμένες χώρες, να θεωρηθούν ασύμβατα με το βασικό τους καθήκον, την επιβολή νομικών διατάξεων.</p> <p>Η Επιτροπή παρατηρεί ότι υπάρχουν χώρες στις οποίες η συμφιλίωση θεωρείται φυσική παράμετρος των καθηκόντων των επιθεωρητών εργασίας, δεδομένου ότι οι επιθεωρητές εργασίας, καθώς είναι οι δημόσιοι αξιωματούχοι που βρίσκονται πιο κοντά στους κοινωνικούς εταίρους και διαθέτουν τα χαρακτηριστικά ανεξαρτησίας και αμεροληψίας που προβλέπονται στο άρθρο 6 της Σύμβασης αριθ. 81, θεωρούνται ότι βρίσκονται στην καλύτερη δυνατή θέση για να κατανοούν τις διαφορές μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.</p> <p>Ωστόσο, η Σύσταση αριθ. 81 προβλέπει ότι «οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.»</p> <p>Αντίστοιχα, σε πολλές χώρες οι ρόλοι της συμφιλίωσης και της επιβολής είναι διαχωρισμένοι, για δύο λόγους. Πρώτον, διότι στις χώρες αυτές η φύση και ο ρόλος της επιθεώρησης εργασίας καθιστούν μη αποτελεσματικό τον συμβιβασμό εργατικών διαφορών οι οποίες δεν σχετίζονται με την παραβίαση του νόμου. Δεύτερον, ο χρόνος και η ενέργεια που αφιερώνουν οι επιθεωρητές στην αναζήτηση λύσεων για τις συλλογικές εργατικές διαφορές λειτουργούν συχνά επιβάρυντικά για τα κύρια καθήκοντά τους.»</p> <p>Παρ. 74. «Η ανάθεση της συμφιλίωσης και της διαμεσολάβησης για συλλογικές διαφορές σε ένα εξειδικευμένο όργανο ή αξιωματούχους επιτρέπει στους επιθεωρητές εργασίας να εκτελούν τα εποπτικά τους καθήκοντα με μεγαλύτερη συνέπεια. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη επιβολή της νομοθεσίας και, κατά συνέπεια, σε περιορισμό των εργατικών διαφορών.»</p>
---	---

¹³⁷ Παράγραφος 10.

¹³⁸ Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 95η Σύνοδος, 2006, Έκθεση III (Τμήμα 1B), Γενική Έρευνα των εκθέσεων σχετικά με τη Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1947 (αριθ. 81) και το Πρωτόκολλο του 1995 της Σύμβασης για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1947 και τη Σύσταση για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1947 (αριθ. 81), τη Σύσταση για την Επιθεώρηση Εργασίας (ορυχεία και μεταφορές) του 1947 (αριθ. 82), τη Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας στη γεωργία του 1969 (αριθ. 129) και τη Σύσταση για την Επιθεώρηση Εργασίας στη γεωργία του 1969 (αριθ. 133). Διατίθεται στη διεύθυνση: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Μια συγκριτική επισκόπηση

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Σύνοψη

Αριστέα Κουκιαδάκη*

Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται στις δημοσιεύσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ), οι οποίοι συνάδουν με την πρακτική των Ηνωμένων Εθνών, καθώς και το υλικό που παρουσιάζεται σε αυτές, δεν συνεπάγονται την έκφραση καμίας απολύτως άποψης εκ μέρους του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με το νομικό καθεστώς οιασδήποτε χώρας, περιοχής ή επικράτειας ή των αρχών αυτής, ή σχετικά με τον καθορισμό των συνόρων της. Την ευθύνη για τις απόψεις οι οποίες εκφράζονται σε υπογεγραμμένα άρθρα, μελέτες και άλλες συνεισφορές φέρουν αποκλειστικά οι συντάκτες τους, και η δημοσίευση δεν συνιστά υιοθέτηση των απόψεων τις οποίες εκφράζουν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας. Η αναφορά σε ονόματα εταιρειών και εμπορικών προϊόντων και διαδικασιών δεν συνεπάγεται υποστήριξη αυτών από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, και τυχόν παράλειψη μνείας συγκεκριμένης εταιρείας, εμπορικού προϊόντος ή διαδικασίας δεν συνιστά αποδοκιμασία τους.

Εισαγωγή

Διαδικαστική σημείωση

Η παρούσα σύνοψη αντανάκλα το περιεχόμενο της έκθεσης που ανατέθηκε στο πλαίσιο του έργου, δηλαδή την αρχική ανεπίσημη «Συγκριτική επισκόπηση των συστημάτων επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» από τη Δρ. Αριστέα Κουκιαδάκη.

Διαδικαστική
σημείωση

Μια άλλη μη επιμελημένη αρχική έκθεση για τη «Μελέτη σχετικά με τις διευκολύνσεις που παρέχονται σε στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων για την άσκηση δικαιωμάτων τους» συντάχθηκε από τον Καθηγητή Filip Dorssemont. Ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου συνέταξε δύο βασικές εκθέσεις για την Ελλάδα σχετικά με τα ίδια θέματα, και τα σχετικά πορίσματα των εκθέσεων αυτών ενσωματώθηκαν στις διεθνείς εκθέσεις ως βασικές πληροφορίες για συγκριτική ανάλυση.

Σε μεταγενέστερο στάδιο, απετέλεσαν στιβαρό υπόβαθρο για τον προσδιορισμό των σχετικών τομέων προβληματισμού και την κατάρτιση των τελικών συστάσεων πολιτικής.

Ο πίνακας περιεχομένων ολόκληρης της έκθεσης και ένα σύνολο συγκριτικών πινάκων παρατίθενται στο Παράρτημα. Η σύνοψη αποτέλεσε τη βάση για συζητήσεις με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους τον Ιούνιο του 2020.

* Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Νομικής, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών Πανεπιστημίου του Μάντσεστερ (aristea.koukiadaki@manchester.ac.uk)

Αντικείμενο και δομή της έκθεσης

Αντικείμενο
και δομή της
έκθεσης

Οι συγκρούσεις και η διαχείρισή τους αποτελούν πάγια χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας με σημαντικές επιπτώσεις για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων των εργοδοτών και εργαζομένων. Από πλευράς εργατικού δικαίου, το θέμα της σύγκρουσης αντιμετωπίζεται, κατ' αρχήν, στο πλαίσιο της έννοιας των εργατικών διαφορών. Η έκθεση διερευνά συγκεκριμένες πρακτικές και συγκεκριμένους θεσμούς επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών σε ένα δείγμα χωρών, οι οποίες επιλέχθηκαν με στόχο να αντανακλούν διαφορετικά συστήματα δικαίου και εργασιακών σχέσεων: Αυστραλία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ). Η ανάλυση εκθέτει τα χαρακτηριστικά των διαδικασιών επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, και τις αποσαφηνίζει με στόχο τον εντοπισμό καλών πρακτικών, όπου είναι εφικτό, και την προσέγγιση μερικών θεμάτων που ανακύπτουν από το εξελισσόμενο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο αυτό, δίδεται προσοχή στις διασυνδέσεις μεταξύ πρακτικών και θεσμών σε καθεμία από τις χώρες αυτές και στη συμπληρωματικότητά τους, εφόσον υπάρχει,¹³⁹ καθώς και στον ευρύτερο ρόλο των μηχανισμών επίλυσης διαφορών στην ανάπτυξη συγκρούσεων, συμπεριλαμβανομένου του ζητήματος των προληπτικών μηχανισμών.

Η έκθεση διαρθρώνεται ως εξής: Η ενότητα 2 περιγράφει τα κύρια διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα στον τομέα των ατομικών και συλλογικών διαφορών, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις αρχές της αποδοτικότητας, της ισονομίας και της έκφρασης γνώμης. Η ενότητα 3 εξετάζει τις υπάρχουσες έρευνες σχετικά με τη σχέση μεταξύ των συστημάτων επίλυσης διαφορών και του νομικού πλαισίου και του πλαισίου εργασιακών σχέσεων, καθώς και συνοψίζει τις κύριες εξελίξεις όσον αφορά τη φύση και την έκταση των εργατικών διαφορών. Η ενότητα 4 παρέχει μια επισκόπηση των κύριων χαρακτηριστικών των μηχανισμών επίλυσης όσον αφορά τις ατομικές διαφορές. Από την άποψη αυτή, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα θεσμικά όργανα, συμπεριλαμβανομένων των επιθεωρήσεων εργασίας και των υπηρεσιών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα οποία παρέχουν τη δυνατότητα επίλυσης διαφορών πριν τη δικαστική οδό. Στην ενότητα 5 εξετάζονται οι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών διαφορών με σκοπό την διαπίστωση της λειτουργίας τους σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα. Από την άποψη αυτή, αξιολογείται ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στο σχεδιασμό και τη λειτουργία αυτών των μηχανισμών, καθώς και το εύρος και η φύση των μηχανισμών, με ιδιαίτερη έμφαση στη συμφιλίωση, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία.

¹³⁹ Η ανάλυση δεν αποσκοπεί στην εξέταση των ουσιαστικών εργασιακών δικαιωμάτων αυτών καθαυτών, αν και η αλληλεπίδρασή τους θα αντιμετωπιστεί κατά περίπτωση (π.χ. όσον αφορά τις συνδικαλιστικές δράσεις)

Διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών

Προκειμένου για τη σύγκριση και την αξιολόγηση των εθνικών συστημάτων επίλυσης διαφορών, το αναλυτικό πλαίσιο βασίζεται στα πρότυπα της ΔΟΕ, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης αναφορικά με την επίλυση εργατικών διαφορών. Κανένα διεθνές πρότυπο εργασίας δεν αντιμετωπίζει διεξοδικά το ζήτημα της επίλυσης εργατικών διαφορών. Ωστόσο, διάφορες διατάξεις σε πολλά όργανα της ΔΟΕ παρέχουν καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο καθιέρωσης και διατήρησης ενός αποτελεσματικού συστήματος πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών.¹⁴⁰ Επιπλέον, τα διεθνή πρότυπα εργασίας δεν θέτουν αυστηρούς ορισμούς των ατομικών ή συλλογικών εργατικών διαφορών. Ωστόσο, ορισμένα έγγραφα και διατάξεις εφαρμόζονται περισσότερο στις ατομικές διαφορές σε σύγκριση με τις συλλογικές διαφορές και αντιστρόφως. Η ενότητα 2 της έκθεσης καταδεικνύει πώς οι φορείς, οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες που προδιαγράφονται για την επίλυση διαφορών σε αυτά τα νομικά και θεσμικά περιβάλλοντα συνάδουν σε γενικές γραμμές με τις έννοιες της αποδοτικότητας, της ισονομίας και του δικαιώματος έκφρασης γνώμης. Αποδοτικό σύστημα επίλυσης διαφορών νοείται εκείνο που διαφυλάσσει τους πενιχρούς πόρους, συμπ. του χρόνου και των χρημάτων. Η αποτελεσματικότητα στον τομέα της επίλυσης διαφορών θα πρέπει να ερμηνεύεται τόσο από την άποψη των αναγκών των εργοδοτών όσο και από την άποψη των συμφερόντων των εργαζομένων. Αποτελεσματικές μέθοδοι επίλυσης διαφορών στον χώρο εργασίας που προωθούν την έγκαιρη και μη δαπανηρή επίλυση διαφορών μπορούν να εξυπηρετήσουν τόσο τα συμφέροντα των εργοδοτών όσο και τα συμφέροντα των εργαζομένων.¹⁴² Τα πρότυπα της ΔΟΕ προάγουν, μεταξύ άλλων, την εξάλειψη των φραγμών που δυσχεραίνουν την απόδοση προωθώντας απλουστευμένες διαδικασίες και λειτουργίες, και απαιτούν οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών να είναι δωρεάν και ταχείς.¹⁴³ Ένα δίκαιο σύστημα επίλυσης διαφορών ενσωματώνει έννοιες όπως δικονομική δικαιοσύνη, ίσες ευκαιρίες, ύπαρξη ασφαλιστικών δικλείδων - συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας προσφυγής κατά αποφάσεων σε ουδέτερο τρίτο - και διαφάνεια για την πρόληψη αυθαίρετης ή παρορμητικής λήψης αποφάσεων και την ενίσχυση της λογοδοσίας. Η ισονομία αντανακλάται στην απαίτηση, η οποία εμπεριέχεται σε αρκετά πρότυπα της ΔΟΕ, οι διαδικασίες να είναι, μεταξύ άλλων, ανεξάρτητες, να εφαρμόζονται με συνέπεια και αμεροληψία¹⁴⁴. Επίσης, ένα δίκαιο σύστημα επίλυσης διαφορών έχει ευρεία κάλυψη, είναι ανεξάρτητο από πόρους ή εξειδίκευση και είναι εξίσου προσβάσιμο για όλους ασχέτως φύλου, φυλής, εθνικότητας άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και καθεστώτος εργασίας (π.χ. σε περίπτωση ατόμων με ασαφείς εργασιακές σχέσεις ή με συγκαλυμμένη απασχόληση). Από την άποψη αυτή, τα πρότυπα της ΔΟΕ απαιτούν, για παράδειγμα, από τις αρμόδιες αρχές να εγκρίνουν μέτρα για τη διασφάλιση της τήρησης και της εφαρμογής των νόμων και των κανονισμών με σεβασμό προς τη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των μηχανισμών επίλυσης διαφορών.¹⁴⁵

Διεθνή και
ευρωπαϊκά
εργασιακά
πρότυπα
επίλυσης
εργατικών
διαφορών

¹⁴⁰ Βλ. για παράδειγμα: *ILO Resolving Individual Labour Disputes – A comparative overview*, ILO 2016. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf

Βλ. επίσης: *ILO Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*, ILO 2013. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_211468/lang-en/index.htm.

¹⁴¹ Budd, J.W. and Colvin, A.J.S. *Improved metrics for workplace dispute resolution procedures: efficiency, equity and voice*, (2008) 47 *Industrial Relations*, 460. .

¹⁴² Budd and Colvin, n 1 παραπάνω.

¹⁴³ Βλέπε, για παράδειγμα, Σύσταση αριθ. 92 για την εκούσια συμφιλίωση και διαιτησία (1951).

¹⁴⁴ Βλ., μεταξύ άλλων, Σύσταση αριθ. 92 για την εκούσια συμφιλίωση και διαιτησία (1951) και Σύσταση αριθ. 130 για την εξέταση καταγγελιών (1967).

¹⁴⁵ Βλ. Σύσταση για τη σχέση απασχόλησης, 2006 (αριθ. 198).

Διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών

Τέλος, το δικαίωμα έκφρασης γνώμης περιλαμβάνει αφενός τον βαθμό στον οποίο τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στη λειτουργία του συστήματος επίλυσης διαφορών (π.χ. όσον αφορά στην προσήκουσα διαδικασία), και αφετέρου τον βαθμό στον οποίο τα άτομα και οι εκπρόσωποί τους έχουν λόγο στη διαμόρφωση του ίδιου του συστήματος επίλυσης διαφορών.¹⁴⁶ Από την άποψη των διεθνών εργασιακών προτύπων, η δομή των συστημάτων επίλυσης διαφορών θα πρέπει να είναι σχεδιασμένη κατά τρόπο ώστε να προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, για παράδειγμα, απαιτώντας από τα μέρη να εξαντλήσουν όλες τις δυνατότητες επίτευξης λύσης μέσω διαπραγματεύσεων, ή να εξαντλήσουν τις διαδικασίες επίλυσης διαφορών που προβλέπονται από τη συλλογική τους σύμβαση, προτού προσφύγουν σε διαδικασίες που παρέχονται από το κράτος.¹⁴⁷ Σημαίνει, επίσης, ότι η διοίκηση θα πρέπει, κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή μηχανισμών επίλυσης διαφορών στον χώρο εργασίας, να συνεργάζεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.¹⁴⁸ Στο πλαίσιο αυτό, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει επίσης να απολαμβάνουν τις αναγκαίες διευκολύνσεις, οι οποίες θα τους επιτρέπουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους άμεσα και αποτελεσματικά.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Budd and Colvin, n 1 παραπάνω σελ. 464.

¹⁴⁷ Βλέπε, μεταξύ άλλων, Διεθνή Σύμβαση αριθ. 154 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (1981).

¹⁴⁸ Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130).

¹⁴⁹ Βλ. Διεθνή Σύμβαση αριθ. 154 για τους εκπροσώπους εργαζομένων (1971).



Συγκριτική επισκόπηση των νομικών συστημάτων/συστημάτων εργασιακών σχέσεων και συχνότητα και είδος εργατικών διαφορών

Η υφιστάμενη βιβλιογραφία, η οποία παρουσιάζεται στην ενότητα 3 της έκθεσης, υποδεικνύει ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των γενικών χαρακτηριστικών του νομικού συστήματος/του συστήματος εργασιακών σχέσεων μιας χώρας και του πλαισίου επίλυσης διαφορών της. Κατά τη μελέτη του θέματος της επίλυσης εργατικών διαφορών, η έρευνα αποκαλύπτει ότι η τυπολογία των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και οι ποικίλες εκφάνσεις του καπιταλισμού προσφέρουν ισχυρούς συσχετισμούς με τα κύρια χαρακτηριστικά των αποφάσεων επί εργατικών διαφορών.¹⁵⁰ Με άλλα λόγια, θα πρέπει να αναμένει κανείς ισχυρά συλλογικά όργανα, και συνεπώς μη δικαστικά μέλη σε δικαστικούς μηχανισμούς, σε χώρες που χαρακτηρίζονται από μακρά παράδοση κοινωνικού διαλόγου και συντεχνιασμού. Όσον αφορά στους μηχανισμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών, το καθεστώς των διοικητικών μηχανισμών συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας (ΣΜΔ) ενδέχεται να αντανάκλα το βαθμό εμπιστοσύνης προς το δικαστικό σύστημα¹⁵¹ και την παρουσία ή απουσία παράδοσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.¹⁵² Πιο πρόσφατες έρευνες, αμβλύνουν αυτήν τη διαπίστωση υποδηλώνοντας ότι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ υπάρχουν όταν υφίστανται εξειδικευμένα δικαστήρια και ότι οι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ θεσπίζονται για τον συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων όταν τα σωματεία είναι μεν ισχυρά αλλά κατακερματισμένα.¹⁵³ Κατά την εξέταση του είδους και της έκτασης των εργατικών διαφορών, η συγκριτική έρευνα υποδεικνύει ότι έχει συντελεστεί ένας μετασχηματισμός των διαφορών, δηλαδή από μεγάλης κλίμακας, ανοικτές συλλογικές διαφορές σε μικρότερης κλίμακας και, μάλλον συχνότερα, ατομικές διαφορές.¹⁵⁴ Οι μορφές σύγκρουσης μπορεί να αντανάκλουν το περιβάλλον, το οποίο μπορεί να ποικίλει ως προς το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει ο ισχυρισμός ότι όταν το κανονιστικό πλαίσιο για τη συλλογική εκπροσώπηση και συνδικαλιστική δράση, μεταξύ άλλων, είναι περιοριστικό, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους με διάφορους ατομικούς τρόπους.¹⁵⁵ Ωστόσο, η έλλειψη σαφών αποδείξεων για σημαντική αύξηση του επιπέδου ατομικών συγκρούσεων στον χώρο εργασίας μπορεί να υποδηλώνει ότι τα είδη σύγκρουσης ίσως επηρεάζονται από τον τύπο του χώρου εργασίας και τις σχέσεις με τη διοίκηση.¹⁵⁶ Σε αυτό το πλαίσιο, προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι έχει προκύψει ένα «χάσμα επίλυσης διαφορών» ('resolution gap') σε πολλούς χώρους εργασίας ως αποτέλεσμα αφενός της διάβρωσης αποτελεσματικών δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων και αφετέρου της μεταβίβασης της αρμοδιότητας χειρισμού των διαφορών από τους επαγγελματίες διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού σε ανεπαρκώς εκπαιδευμένα επιχειρησιακά διευθυντικά στελέχη.¹⁵⁷

Συγκριτική επισκόπηση των νομικών συστημάτων/συστημάτων εργασιακών σχέσεων και συχνότητα και είδος εργατικών διαφορών

¹⁵⁰ Corby, S. and Burgess, P. *Adjudicating Employment Rights* (Palgrave, 2014), 21.

¹⁵¹ Εάν υπάρχει παράδοση ειδικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών/εργατοδικείων με εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων, τότε θα πρέπει να είναι ισχυρή η νομική παράδοση έντονης παρέμβασης στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων (Valdes Dal-Re V. *Labour Conciliation, Mediation and Arbitration in European Union Countries* (Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales, 2003). ¹⁵² Σε χώρες όπου υπάρχει ισχυρή παράδοση συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου, οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών δεν αφήνουν πολλά περιθώρια δράσης σε θεσμικά ή διοικητικά όργανα συμφιλίωσης (όπ.π.).

¹⁵³ Ibsen, C. L. *Conciliation, mediation and arbitration in collective bargaining in Western Europe: In search of control* (2019) *European Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1177/0959680119853997>.

¹⁵⁴ Για εκτενή ανάλυση διαφορετικών εθνικών πλαισίων, βλ. Roche, P, W. K., Teague, P., Colvin, A. J. S. (eds) *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organisations* (OUP, 2014).

¹⁵⁵ Van Gramberg, B., Teicher, J., Bamber, G. J., and Cooper, B. *A changing world of workplace conflict resolution and employee voice: An Australian perspective*, ανακοίνωση που παρουσιάστηκε στο *Conflict and its Resolution in the Changing World of Work: Συνέδριο και ειδικό αφιέρωμα προς τιμήν του David B. Lipsky*, (Ithaca, NY 2017).

¹⁵⁶ Saundry, R. and Dix, J. *Conflict Resolution in the United Kingdom*, in Roche, W. R., Teague, P. and Colvin A. J. S. (eds) *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organisations* (OUP, 2014).

¹⁵⁷ Όπ.π.

Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών

Συγκριτική ανάλυση
– Επίλυση ατομικών
εργατικών διαφορών

Η ενότητα 4 της έκθεσης επικεντρώνεται στη περίπτωση επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών και εξετάζει τον ρόλο μη κρατικών διαδικασιών και συστημάτων διοίκησης της εργασίας, όπως μεταξύ άλλων διοικητικοί φορείς και σώματα επιθεώρησης εργασίας, καθώς και την αλληλεπίδραση με δικαστικούς μηχανισμούς και θεσμούς ανθρωπίνων δικαιωμάτων/ισότητας. Εφόσον υπάρχουν, η ανάλυση εξετάζει τον βαθμό στον οποίο οι εν λόγω υπηρεσίες/μηχανισμοί ασχολούνται με την προνοητική πρόληψη των συγκρούσεων, και στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ), και ασχολείται με το ζήτημα της πρόσβασης ατόμων που βρίσκονται σε ασαφή ή συγκαλυμμένη απασχόληση.

Κοινά θέματα αναφορικά με την επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών απαντώνται σε διάφορα συστήματα. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγεται το γεγονός ότι τα περισσότερα συστήματα παρέχουν πολλαπλές οδούς προσφυγής για επανόρθωση, εστιάζοντας πρωτίστως στη συμφιλίωση και τη μεσολάβηση, ενώ η διαιτησία δεν χρησιμοποιείται συχνά ούτε ως έσχατη λύση. Από την άλλη πλευρά, οι διαφορές αφορούν εν γένει τον τρόπο με τον οποίο έχουν θεσπιστεί και λειτουργούν οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών, την κάλυψή τους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν με άλλα θεσμικά όργανα, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών μηχανισμών, των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας και των θεσμών ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε χώρες όπου οι μηχανισμοί συλλογικής έκφρασης γνώμης διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην πρόληψη και τον χειρισμό διαφορών, δεν προσφέρονται συνήθως εξωδικαστικές διοικητικές υπηρεσίες επίλυσης διαφορών (π.χ. στη Σουηδία). Αντιθέτως, σε συστήματα όπου είναι μειωμένη η έκταση και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών μηχανισμών έκφρασης γνώμης τα τελευταία και έχουν εισαχθεί τις τελευταίες δεκαετίες (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο), οι θεσμοί διοίκησης της εργασίας και άλλοι φορείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή υπηρεσιών ΣΜΔ.¹⁵⁸ Έντονες διαφορές υπάρχουν επίσης ως προς τον βαθμό στον οποίο είναι κατοχυρωμένη και ευρεία η χρήση ΣΜΔ, ενώ υπάρχουν στοιχεία που υποδηλώνουν ότι η αλληλεπίδραση με τους δικαστικούς μηχανισμούς είναι σημαντική από αυτή την άποψη (π.χ. στη Γαλλία). Ο ρόλος της επιθεώρησης εργασίας στις διαδικασίες συμφιλίωσης εξετάζεται από τη ΔΣΕ 81 για την επιθεώρησης εργασίας του 1947 και από τη συνοδευτική Σύσταση αριθ. 81, η οποία πρέπει να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα των παρατηρήσεων της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ.¹⁵⁹ Τα σώματα επιθεώρησης εργασίας συμμετέχουν στην επίλυση διαφορών, όπως στην Ελλάδα, σε μια σειρά από συστήματα (π.χ. Αυστραλία, Βέλγιο, Γαλλία και Ισπανία). Υπάρχουν διαφορές όσον αφορά στον τρόπο που θεσμοθετείται μια τέτοια παρέμβαση, καθώς και στην έκταση των αρμοδιοτήτων τους. Το παράδειγμα της Αυστραλίας δείχνει πώς οι επιθεωρήσεις εργασίας μπορούν να ενσωματωθούν στο πλαίσιο επίλυσης διαφορών και αναδεικνύει επίσης τον ρόλο των επιθεωρήσεων εργασίας στις διαδικασίες επίλυσης διαφορών στις οποίες εμπλέκονται εργαζόμενοι με ασαφείς εργασιακές σχέσεις. Οι φορείς για τα ανθρώπινα δικαιώματα/την καταπολέμηση των διακρίσεων τείνουν επίσης να παρέχουν ένα φάσμα υπηρεσιών, από την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, τη διεξαγωγή ερευνών, την έκδοση συστάσεων/γνυμοδοτήσεων, την ανάληψη δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, συμβουλευτικής βοήθειας, διαμεσολάβησης, λήψη μέτρων παρακολούθησης και επιθεώρησης μέχρι την εκπροσώπηση σε δικαστήριο. Όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα των μηχανισμών επίλυσης διαφορών, τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία δείχνουν ότι η φύση των ρυθμίσεων, δηλαδή αν πρόκειται για πολυμερείς/διμερείς ή μονομερείς, βοηθά να εξηγήσουμε σε μεγάλο βαθμό τη μεγαλύτερη αξιοπιστία ορισμένων μηχανισμών. Τα συστήματα που χαρακτηρίζονται από νομικούς/θεσμικούς κανόνες οι οποίοι ενδυναμώνουν διάφορους συλλογικούς μηχανισμούς έκφρασης γνώμης σε εξωδικαστικές και δικαστικές διαδικασίες τείνουν να έχουν καλύτερα αποτελέσματα στα θέματα αποδοτικότητας, ισονομίας και έκφρασης γνώμης, καθώς προσφέρουν φθηνότερη, ταχύτερη και ανεπίσημη οδό διευθέτησης σε σύγκριση με άλλες μορφές επίλυσης διαφορών.¹⁶⁰

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών στις χώρες που αναλύονται στην έκθεση, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, παρουσιάζονται στον πίνακα παρακάτω (παράρτημα).

¹⁵⁸ Βλ. σχετικά και Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016), 11.

¹⁵⁹ ILO General Survey 2006 on Labour Inspection, παρ. 72-74. Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf

¹⁶⁰ Βλ. επίσης ό.π.π., 6.

Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών

Συγκριτική
ανάλυση
– Επίλυση
συλλογικών
εργατικών
διαφορών

Η ενότητα 5 της έκθεσης διερευνά την περίπτωση επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών. Η συγκριτική ανάλυση υποδεικνύει ότι σε ορισμένες χώρες (π.χ. Βέλγιο, Ισπανία, Σουηδία) οι κοινωνικοί εταίροι βασίστηκαν στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να αποκλείσουν ή να περιορίσουν την κρατική παρέμβαση για τη διευθέτηση διαφορών. Σε αυτές τις περιπτώσεις, υπάρχει μεγάλη διακύμανση στις ρυθμίσεις επίλυσης διαφορών (π.χ. όσον αφορά το επίπεδο στο οποίο λειτουργούν οι ρυθμίσεις), οι οποίες τείνουν να αντανακλούν τα κύρια χαρακτηριστικά του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά στο είδος των θεσμών που είναι επιφορτισμένοι με την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών, η έκθεση επισημαίνει μια σειρά πιθανών συνδυασμών. Μόνιμοι φορείς απαντώνται στην πλειονότητα των χωρών, αλλά υπάρχουν διαφορές όσον αφορά στον τρόπο οργάνωσης και χρηματοδότησης των διευκολύνσεων, το επαγγελματικό καθεστώς των ατόμων που παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες, τον βαθμό στον οποίο καλύπτουν διαφορετικούς τύπους συλλογικών διαφορών και την πραγματική αξιοποίησή τους.

Σε ορισμένες χώρες (π.χ. Βέλγιο, Ισπανία και Σουηδία), οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών είναι εγγενώς σχεδιασμένοι και λειτουργούν κατά τρόπο, να υποστηρίζουν ενεργά τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά στη φύση των μηχανισμών, ορισμένοι είναι ενσωματωμένοι στο κρατικό διοικητικό πλαίσιο (π.χ. στο Βέλγιο), ενώ σε άλλες περιπτώσεις αποτελούν ξεχωριστές οντότητες (π.χ. Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (ACAS) στο Ηνωμένο Βασίλειο και Εθνική Υπηρεσία Μεσολάβησης (NMO) στη Σουηδία), με το κράτος να τους παρέχει τους απαραίτητους οργανωτικούς, οικονομικούς, τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους. Ένα κοινό χαρακτηριστικό σε πολλές χώρες είναι ότι οι εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών διαχειρίζονται από κοινού και με ισότιμη συμμετοχή τους θεσμούς επίλυσης διαφορών ή διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα διοικητικά τους όργανα.¹⁶¹

Η συγκριτική ανάλυση επιβεβαιώνει περαιτέρω ότι η θεσμοθέτηση της ΣΜΔ αποτελεί χαρακτηριστικό πολλών συστημάτων εντός και εκτός Ευρώπης. Οι κύριοι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών αποτελούνται από την κλασική τριάδα: συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία. Η συμφιλίωση και η μεσολάβηση χρησιμοποιούνται συχνότερα, αν και τα όρια μεταξύ των δύο είναι ενίοτε ασαφή και υπάρχουν διαφορές ως προς τις πτυχές αυτών των μηχανισμών που είναι υποχρεωτικές, εάν είναι.

Η διαιτησία δεν προϋποθέτει απαραίτητως την προηγούμενη διακοπή ή αποτυχία συμφιλίωσης ή μεσολάβησης, αλλά σε αρκετά συστήματα δεν γίνεται εκτενής χρήση της. Κατά κανόνα, η διαιτησία είναι προαιρετική, αν και με εξαιρέσεις στις περιπτώσεις της Αυστραλίας και της Ισπανίας, όπου η υποχρεωτική διαιτησία ορίζεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, π.χ. για τους χαμηλότερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Αυστραλία. Άλλες αξιοσημείωτες διαφορές έχουν να κάνουν με το ποιοι φορείς παρέχουν τις υπηρεσίες, τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζονται μηχανισμοί σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και σύγκρουσης δικαιωμάτων και το στάδιο ενεργοποίησης του συστήματος (π.χ. όταν υπάρχει απειλή συνδικαλιστικής δράσης).

Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι δίνεται αυξανόμενη έμφαση στην πρόληψη των διαφορών και στις μορφές προληπτικής παρέμβασης, ενώ υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς το είδος παρέμβασης και την αλληλεπίδραση με άλλες διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνολικά, τα στοιχεία δείχνουν ότι το δικαίωμα έκφρασης γνώμης, τόσο από την άποψη του σχεδιασμού όσο και της πραγματικής λειτουργίας των μηχανισμών επίλυσης διαφορών, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη νομιμότητα και εν τέλει για την αποτελεσματικότητα των συστημάτων επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών στις χώρες που αναλύονται στην έκθεση, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, παρουσιάζονται στον πίνακα παρακάτω (παράρτημα).

¹⁶¹ Βλ. επίσης Valdes Dal-Re, n 150 παραπάνω.

¹⁶² Welz, C. and Kauppinen, T. *Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member States* (2005) 11 *European Journal of Industrial Relations*, 91 at 96.

Επίλογος

Επίλογος Τα αποτελεσματικά συστήματα επίλυσης διαφορών εκφράζουν την ιδέα ότι η αποτροπή συγκρούσεων και η επίλυση διαφορών έχουν όλα τα χαρακτηριστικά ενός δημόσιου αγαθού. Από αυτή την άποψη, τόσο τα πρότυπα της ΔΟΕ όσο και τα ευρωπαϊκά πρότυπα συνάδουν σε γενικές γραμμές με την επιδίωξη να περιλαμβάνονται η αποδοτικότητα, η ισονομία και η έκφραση γνώμης ως κύριοι στόχοι της επίλυσης διαφορών.

Η κατανόηση των λειτουργιών των εθνικών συστημάτων επίλυσης διαφορών ως προς αυτές τις διαστάσεις είναι σημαντική για τις εξελίξεις που σχετίζονται με την πολιτική σε οποιοδήποτε περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης της Ελλάδας. Για το σκοπό αυτό, η συγκριτική ανάλυση αυτής της έκθεσης επισημαίνει ένα φάσμα πιθανών μηχανισμών, και συνδυασμών αυτών, για την επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, με διαφορετικό βαθμό αποτελεσματικότητας που εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά των ίδιων των μηχανισμών αλλά και από την αλληλεπίδρασή τους με άλλους νομικούς/θεσμικούς μηχανισμούς και φορείς εργασιακών σχέσεων.

Οι λεγόμενες βέλτιστες πρακτικές που εντοπίζονται σε διαφορετικά περιβάλλοντα, θα πρέπει ουσιαστικά να θεωρούνται γενικά αποδεκτές αρχές καλών εργασιακών σχέσεων που απορρέουν από τον κοινωνικό διάλογο χωρίς αποκλεισμούς.¹⁶³

Παράρτημα- Πίνακας περιεχομένων έκθεσης

Παράρτημα- Πίνακας περιεχομένων έκθεσης

1. Εισαγωγή: Επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών
2. Διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών
 - 2.1 Πρότυπα επίλυσης διαφορών της ΔΟΕ
 - 2.2 Ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών
 - 2.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις
3. Συγκριτική επισκόπηση των νομικών συστημάτων/συστημάτων εργασιακών σχέσεων και τάσεις - Συχνότητα και είδος εργατικών διαφορών
 - 3.1 Κύρια χαρακτηριστικά των νομικών συστημάτων και συστημάτων εργασιακών σχέσεων
 - 3.2 Τάσεις στην επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών
4. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών
 - 4.1 Μη κρατικές διαδικασίες
 - 4.2 Συστήματα διοίκησης της εργασίας
 - Επίλυση διαφορών μέσω διοικητικών φορέων
 - Σχέση με επιθεωρήσεις εργασίας
 - 4.3 Σχέση με άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών
 - Δικαστικοί ή οιονεί δικαστικοί μηχανισμοί
 - Προαγωγή του δικαστικού συμβιβασμού και ενδυνάμωση των εναγόντων
 - Πρόληψη στις ατομικές εργατικές διαφορές
 - Αλληλεπίδραση με φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων
5. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών
 - 5.1 Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στα συστήματα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών
 - 5.2 Φορείς επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών
 - 5.3 Τρόποι επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών
 - 5.4 Συμφιλίωση και μεσολάβηση
 - 5.5 Αλληλεπίδραση με τις δικαστικές αποφάσεις

¹⁶³ Σχετικά με παρόμοιο θέμα, βλ. Countouris, N. Deakin, S. Freedland, M., Koukiadaki, A. and Prassl, J. Report on collective dismissals: A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries (ILO, 2016).

Έκθεση - Συγκριτικοί πίνακες

1. Κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών

Χώρα/θέμα	Αυστραλία	Βέλγιο	Γαλλία	Ισπανία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ελλάδα
Είδος και βαθμός εξάρτησης από μη κρατικούς μηχανισμούς	Έλλειψη σημαντικών διμερών μηχανισμών, ύπαρξη άτυπων μέτρων	Σημαντικός ρόλος των διμερών μηχανισμών (π.χ. συνδικαλιστική αντιπροσωπεία σε επίπεδο χώρου εργασίας) Υπηρεσίες εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών μέσω κοινωνικού διαλόγου	Σημαντικός ρόλος των διμερών μηχανισμών σε επίπεδο χώρου εργασίας (μέσω διαύλων εκπροσώπων των εργαζομένων)	Σημαντικός ρόλος των από κοινού διαδικασιών μέσω συλλογικών συμβάσεων (μη απόλυση)	Σημαντικό ρόλος του διαλόγου και των διαπραγματεύσεων στους συνδικαλισμένους χώρους εργασίας	Έμφαση στους μονομερείς μηχανισμούς και τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση όπου αναγνωρίζονται τα συνδικάτα	Οι διμερείς μηχανισμοί δεν έχουν σημαντικό ρόλο στην επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών
Ρόλος των συστημάτων διοίκησης της εργασίας και των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας	Έλλειψη εξωδικαστικών διοικητικών υπηρεσιών (Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας (FWC) μέρος του δικαστικού συστήματος) Ενσωμάτωση των διαδικασιών επίλυσης διαφορών στο σύστημα επιθεώρησης εργασίας	Η κοινωνική συμφιλίωση ενσωματωμένη στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου Αρμοδιότητα της επιθεώρησης εργασίας σε ένα ευρύ φάσμα εργατικών διαφορών	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Ρόλος των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας, συμπτ. της διευκόλυνσης της φιλικής συμφιλίωσης μεταξύ των μερών	Υποχρεωτική εκ των προτέρων διοικητική συμφιλίωση στον ιδιωτικό τομέα α καθήκοντα των επιθεωρητών εργασίας περιλαμβάνουν το ΣΜΔ	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Οι δραστηριότητες της επιθεώρησης εργασίας δεν εμπίπτουν στον τομέα των ατομικών εργατικών διαφορών	Υποχρεωτική προηγούμενη συμφιλίωση πριν από την προσφυγή σε Εργατικό δικαστήριο Υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας από τον ACAS Έλλειψη επιθεώρησης εργασίας	Αρμοδιότητες του σώματος επιθεώρησης Εργασίας (Ζ.ΕΠ.Ε) για την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης
Είδος και βαθμός εξάρτησης από μη κρατικούς μηχανισμούς	Συνύπαρξη της Επιτροπής Δίκαιης Εργασίας (FWC, που απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες εργασιακών σχέσεων) και των τακτικών δικαστηρίων	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (συμμετοχή ορκωτών δικαστών)	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (conseils de prud'hommes) (συμμετοχή ορκωτών δικαστών)	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (μονομελή)	Διάκριση με βάση τη συμμετοχή ή όχι σε συνδικαλιστική οργάνωση (στο εργατοδικείο, η πλειοψηφία των μελών είναι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων)	Υπαρξη εργατοδικείων (δύο ορκωτοί δικαστές και ένας τακτικός δικαστής) παράλληλα με τα δικαστήρια της χώρας	Τακτικά πολιτικά δικαστήρια (δικαιοί που εφαρμόζονται ειδικά στις εργατικές διαφορές)
Πρόωθηση του δικαστικού συμβιβασμού	Δωρεάν τηλεφωνική συμφιλίωση της FWC (με επίκεντρο κυρίως τα δικαιώματα απόλυσης)	Συμφιλίωση κατόπιν αιτήσεως ενός εκ των μερών ή κατόπιν προτάσεως του δικαστή Δυνατότητα μεσολάβησης με τη συγκατάθεση των μερών	Υπηρεσία δικαστικής συμφιλίωσης προσηφόμενη από δυο ορκωτούς δικηγόρους Δυνατότητα μεσολάβησης με τη συγκατάθεση των μερών	Απόπειρα δικαστικού συμβιβασμού αρχικά από τους γραμματείς δικαστηρίων, και σε περίπτωση αποτυχίας από τους δικαστές Πρόβλεψη για μεσολάβηση συνδεδεμένη με το δικαστήριο (εκτελούμενη από εξωδικαστικό μεσολαβητή)	Οι δικαστές προβαίνουν σε συμφιλίωση με τη συναίνεση των μερών πριν την ακροαματική διαδικασία Η συμφιλίωση μπορεί να αντικατασταθεί από μεσολάβηση εάν συμφωνήσουν τα μέρη	Δικαστική μεσολάβηση με τη συναίνεση και των δύο μερών	Παροχή μεσολάβησης υπό τον όρο της συναίνεσης των μερών

2. Κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών

Χώρα/θέμα	Αυστραλία	Βέλγιο	Γαλλία	Ισπανία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ελλάδα
Ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στα συστήματα επίλυσης διαφορών	Ρήτρες επίλυσης διαφορών υποχρεωτικές για τις επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας	Μεικτές επιτροπές που συμμετέχουν ενεργά στην επίλυση συλλογικών διαφορών	Συμφωνίες για την πρόληψη απεργιών με τη θέσπιση προκαταρκτικής διαπραγμάτευσης ή για τη διοργάνωση συναντήσεων με σκοπό τη διαπραγμάτευση στη διάρκεια σύγκρουσης	Συλλογικές συμβάσεις που θεσπίζουν διαδικασίες επίλυσης διαφορών και τα θεσμικά όργανα στα οποία ανατίθεται η οργάνωσή τους	Επικράτηση συλλογικά συμφωνημένων λύσεων για την επίλυση διαφορών	Διαδικασίες επίλυσης με διαπραγμάτευση, αλλά οι οποίες φθίνουν τα τελευταία χρόνια λόγω της φθίνουσας συλλογικότητας	Αρμοδιότητα, βάσει του νόμου, των μερών να αποφασίζουν από κοινού σχετικά με τη διαδικασία επίλυσης, αλλά απουσία τέτοιων παραδειγμάτων στην πράξη
Θεσμοί επίλυσης διαφορών	FWC ή άλλο ανεξάρτητο πρόσωπο, εφόσον έχει διοριστεί στο πλαίσιο διαδικασίας επίλυσης διαφορών	Στελέχη κοινωνικής συμφιλίωσης (δημόσια διοικητική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας) που συμμετέχουν σε μεικτές κλαδικές επιτροπές και συμβούλια συμφιλίωσης	Έλλειψη εθνικής συντονιστικής αρχής Χειρισμός των συγκρούσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας/το Υπουργείο Εργασίας ή τον αρμόδιο Νομάρχη Ευρεία χρήση της άτυπης συμφιλίωσης ενώπιον δικαστή	Ίδρυμα SIMA που ιδρύθηκε με διεπαιρηματικές συμβάσεις και ισοδύναμοι περιφερειακοί φορείς Δικαίωμα της επιθεώρησης εργασίας να παρεμβαίνει σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων (αυτοβούλως ή κατόπιν αιτήματος των μερών)	Εθνική Υπηρεσία Μεσολάβησης (NMO) υπό το Υπουργείο Απασχόλησης	Προσφυγή στον ACAS (ανεξάρτητος δημόσιος οργανισμός Τομέας Επιχειρήσεων, Ενέργειας και Βιομηχανικής Στρατηγικής (BEIS))	Αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας/του Υπουργείου Εργασίας για την παροχή συμφιλίωσης Αρμοδιότητα του Ο.Μ.Ε.Δ. για μεσολάβηση και διαιτησία σε συλλογικές εργατικές διαφορές
Τρόποι επίλυσης διαφορών	Η συμφιλίωση, η μεσολάβηση ή οι μη δεσμευτικές γνωμοδοτήσεις (όχι κατ' ανάγκη διαιτησία) σε επιχειρησιακές συμβάσεις επαρκούν για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία Υποχρεωτική διαιτησία σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (1. χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι, 2. σοβαρή παραβίαση διαπραγματευτικών εντολών, 3. συνδεόμενες με συνδικαλιστική δράση)	Εκούσια συμφιλίωση (με τη συμμετοχή του συμβουλίου συμφιλίωσης της μεικτής επιτροπής) και μεσολάβηση ως πιθανό επόμενο βήμα σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλίωσης Δεν υπάρχει περιθώριο για διαιτησία	Περιορισμένη χρήση της εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών Συμφιλίωση μέσω εθνικών ή περιφερειακών επιτροπών συμφιλίωσης Μεσολάβηση σε περίπτωση αποτυχίας συμφιλίωσης με πρωτοβουλία της διοικητικής αρχής κατόπιν γραπτής και αιτιολογημένης αίτησης ενός εκ των μερών ή με δική της πρωτοβουλία Διαιτησία με τη συναίνεση και των δύο μερών	Υποχρεωτική μεσολάβηση (για διαφορές συμφερόντων και δικαιωμάτων) όταν το ζητήσει ένα από τα μέρη, εκτός από τις περιπτώσεις όπου απαιτείται η συμφωνία και των δύο μερών Η διαμεσολάβηση αποτελεί επίσης προδικαστική απαίτηση σε περίπτωση συνδικαλιστικής δράσης από οποιοδήποτε από τα μέρη Εκούσια υποβολή αίτησης για διαιτησία με κοινή συμφωνία των μερών Υποχρεωτική διαιτησία, εφόσον προβλέπεται ρητά στη συλλογική σύμβαση, για τον τερματισμό απεργίας ή μη εφαρμογής της επιχειρησιακής σύμβασης	Διαδικασίες συμφιλίωσης μεσολάβησης και διαιτησίας Υπηρεσίες της Εθνικής Υπηρεσίας Μεσολάβησης κατόπιν αιτήματος των μερών ή αυτοβούλως εάν υπάρχει κίνδυνος συνδικαλιστικής κινητοποίησης Οι συλλογικές συμφωνίες για τις ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης αποτρέπουν την ανάγκη υποχρεωτικής μεσολάβησης Εκούσια/ υποχρεωτική διαιτησία εάν περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση	Εκούσια επίλυση διαφορών με πρωτοβουλία του εργοδότη, της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή και των δύο Μεγαλύτερη χρήση της συμφιλίωσης έναντι της μεσολάβησης/ διαιτησίας Εκούσια προσφυγή σε διαιτησία	Εκούσια συμφιλίωση κατόπιν αιτήματος ενός εκ των μερών (από ΣΕΠΕ/Υπουργείο Εργασίας) Παροχή μεσολάβησης από τον Ο.Μ.Ε.Δ. (κατόπιν αιτήματος ενός εκ των μερών) Υποχρεωτική διαιτησία σε ειδικές περιπτώσεις (1. βασικές υπηρεσίες ή εταιρείες του δημόσιου τομέα, 2. γενικό συμφέρον που συνδέεται με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Σύνοψη

του Filip Dorssemont, Καθηγητή Εργατικού Δικαίου Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λουβαίνης Ελεύθερο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών

Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται στις δημοσιεύσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ), οι οποίοι συναδούν με την πρακτική των Ηνωμένων Εθνών, καθώς και το υλικό που παρουσιάζεται σε αυτές, δεν συνεπάγονται την έκφραση καμίας απολύτως άποψης εκ μέρους του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με το νομικό καθεστώς οιασδήποτε χώρας, περιοχής ή επικράτειας ή των αρχών αυτής, ή σχετικά με τον καθορισμό των συνόρων της..

Την ευθύνη για τις απόψεις οι οποίες εκφράζονται σε υπογεγραμμένα άρθρα, μελέτες και άλλες συνεισφορές φέρουν αποκλειστικά οι συντάκτες τους, και η δημοσίευση δεν συνιστά υιοθέτηση των απόψεων τις οποίες εκφράζουν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Η αναφορά σε ονόματα εταιρειών και εμπορικών προϊόντων και διαδικασιών δεν συνεπάγεται υποστήριξη αυτών από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, και τυχόν παράλειψη μνείας συγκεκριμένης εταιρείας, εμπορικού προϊόντος ή διαδικασίας δεν συνιστά αποδοκιμασία τους.

Διαδικαστική σημείωση

Η παρούσα σύνοψη αντανάκλα το περιεχόμενο της αρχικής έκθεσης που ανατέθηκε στο πλαίσιο του έργου, δηλαδή «Μελέτη σχετικά με τις διευκολύνσεις που παρέχονται σε στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων για την άσκηση δικαιωμάτων τους» από τον Καθηγητή Filip Dorssemont.

Μια άλλη αρχική ανεπίσημη έκθεση για τη «Συγκριτική επισκόπηση συστημάτων επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» συντάχθηκε από τη Δρ. Αριστέα Κουκιάδακη. Ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου συντάξε δύο βασικές εκθέσεις για την Ελλάδα σχετικά με τα ίδια θέματα και τα σχετικά πορίσματα των εκθέσεων αυτών ενσωματώθηκαν στις διεθνείς εκθέσεις, ως βασικές πληροφορίες για συγκριτική ανάλυση. Η έκθεση του καθηγητή Κώστα Παπαδημητρίου θέτει το ζήτημα των διευκολύνσεων στο ευρύτερο πλαίσιο των ελληνικών εργασιακών σχέσεων και εστιάζει επίσης σε αρκετά θεμελιώδη δικαιώματα που δεν εμπίπτουν στο αντικείμενο της συγκριτικής μελέτης (π.χ. δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το δικαίωμα στην απεργία).

Ο πίνακας περιεχομένων ολόκληρης της έκθεσης παρατίθεται στο Παράρτημα. Η σύνοψη αποτέλεσε τη βάση για συζητήσεις με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους τον Ιούνιο του 2020.

Εισαγωγή

Η παρούσα Έκθεση αναφέρεται στις Διευκολύνσεις που παρέχονται σε στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, προκειμένου αυτά να ασκούν τα καθήκοντά τους ως εκπρόσωποι των εργαζομένων. Οι χώρες που θα εξεταστούν είναι οι ακόλουθες: Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία.

Τα πρότυπα αυτών των διεθνών και ευρωπαϊκών νομοθεσιών εξυπηρετούν διττό σκοπό: αφενός χρησιμοποιήθηκαν ως εργαλεία για τη διάρθρωση της έκθεσης από εννοιολογική άποψη και αφετέρου χρησίμευσαν ως σημείο συγκριτικής αναφοράς, βάσει του οποίου προβλέπονται εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα στα διάφορα νομικά συστήματα των εξεταζόμενων χωρών.

Η έκθεση επιδιώκει να τονίσει τον κοινό παρονομαστή δύο βασικών θεμάτων που θα αναλυθούν: του δικαιώματος οργάνωσης, δηλαδή του δικαιώματος ίδρυσης και συμμετοχής σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και των διευκολύνσεων που παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το πρώτο ζήτημα έχει περισσότερο θεμελιώδη χαρακτήρα (ελευθερία του συνέρχεσθαι, μη διακριτική μεταχείριση και μη παρέμβαση), ενώ το δεύτερο (διευκολύνσεις) είναι περισσότερο τεχνικό.

Σύνοψη του Filip Dorssemont, Καθηγητή Εργατικού Δικαίου Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λουβαίνης Ελεύθερο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών

Διαδικαστική σημείωση

Εισαγωγή

Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης ως πλέγμα

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι να αναδείξει τον τρόπο με τον οποίο τα δύο προαναφερθέντα ζητήματα της έκθεσης συνδέονται με το δικαίωμα οργάνωσης, δηλαδή των εργαζομένων να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε οργανώσεις εργαζομένων της επιλογής τους και το δικαίωμα των εργοδοτών να ιδρύουν οργανώσεις εργοδοτών και να συμμετέχουν σε αυτές. Το δικαίωμα αυτό χαίρει καθεστώς θεμελιώδους δικαιώματος στο διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό εργατικό δίκαιο. Σε διεθνείς και ευρωπαϊκές πηγές, έχει αναγνωριστεί ως είδος μιας γενικότερης συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η αναγνώριση του δικαιώματος οργάνωσης θα εξεταστεί κυρίως σε τρεις διαφορετικές έννομες τάξεις: στη ΔΟΕ [Σύμβαση του 1948 σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία (Αριθ. 87), τη Σύμβαση του 1949 για το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Αριθ. 98)], στο Συμβούλιο της Ευρώπης (Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης) και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ενότητα αυτή αναλύει επίσης τον βαθμό στον οποίο το δικαίωμα οργάνωσης έχει συνταγματικό χαρακτήρα στις επτά υπό εξέταση χώρες. Ούτε οι προαναφερθείσες διεθνείς συνθήκες ούτε τα Συντάγματα αντιμετωπίζουν τα ζητήματα των διευκολύνσεων που παρέχονται στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων ή στους εκπροσώπους εργαζομένων. Το ζήτημα των διευκολύνσεων προκύπτει από ορισμένες

τεχνικές συμβάσεις και συστάσεις της ΔΟΕ:

- Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 135)¹⁶⁴
- Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143)
- Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες Υπηρεσίες, 1978 (Αριθ. 151)¹⁶⁵

Στη Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας που δημοσιεύθηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας καθιερώνεται εννοιολογική σύνδεση μεταξύ του δικαιώματος οργάνωσης και του ζητήματος των διευκολύνσεων για τους εκπροσώπους εργαζομένων.¹⁶⁶
Στην ενότητα “Διευκολύνσεις” παρατίθενται τα ακόλουθα ζητήματα:

- Συνεδριάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Είσπραξη εισφορών
- Πρόσβαση στη διοίκηση
- Πρόσβαση στον χώρο εργασίας
- Χρήση των εγκαταστάσεων της επιχείρησης
- Ελεύθερος χρόνος που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων
- Διευκολύνσεις σε φυτείες.¹⁶⁷

¹⁶⁴ Από τις υπό εξέταση χώρες, αυτήν τη Σύμβαση έχουν κυρώσει η Δανία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία και η Σουηδία.

¹⁶⁵ Από τις υπό εξέταση χώρες, αυτήν τη Σύμβαση έχουν κυρώσει το Βέλγιο, η Δανία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία και η Σουηδία.

¹⁶⁶ Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Συνδικαλιστική ελευθερία. Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, Γενεύη, 2018, παρ. 295-300. Η δημοσίευση αυτή θα αναφέρεται ως COMPILATION (ILO), 2018 (ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018). συλλογή είναι επίσης προσβάσιμη μέσω μιας διαδικτυακής βάσης δεδομένων: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::: \[πρόσβαση στις 19.5.2020\].](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO:::)

¹⁶⁷ Ωστόσο, η μελέτη αυτή δεν θα ασχοληθεί με το ειδικό, κλαδικό ζήτημα των διευκολύνσεων στις φυτείες.

1^ο Μέρος: Συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης

Στο γενικό μέρος της μελέτης θα εξεταστούν τρία θέματα, τα οποία συνδέονται άμεσα με το δικαίωμα οργάνωσης. Θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος οργάνωσης: την ελευθερία του συνέρχεσθαι, την προστασία από πράξεις μη διάκρισης και την προστασία από πράξεις παρέμβασης. Τα δύο τελευταία ζητήματα θα αναλυθούν τόσο από την άποψη του ευρωπαϊκού και του διεθνούς δικαίου όσο και από συγκριτική άποψη.

Ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνδικαλιστική ελευθερία

Η ελευθερία του συνέρχεσθαι απολαύει ειδικού καθεστώτος στον τομέα των εργασιακών σχέσεων για διάφορους λόγους. Διάφορα νομικά όργανα έχουν διακηρύξει την ελευθερία του συνέρχεσθαι και τη συνδικαλιστική ελευθερία στο πλαίσιο της ίδιας διάταξης.¹⁶⁸ Ήδη από το 1970, η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τη σχέση τους με τις πολιτικές ελευθερίες.¹⁶⁹

Ελευθερία
του συνέρχεσθαι
και συνδικαλιστική
ελευθερία

Η Συλλογή αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας διευκρινίζει τους λόγους για τους οποίους η ελευθερία του συνέρχεσθαι είναι ζωτικής σημασίας για την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Στη Συλλογή, η ελευθερία του συνέρχεσθαι νοείται ως νομική βάση για τη διεξαγωγή εσωτερικών συνεδριάσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών, καθώς και για τη διασφάλιση της διεθνούς διάστασης του συνδικαλισμού και για δημόσιες διαδηλώσεις που σχετίζονται με την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Διατάξεις για την καταπολέμηση των συνδικαλιστικών διακρίσεων

Διατάξεις για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων υφίστανται σε όλες τις υπό εξέταση χώρες, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Δεν περιορίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους εξίσου. Άλλες ορθές πρακτικές αφορούν στη σαφή αντιστροφή του βάρους απόδειξης (Βέλγιο, Σουηδία), η οποία δεν κατοχυρώνεται σε όλες τις σχετικές νομοθεσίες. Τέλος, είναι ουσιώδες το ότι οι εργοδότες δεν έχουν επιλογή μεταξύ αποζημίωσης και επαναπρόσληψης, σε περίπτωση απόλυσης λόγω διακρίσεων εξαιτίας συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση ή συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Ένα άλλο σημαντικό ένδικο μέσο αφορά στη δυνατότητα ενός δικαστή να επιδικάσει ασφαλιστικά μέτρα, προκειμένου να σταματήσει μια πρακτική που εισάγει διακρίσεις. Όσον αφορά στο ζήτημα της απαγόρευσης των παρεμβάσεων ή της ανεξαρτησίας ή της αυτονομίας των οργανώσεων, είναι σαφές ότι η αρχή αυτή πρέπει να διασφαλίζεται προς όφελος τόσο των οργανώσεων εργοδοτών όσο και των οργανώσεων εργαζομένων. Οι παρεμβάσεις μπορεί να προέρχονται τόσο από τις αρχές όσο και από τις οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και τα μέλη τους. Λόγω ενός βαθμού έλλειψης ισορροπίας ισχύος, είναι πολύ πιο εύκολο για έναν μεμονωμένο εργοδότη να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης απ' ό,τι για μια συνδικαλιστική οργάνωση, και πόσο μάλλον επιμέρους τα μέλη της, να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας οργάνωσης εργοδοτών. Έτσι, όλα τα παραδείγματα παρέμβασης που επισημαίνονται στο άρθρο 2 παρ. 2 της Σύμβασης Αριθ. 98 της ΔΟΕ αφορούν σε παρεμβάσεις που επηρεάζουν οργανώσεις εργαζομένων. Από τη φύση της, η απαγόρευση της παρέμβασης των αρχών δεν κατοχυρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο.

Διατάξεις για την
καταπολέμηση των
συνδικαλιστικών
διακρίσεων

¹⁶⁸ Άρθρο 11 ΕΣΔΑ και άρθρο 12 ΧΘΔΕΕ.

¹⁶⁹ ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 77.

Η αρχή της μη παρέμβασης

Η αρχή της αμοιβαίας μη παρέμβασης των οργανώσεων δεν κατοχυρώνεται συστηματικά στις έννομες τάξεις, με εξαίρεση τη Δανία και τη Σουηδία. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία, η αρχή κατοχυρώνεται μόνο προς όφελος των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο Βέλγιο και τη Γαλλία, δεν υπάρχει κανόνας που να απαγορεύει επίσημα τις παρεμβάσεις. Η αρχή εφαρμόζεται επίσης έμμεσα, διότι σε όλες τις σχετικές χώρες οι μεικτοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών δεν θεωρούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον, η αυτονομία ή η ανεξαρτησία αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο που πρέπει να αναγνωριστεί σε μια συνδικαλιστική οργάνωση (Γερμανία) ή σε μια αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση (Γαλλία). Στο Βέλγιο και τη Γερμανία, μια συνδικαλιστική οργάνωση που υπάρχει μόνο σε επίπεδο ίδρυσης δεν θεωρείται συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι εκπροσωπεί εργαζομένους. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία υπάρχει ρητή διάταξη κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από διοικήσεις επιχειρήσεων.

2ο Μέρος: Διευκολύνσεις

Το δεύτερο μέρος εξετάζει το ζήτημα των διευκολύνσεων τόσο από την άποψη του ευρωπαϊκού και του διεθνούς δικαίου όσο και από συγκριτική άποψη.

Η ΔΟΕ έχει υιοθετήσει αρκετά νομικά όργανα που αφορούν στις διευκολύνσεις προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Υπάρχουν δύο γενικά εργαλεία που απαριθμούν τις διευκολύνσεις:

- Η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143)
- Η Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 135)

Θα πρέπει επίσης να γίνει αναφορά σε νομικά όργανα που σχετίζονται ειδικά με τις Δημόσιες Υπηρεσίες:

- Η Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 151)
- Η Σύσταση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 159).

Ένα πρώτο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η έννοια των εκπροσώπων εργαζομένων.

Ένα δεύτερο ζήτημα αφορά στον αντίκτυπο των διευκολύνσεων που προσφέρονται σε αυτούς τους εκπροσώπους εργαζομένων σχετικά με τη λειτουργία των οργανώσεων εργαζομένων, ιδίως ως προς το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο θεωρείται τυπικό συνδικαλιστικό προνόμιο. Το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων πρέπει να αναλυθεί υπό το πρίσμα της προαναφερθείσας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας Αριθ. 98, καθώς και υπό το πρίσμα της πιο πρόσφατης Σύμβασης για την Προώθηση της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, 1981 (Αριθ. 154).

Προκειμένου να διαρθρωθούν αυτές οι διευκολύνσεις, ακολουθείται η ταξινόμησή τους με χρονολογική σειρά από την άποψη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που θέλει να «οργανώσει» και να εκπροσωπήσει τους εργαζομένους μιας δεδομένης επιχείρησης. Επιπλέον, οι διευκολύνσεις αυτές μπορούν να διαρθρωθούν με βάση μια χωροχρονική διαίρεση. Αφορούν στην κατάκτηση του χώρου και του χρόνου που απαιτούνται για την οργάνωση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Η διάκριση μεταξύ χώρου και χρόνου δεν είναι απόλυτη.

Συνεπώς, μια συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να προτίθεται να έχει τη ευκαιρία επαφής με τους εργαζομένους μιας επιχείρησης. Εκείνη τη στιγμή, όπου (πιθανώς αλλά όχι απαραίτητα) κανένας εργαζόμενος της επιχείρησης δεν έχει ακόμα γίνει μέλος της οργάνωσης, τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να είναι σε θέση να έρθουν σε επαφή τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, το πρώτο ζήτημα που πρέπει να εξεταστεί είναι η **πρόσβαση στον χώρο εργασίας**.

Είναι σημαντικό να διευκολυνθεί η **λειτουργία** αυτών των εκπροσώπων, επιτρέποντάς τους να αφιερώνουν **χρόνο** στη διάρκεια των ωρών εργασίας για την άσκηση των καθηκόντων τους και παρέχοντάς τους **την υποδομή** (συμπεριλαμβανομένου του χώρου) που απαιτείται για τα εν λόγω καθήκοντα.

Σε ό,τι αφορά τον **παράγοντα χρόνο**, μπορούν να αντιμετωπιστούν τα ακόλουθα ζητήματα:

- αποδέσμευση από τα καθήκοντα εργασίας (αμειβόμενη ή μη), ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους ως εκπρόσωποι των εργαζομένων
- αποδέσμευση από τα καθήκοντα εργασίας για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, συνέδρια, διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο κ.λπ. στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας εκτός της επιχείρησης.

Σε ό,τι αφορά τον **παράγοντα χώρο**, μπορεί κανείς να περιλάβει το ακόλουθο ζήτημα:

- παροχή στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων/εργαζομένων χώρου γραφείων ή και άλλων διευκολύνσεων στους χώρους της επιχείρησης (όπως υπολογιστές, ερμάρια αρχαιοθέτησης που κλειδώνουν, πρόσβαση σε εσωτερικά γραμματοκιβώτια, πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, δωρεάν πρόσβαση σε φωτοτυπίες).

Στην ενότητα αυτή (επικοινωνία), μπορεί να εξεταστεί το ακόλουθο ζήτημα: επικοινωνία μεταξύ εκπροσώπων και της διοίκησης, καθώς και μεταξύ εκπροσώπων και της περιφέρειάς τους.

Στο πλαίσιο του ζητήματος της επικοινωνίας μεταξύ εκπροσώπων και της εκλογικής τους περιφέρειας, μπορούν να εξεταστούν τα ακόλουθα ζητήματα:

- συνεδριάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων
- είσπραξη εισφορών
- χρήση πινακών ανακοινώσεων, δικαίωμα δημοσίευσης και διανομής πληροφοριών σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χρήση ηλεκτρονικών εργαλείων επικοινωνίας

Πρόσβαση στον χώρο εργασίας

Το δικαίωμα των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων να εισέρχονται στον χώρο εργασίας προκειμένου να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες προσέλευσης μελών έχει μεγάλη πρακτική σημασία στις επιχειρήσεις που δεν έχουν καθόλου ή έχουν ελάχιστα συνδικαλισμένα μέλη. Ορισμένες έννομες τάξεις δεν έχουν αναγνωρίσει τέτοιο δικαίωμα (Βέλγιο, Γαλλία). Ορθές πρακτικές υπάρχουν στην Ισπανία και τη Γερμανία, όπου υφίσταται είτε νόμιμο (Ισπανία) είτε δικαστικά αναγνωρισμένο (Γερμανία) δικαίωμα επίσκεψης στον χώρο εργασίας προς όφελος στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και στις δύο περιπτώσεις, είναι σημαντικό ο εργοδότης να ειδοποιείται εγκαίρως και η επίσκεψη να μην διαταράσσει αφύσικα την οργάνωση της εργασίας. Η ιταλική διάταξη προϋποθέτει ότι τουλάχιστον ένας εργαζόμενος θα πρέπει να είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε αυτή την περίπτωση, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι (οι οποίοι δεν είναι στελέχη συνδικαλιστικής οργάνωσης αμειβόμενα από αυτήν) μπορούν να εμπλακούν στη συνδικαλιστική προσέλευση (*proselitismo sindacale*). Ωστόσο, η πρόσβαση στον χώρο εργασίας δεν είναι σημαντική μόνο για το ζήτημα της προσέλευσης μελών, αλλά και της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και εργατικού δικαίου εν γένει. Μολονότι η ελληνική έννομη τάξη δεν φαίνεται να κατοχυρώνει ρητά την πρόσβαση των συνδικαλιστικών στελεχών στον χώρο εργασίας για λόγους προσέλευσης μελών, παρέχει στα στελέχη αυτά το δικαίωμα να είναι παρόντες στη διάρκεια των επιθεωρήσεων που διενεργεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Παρομοίως, στη Δανία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πρόσβαση στον χώρο εργασίας για να παρακολουθούν την τήρηση των συνθηκών εργασίας που προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση.

Δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων σε άδεια

Η σύγκριση μεταξύ των διαφόρων χωρών όσον αφορά το δικαίωμα σε άδεια (δηλ. χρόνος εργασίας) που αναγνωρίζεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων με την ευρεία έννοια είναι περίπλοκη. Η έννοια των εκπροσώπων των εργαζομένων μπορεί να καλύπτει τους πραγματικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, δηλαδή τους εργαζόμενους της επιχείρησης που ορίζονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση ή εκλέγονται μεταξύ των συνδικαλισμένων μελών της τα οποία εργάζονται σε μια επιχείρηση και των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων που μπορεί να μην έχουν δεσμούς με το συνδικαλιστικό κίνημα. Παρατηρούνται περιπτώσεις όπου υπάρχουν και οι δύο τύποι, καθώς και περιπτώσεις όπου υπάρχει μόνο ένας τύπος. Άδειες μπορούν παρέχονται για τον χρόνο που αφιερώνεται σε συνεδριάσεις για την άσκηση καθηκόντων στον τομέα της εκπροσώπησης των εργαζομένων, για το ζήτημα των εσωτερικών λειτουργιών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, για την προετοιμασία των ως άνω συνεδριάσεων ή για σκοπούς κατάρτισης. Οι παρεχόμενες άδειες μπορεί να είναι μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών. Ένα άλλο ζήτημα αφορά στο κόστος άσκησης αυτών των καθηκόντων, ιδίως στο κόστος κατάρτισης. Επομένως, τίθεται το ερώτημα εάν το εν λόγω κόστος πρέπει να αναλαμβάνεται από τον εργοδότη ή όχι.

Όλα αυτά τα ζητήματα τείνουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά στις υπό εξέταση χώρες. Οι διαφορές αυτές έχουν να κάνουν με τη δομή της εκπροσώπησης (μονή ή διπλή) και την έμφαση που δίδεται στα διττά συστήματα σε ό,τι αφορά τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τους εκλεγμένους εκπροσώπους. Διάφορες χώρες λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης. Το μέγεθος επηρεάζει τον αριθμό των εκπροσώπων και την έκταση των αποδεσμεύσεων που παρέχονται (βλ. ιδίως Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία). Η συμμετοχή των εργαζομένων μιας επιχείρησης ως συνδικαλιστικών στελεχών έχει το πλεονέκτημα ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παραμένουν σε επαφή με τις περιφέρειές τους.

Υποδομές για τους εκπροσώπους εργαζομένων

Η ύπαρξη ελάχιστης υποδομής είναι καθοριστικός παράγοντας για την ανεμπόδιστη λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε όλες τις ένομες τάξεις περιέχεται μια αφηρημένη αρχή, σύμφωνα με την οποία οι διευκολύνσεις πρέπει να είναι επαρκείς. Η λεπτομερής έκταση αυτών των διευκολύνσεων δεν αναφέρεται. Τίθεται το ερώτημα κατά πόσον η ορθή κατανόηση της επικουρικότητας δεν απαιτεί την καλύτερη δυνατή ρύθμιση της ακριβούς έκτασης των διευκολύνσεων που πρέπει να ασκούνται σε επίπεδο μονάδας, λαμβανομένης υπόψη της συγκεκριμένης κατάστασης της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο μονάδας φαίνονται καταλληλότερες από τους νομικούς κανόνες για την παροχή τέτοιων λεπτομερειών. Είναι ουσιώδες να υπάρχουν αίθουσες συνεδριάσεων όταν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποτελούν μέρος ενός οργάνου εκπροσώπησης (αντιπροσωπείες συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούνται από εκπροσώπους ή μέλη εργασιακών συμβουλίων). Στην περίπτωση μεικτών εργασιακών συμβουλίων, πρακτικά είναι αδιανόητο ένας εργοδότης που προεδρεύει σε μια συνεδρίαση να μην μπορεί να εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα μιας αίθουσας συνεδριάσεων. Ένα άλλο ζήτημα είναι η ύπαρξη γραφείων ξεχωριστών από τις αίθουσες συνεδριάσεων, τα οποία είναι αναγκαία για να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που τους παρέχονται διαρθρωτικές εξαιρέσεις να ασκούν τα καθήκοντά τους, τα οποία δεν μπορούν να περιορίζονται μόνο στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις. Η ανάγκη για γραφεία διαφέρει στην πράξη ανάλογα με το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης, δεδομένου ότι οι ως άνω εξαιρέσεις εξαρτώνται από το κατώτατο αριθμό εργαζομένων. Στις χώρες όπου οι κανονισμοί προβλέπουν τη διεξαγωγή συνελεύσεων με μέλη της εκάστοτε περιφέρειας, είναι απαραίτητο να υπάρχει και ένα σημείο συνάντησης. Ένα άλλο στοιχείο της υποδομής, οι πίνακες ανακοινώσεων, θα θιγεί στην ενότητα που είναι αφιερωμένη στην επικοινωνία.

Επικοινωνία

Η επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων πραγματοποιείται φυσικά στο πλαίσιο μεικτών οργάνων (εργασιακά συμβούλια υπό την προεδρία του εργοδότη στο Βέλγιο, τη Δανία, τη Γαλλία ή επιτροπές ασφάλειας στη Σουηδία και το Βέλγιο). Στις χώρες όπου οι επιτροπές επιχείρησης δεν είναι «μεικτά όργανα», στις νομοθετικές διατάξεις συχνά προβλέπεται περισσότερο ρητά μια τέτοια επικοινωνία, δηλαδή το καθήκον του εργοδότη να πραγματοποιεί συναντήσεις με το συμβούλιο επιχείρησης (Γερμανία).

Η επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων και των μελών της περιφέρειάς τους είναι ένα λιγότερο προφανές ζήτημα. Απαιτεί χρήση του χώρου και του εργασιακού χρόνου του εργοδότη. Σε πολλές ένομες τάξεις δίνεται έμφαση στην αρχή ότι η επικοινωνία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται μετά από προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη και εκτός του ωραρίου εργασίας, προκειμένου να ελαχιστοποιείται η σχετική επιβάρυνση. Σε ορισμένες ένομες τάξεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ιταλία, Ισπανία) ή το εργασιακό συμβούλιο (Γερμανία) έχουν το δικαίωμα να οργανώνουν τη λεγόμενη συνέλευση των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας).

Ένα άλλο μέσο μπορεί να είναι το δικαίωμα των εκπροσώπων να επικοινωνούν με μεμονωμένους εργαζομένους, συναντώντας τους στη διάρκεια προβλεπόμενων ωρών (ώρες πίστωσης, βλ. Γαλλία) ή το δικαίωμα του εργασιακού συμβουλίου να οργανώνει τις λεγόμενες «ώρες επικοινωνίας» (Sprechstunden) (Γερμανία). Ένα άλλο μέσο επικοινωνίας είναι η γραπτή επικοινωνία με ειδικούς πίνακες ανακοινώσεων (Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία). Ορισμένες ένομες τάξεις επιτρέπουν την είσπραξη εισφορών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία).

Τα πρότυπα αυτών των διεθνών και ευρωπαϊκών ένομων τάξεων εξυπηρετούν διττό σκοπό: Αφενός χρησιμοποιήθηκαν ως εργαλεία για τη διάρθρωση της έκθεσης από εννοιολογική άποψη και αφετέρου χρησίμευσαν ως παράγοντας σύγκρισης για τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που προβλέπονται στα διάφορα νομικά συστήματα των υπό εξέταση χωρών.



Παράρτημα Πίνακας περιεχομένων έκθεσης

Εισαγωγή: Το υπόβαθρο του έργου

Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης ως πλέγμα

Μέρος I: Γενικό μέρος

Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο

Συγκριτικό εργατικό δίκαιο

Προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς

τις Αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις

Προστασία από πράξεις παρέμβασης

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως

προς την αρχή της μη παρέμβασης

Μέρος II: Διευκολύνσεις

Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο

Συγκριτικό εργατικό δίκαιο

Πρόσβαση στον χώρο εργασίας:

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως

προς την Πρόσβαση στον χώρο εργασίας

Διευκολύνσεις που σχετίζονται με τη λειτουργία

(Χρονικός Άξονας)

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα

ως προς τη Λειτουργία (Χρονικός Άξονας)

Διευκολύνσεις εντός της Επιχείρησης

(Χωρικός Άξονας):

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα

ως προς διευκολύνσεις στην Επιχείρηση

(Χωρικός Άξονας)

Επικοινωνία με τη διοίκηση:

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα

ως προς την επικοινωνία με τη διοίκηση

Επικοινωνία με την Περιφέρεια:

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Ιταλία

Ισπανία

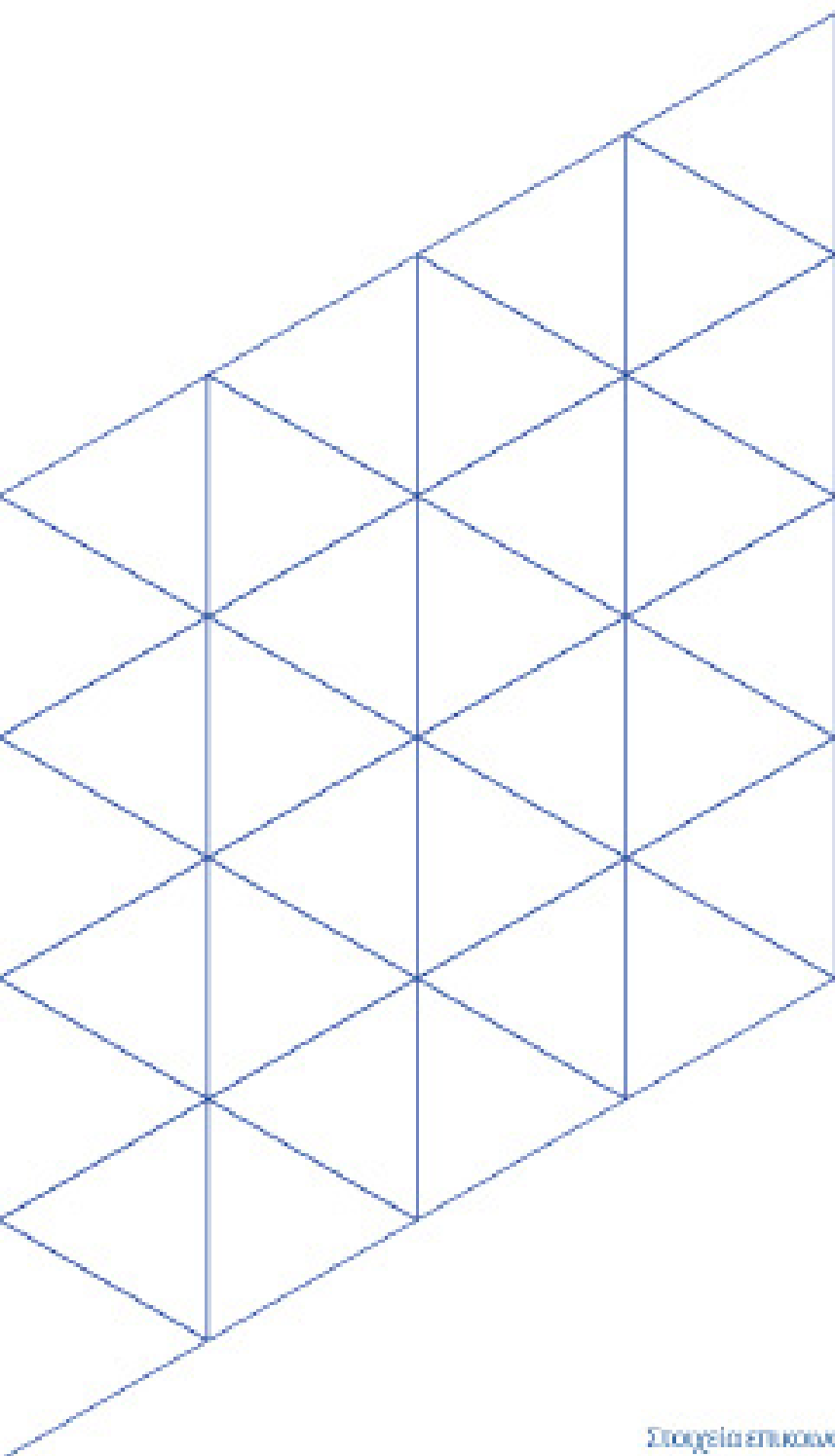
Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα

ως προς την επικοινωνία με τη διοίκηση

III.Επίλογος

Βιβλιογραφία



Στοιχεία επικοινωνίας:

International Labour Office
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization