



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ – ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ¹

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

ΑΡΙΣΤΕΑ ΚΟΥΚΙΑΔΑΚΗ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΟΥ ΜΑΝΤΣΕΣΤΕΡ

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

Το περιεχόμενο της παρούσας Έκθεσης δεν αντικατοπτρίζει την επίσημη γνώμη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ευθύνη για τις πληροφορίες και τις απόψεις που εκφράζονται σ' αυτό βαρύνει αποκλειστικά τον συγγραφέα.





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

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή: Επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών.....	5
1.1 Πλαίσιο του έργου.....	5
1.2 Αντικείμενο και δομή της έκθεσης.....	6
2. Διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών.....	9
2.1 Πρότυπα επίλυσης διαφορών της ΔΟΕ.....	9
2.1.1 Ατομικές εργατικές διαφορές.....	7
2.1.2 Συλλογικές εργατικές διαφορές.....	13
2.1.3 Ο ρόλος των διοικητικών αρχών (συμπ. των επιθεωρήσεων εργασίας) στην επίλυση διαφορών.....	15
2.2 Ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών.....	19
2.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	24
3. Συγκριτική επισκόπηση των συστημάτων δικαίου/εργασιακών σχέσεων και τάσεις – Συχνότητα και είδος εργατικών διαφορών.....	27
3.1 Κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων δικαίου και εργασιακών σχέσεων.....	27
3.2 Τάσεις στην επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών.....	32
4. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών	39
4.1 Μη κρατικές διαδικασίες.....	41
4.2 Συστήματα διοίκησης της εργασίας.....	46
Επίλυση διαφορών μέσω διοικητικών φορέων.....	46
Σχέση με τα σώματα επιθεώρησης εργασίας.....	49
4.3 Σχέση με άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών.....	53
Δικαστικοί ή οιονεί δικαστικοί μηχανισμοί.....	54
Προαγωγή του δικαστικού συμβιβασμού και ενδυνάμωση των προσφευγόντων.....	57
Πρόληψη στις ατομικές εργατικές διαφορές.....	63
Αλληλεπίδραση με φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων.....	68
5. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών.....	67
5.1 Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στα συστήματα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών.....	68
5.2 Φορείς επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών.....	71
5.3 Τρόποι επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών.....	75
Συμφιλίωση και μεσολάβηση.....	77
5.4 Συλλογικές εργατικές διαφορές και επεμβάσεις πρόληψης.....	95
5.5. Αλληλεπίδραση με την επιδίκαση.....	101
6. Επίλογος.....	103
Παράρτημα 1. Τα κύρια χαρακτηριστικά των χωρών.....	108
Παράρτημα 2. Η αλληλεπίδραση μεταξύ του FWO και της επίλυσης διαφορών στην Αυστραλία.....	111
Παράρτημα 3. Επίλυση εργατικών διαφορών και θεσμοί ανθρωπίνων δικαιωμάτων.....	115
Παράρτημα 4. Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών και επιδίκαση.....	121

¹Το 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.



1. Εισαγωγή: Επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών

1.1 Πλαίσιο του έργου

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.
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. Η παρούσα έκθεση, συγκεκριμένα «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Μια συγκριτική επισκόπηση» της Δρ. Αριστέας Κουκιαδάκη, ανατέθηκε στο πλαίσιο του έργου.² Μια άλλη έκθεση σχετικά με τις «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών – Μια συγκριτική επισκόπηση» συντάχθηκε από τον Καθηγητή Filip Dorssemont. 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 τις συγκριτικές αναλύσεις. Η συγκριτική έκθεση προκύπτει από τα αποτελέσματα της αρχικής αποστολής της ομάδας έργου της ΔΟΕ³ 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.

Εισαγωγή:
Επίλυση
ατομικών και
συλλογικών
εργατικών
διαφορών

² Ο συντάκτης είναι ιδιαίτερα ευγνώμων για την υποστήριξη που του παρασχέθηκε από την ομάδα έργου της ΔΟΕ, ειδικότερα για την χρήσιμη ανατροφοδότηση που έλαβε από τη Valérie Van Goethem. Επιθυμεί επίσης να ευχαριστήσει τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας και τους αξιωματούχους από το Υπουργείο Εργασίας, το Σ.Ε.Π.Ε. και τον Ο.Μ.Ε.Δ., για τις σημαντικές και διαφωτιστικές συζητήσεις σχετικά με καίρια ζητήματα της επίλυσης εργατικών διαφορών.

³ 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 Μαλαγαρδή, Ανώτερη Εθνική Σύμβουλος, Filip Dorssemont, 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 Κουκιαδής, Επίτιμος Καθηγητής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Ιούλιος 2020).

Όλα τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιασκέψεων.⁴ Η έκθεση βασίζεται και στις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που κοινοποιήθηκε στους Έλληνες εταίρους τον Φεβρουάριο του 2020.

1.2 Αντικείμενο και δομή της έκθεσης

Αντικείμενο και δομή της έκθεσης

4. Οι συγκρούσεις και η διαχείρισή τους αποτελούν πάγια χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας με διαρκή παρουσία και σημαντικές επιπτώσεις για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που απασχολούν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Όλες οι επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών τους, πρόσωπο την ανάγκη να χειρίζονται, να διαχειρίζονται ή ασχολούνται με τις αναρίθμητες εκφάνσεις των συγκρούσεων στον χώρο εργασίας και όλες τους αντιμετωπίζουν τις συγκρούσεις με κάποιον τρόπο, υιοθετώντας είτε προνοητική είτε αναβλητική και αντιδραστική στάση.⁵ Από πλευράς εργατικού δικαίου, το θέμα της σύγκρουσης αντιμετωπίζεται, κατ' αρχήν, στο πλαίσιο της έννοιας των εργατικών διαφορών, οι οποίες ορίζονται παραδοσιακά ως «οι διαφορές που προκύπτουν από τη σύναψη, την ύπαρξη ή την καταγγελία ατομικών ή/και συλλογικών συμβάσεων εργασίας».⁶ Ωστόσο, θα πρέπει να δίνεται προσοχή στο γεγονός ότι ο ορισμός αυτός ενδέχεται να είναι ατελής, καθώς δεν περιλαμβάνει την περίπτωση διαφορών στις οποίες εμπλέκονται εργαζόμενοι σε ασαφή ή συγκαλυμμένη απασχόληση.⁷ Σε γενικές γραμμές, οι εργατικές διαφορές διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: **ατομικές και συλλογικές διαφορές**.⁸ Όπως υπονοούν οι όροι, ατομικές διαφορές είναι εκείνες που αφορούν έναν μόνο εργαζόμενο, ενώ συλλογικές διαφορές είναι όσες αφορούν ομάδες εργαζόμενων – συνήθως εκπροσωπούμενες από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Αυτή η διάκριση μεταξύ ατομικών και συλλογικών διαφορών χαρακτηρίζεται, όπως θα δούμε, από ρευστότητα.

⁴ 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.ΕΠ.Ε. και τον «διευρυμένο» Ο.ΜΕ.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.ΜΕ.Δ..

Ανταποκρινόμενο στις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων 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.ΜΕ.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.ΜΕ.Δ. στην παροχή αμερόληπτης μεσολάβησης και διαιτησίας με την προσθήκη της συμφιλίωσης, ενώ θα διατεθούν ανθρώπινοί 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.ΜΕ.Δ. Η βασική αρμοδιότητα του Σ.ΕΠ.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 προβλέπει ότι «η Ένωση Προσώπων δεν περιλαμβάνεται στη θεματική των παραδοτέων που ζητήθηκαν στο πλαίσιο της τεχνικής βοήθειας από τη ΔΟΕ. Εν πάση περιπτώσει, το Υπουργείο χαιρετίζει πάντοτε κοινωνικό διάλογο.»

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.»

Αντικείμενο και δομή της έκθεσης

5. Η παρούσα έκθεση διερευνά συγκεκριμένες πρακτικές επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών σε επιλεγμένο δείγμα χωρών. Οι χώρες αυτές είναι: **Αυστραλία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ)**. Οι χώρες επιλέχθηκαν ως αντιπροσωπευτικές ευρέως διαφορετικών εν γένει συστημάτων δικαίου και εργασιακών σχέσεων με επίσης ποικίλες μορφές και παραδόσεις επίλυσης διαφορών (βλ. επίσης Παράρτημα 1 όπου παρουσιάζεται μία σύνοψη των κύριων χαρακτηριστικών των χωρών). Η ανάλυση εκθέτει τα χαρακτηριστικά των διαδικασιών επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών, και τις αποσαφηνίζει με στόχο να εντοπιστούν καλές πρακτικές, όπου είναι εφικτό, και να αντιμετωπιστούν μερικά από τα θέματα που ανακύπτουν από το εξελισσόμενο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Στην πορεία, δίνεται προσοχή στους τρόπους διασύνδεσης μεταξύ των πρακτικών και των θεσμών σε κάθε μία από αυτές τις χώρες και στους τρόπους που αλληλοσυμπληρώνονται όπου ισχύει. Έμφαση δίνεται πρωτίστως στους θεσμούς που παρέχουν τη δυνατότητα επίλυσης διαφορών προτού πάρουν τη δικαστική οδό, ωστόσο γίνεται αναφορά στους δικαστικούς μηχανισμούς όπου υπάρχει άμεση και προκαθορισμένη σύνδεση μεταξύ των δύο.⁸
6. Προκειμένου να γίνει η σύγκριση και η αξιολόγηση των επιμέρους εθνικών συστημάτων επίλυσης διαφορών, η ανάλυση βασίζεται στα **διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα που αφορούν στην επίλυση διαφορών, στη συναφή καθοδήγηση που παρέχουν τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ**⁹ και τη σχετική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία. Η έκθεση διαρθρώνεται ως εξής: Η ενότητα 2 περιγράφει τα κύρια διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα που άπτονται των ατομικών και συλλογικών διαφορών. Η ενότητα 3 στη συνέχεια συνοψίζει υπάρχουσες έρευνες που αφορούν τη σχέση μεταξύ των συστημάτων επίλυσης διαφορών και των συστημάτων δικαίου/εργασιακών σχέσεων και εξετάζει πρόσφατες αλλαγές στη φύση και την έκταση των εργατικών διαφορών. Η ενότητα 4 πραγματεύεται τα κύρια χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων επίλυσης ατομικών διαφορών εστιάζοντας στις εναλλακτικές διαδικασίες διευθέτησης των διαφορών, τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητά τους, όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Η ενότητα 5 στη συνέχεια εξετάζει τους μηχανισμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη συμφιλίωση, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία με στόχο να διαπιστωθεί η λειτουργία αυτών των μηχανισμών στο εκάστοτε πλαίσιο εργασιακών σχέσεων. Τέλος, η ενότητα 6 εκθέτει τα συμπεράσματα. Η παρούσα έκθεση αποτελεί τον Τόμο II 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), - «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών – Μια συγκριτική επισκόπηση» (της Δρ. Αριστέας Κουκιαδάκη (Τόμος II), - «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών – Μια συγκριτική επισκόπηση» (του Καθηγητή Filip Dorssemont) (Τόμος III).

Οι εκθέσεις αυτές μπορούν να μελετηθούν μεμονωμένα ή ως σύνολο.

⁵ Avgar, A. C. Integrating conflict: A proposed framework for the interdisciplinary study of workplace conflict and its management [Electronic version], Paper presented at Conflict and its Resolution in the Changing World of Work: Συνέδριο και ειδικό αφιέρωμα προς τιμήν του David B. Lipsky, Ithaca, NY. Ανακτήθηκε [4 Μαΐου 2020], από τον ιστότοπο του Cornell University, ILR School: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lipskyconference/5>

⁶ De Roo, A.J. and Jagtenberg, R.W. Mediation in the Netherlands: past - present - future. Στο Ewoud Hondius and Carla Joustra (Eds.), Netherlands Reports to the Sixteenth International Congress of Comparative Law (σελ. 127-146). Antwerpen/Oxford/ New York: Intersentia, 2002 at 189).

⁷ Βλ. σχετικά Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview (ILO, 2016).

⁸ Η ανάλυση δεν αποσκοπεί στην εξέταση των ουσιαστικών εργασιακών δικαιωμάτων αυτών καθ'αυτών, αν και η αλληλεπίδρασή τους θα αντιμετωπιστεί κατά περίπτωση (π.χ. όσον αφορά τις συνδικαλιστικές δράσεις).

⁹ Βλ. ενότητα 2 της έκθεσης.



2. Διεθνή και ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών

2.1 Πρότυπα επίλυσης διαφορών της ΔΟΕ

7. Τα Διεθνή πρότυπα εργασίας δεν παρέχουν ορισμούς για τους όρους συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία και εκδίκαση, και αντίστοιχα δεν υπάρχουν ορισμοί για τις έννοιες της ατομικής και της συλλογικής διαφοράς. Επιπλέον, δεν υπάρχει ένα ενιαίο νομικό όργανο της ΔΟΕ, το οποίο να ασχολείται εξαντλητικά με τα θέματα που εξετάζονται σε αυτή την έκθεση, αντιθέτως, όπως θα δούμε, υπάρχουν διάφορα νομικά όργανα και διάφορες διατάξεις που πραγματεύονται συγκεκριμένα ζητήματα σε σχέση με την επίλυση διαφορών, αλλά υπάρχει σαφής απουσία συστηματικής κατηγοριοποίησης. Παρόλ' αυτά, μπορεί να θεωρηθεί ότι το νομικό/θεσμικό πλαίσιο στο σύστημα της ΔΟΕ έχει στηριχθεί σε ένα σύνολο τριών βασικών αρχών: α) πρόληψη των εργατικών διαφορών, β) σε περίπτωση αναπόφευκτης εργατικής διαφοράς, προσανατολισμός στην εσωτερική επίλυσή της, και γ) σε περίπτωση ανάγκης, εμπλοκή τρίτου μέρους.¹⁰ Μπορούν να ληφθούν υπόψη μια σειρά από κριτήρια συγκριτικής αξιολόγησης αναφορικά με τα αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης διαφορών, συμπεριλαμβανομένων πρωτίστως των εξής: έμφαση στην πρόληψη, εύρος υπηρεσιών και επεμβάσεων, δωρεάν υπηρεσίες, εκούσιος και ανεπίσημος χαρακτήρας, καινοτομία, επαγγελματισμός, ανεξαρτησία, στήριξη πόρων, και αίσθημα σιγουριάς και εμπιστοσύνης των χρηστών.¹¹
8. Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένα νομικά όργανα και διατάξεις εφαρμόζονται περισσότερο στις ατομικές παρά στις συλλογικές διαφορές και αντιστρόφως. Η παρακάτω ενότητα πραγματεύεται τα σημαντικότερα από αυτά τα κριτήρια συγκριτικής αξιολόγησης, όπως αναγνωρίζονται από τα πρότυπα της ΔΟΕ.

Πρότυπα επίλυσης διαφορών της ΔΟΕ

2.1.1 Ατομικές εργατικές διαφορές

9. Στον τομέα των ατομικών εργατικών διαφορών, η **Σύσταση για την εκούσια συμφιλίωση και τη διαιτησία, 1951 (αριθ. 92) και η Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)** αφορούν ορισμένες πτυχές της επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών που αντανακλούν κάποιες από τις παραπάνω αρχές. Η Σύσταση αριθ. 92 της ΔΟΕ τονίζει, μεταξύ άλλων, τη σημασία της **πρόληψης των διαφορών**. Η παράγραφος 1 προβλέπει ότι θα πρέπει να διατίθενται μηχανισμοί εκούσιας συμφιλίωσης κατάλληλοι για τις εθνικές συνθήκες, οι οποίοι να υποστηρίζουν την πρόληψη και τη διευθέτηση των εργατικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.¹² Η έμφαση στην πρόληψη διαφορών προϋποθέτει την ύπαρξη διαθέσιμων πόρων, οι οποίοι να υποστηρίζουν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να προλαμβάνουν τις διαφορές, παρέχοντας συμβουλευτικές πληροφορίες και υπηρεσίες εκπαίδευσης, καθώς και από κοινού εκπαίδευση, σχετικά με την ενίσχυση και τη βελτίωση των ρυθμίσεων και των διαδικασιών για διάλογο, διαβούλευση, διαπραγμάτευση και καλύτερη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση

Ατομικές εργατικές διαφορές

¹⁰ Heron, R. and Vandennebeele, C. *Labour Dispute Resolution: An Introductory Guide* (ILO, 1999).

¹¹ Βλ. ITC-ILO, *Labour Disputes Systems: Guidelines for Improved Performance* (ITC-ILO, 2013), 30, όπου γίνεται επίσης αναφορά στον ανεπίσημο χαρακτήρα, στην καινοτομία, στον επαγγελματισμό, στην στήριξη των πόρων και το αίσθημα σιγουριάς και εμπιστοσύνης των χρηστών.

¹² TC-ILO, υποσημ. 11 παραπάνω, 1.

10. Ένα δεύτερο ειδικό κριτήριο συγκριτικής αξιολόγηση για αποτελεσματικά συστήματα επίλυσης διαφορών είναι το **εύρος υπηρεσιών** που παρέχονται: οι υπηρεσίες μπορεί να καλύπτουν ολόκληρο το φάσμα των διαφορών, όπως ατομικές, συλλογικές, δικαιωμάτων και συμφερόντων, καθώς κι εκείνες που σχετίζονται με τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, την αναγνώριση για διαπραγμάτευση, την ερμηνεία συλλογικών συμβάσεων, τις διακρίσεις, τις αθέμιτες εργασιακές πρακτικές, τις περικοπές, και τις απολύσεις.¹³ Για τον σκοπό αυτό, η παράγραφος 3(2) της Σύστασης αριθ. 92 προβλέπει ότι θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα εκκίνησης της διαδικασίας συμφιλίωσης. Επιπροσθέτως, η απλότητα των διαδικασιών και λειτουργιών θεωρείται εξίσου καίρια για την αποτελεσματική επίλυση των διαφορών. Η παράγραφος 3(1) της Σύστασης αριθ. 92 αναφέρει ότι οι διαδικασίες εκούσιας συμφιλίωσης θα πρέπει να είναι **δωρεάν και ταχείες**. Δωρεάν υπηρεσίες σημαίνει ότι η συμφιλίωση και η διαιτησία θα πρέπει να διατίθενται άνευ χρέωσης στα διαφωνούντα μέρη, αλλά είναι πιθανόν να υπάρχει κάποια επιβάρυνση με έξοδα που σχετίζονται με τις διαδικασίες συμφιλίωσης και διαιτησίας, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών διερμηνείας, μαρτύρων και τυχόν εξόδων που συνδέονται με τους εκπροσώπους του εκάστοτε μέρους.¹⁴

11. Η Σύσταση αριθ. 92 προβλέπει επίσης ότι ο μηχανισμός συμφιλίωσης που θεσμοθετεί το κράτος πρέπει να είναι κατ' αρχήν **εκούσιος**.¹⁵ Τα διαφωνούντα μέρη είναι ελεύθερα να αποφασίζουν εάν θα προσφύγουν στις διαδικασίες συμφιλίωσης και διαιτησίας χωρίς να υποχρεούνται από τον νόμο να κάνουν χρήση των κρατικών υπηρεσιών συμφιλίωσης και διαιτησίας.¹⁶ Η αρχή του εκούσιου χαρακτήρα δεν θεωρείται ότι υπονομεύεται όταν τα μέρη συμφωνούν εκουσίως να προσφύγουν σε υποχρεωτική συμφιλίωση/μεσολάβηση ή διαιτησία στο πλαίσιο της διαδικασίας διαπραγμάτευσης.¹⁷ Η Σύσταση διατυπώνει ρητά ότι «καμία διάταξη της παρούσας σύστασης δεν δύναται να ερμηνευτεί ως περιοριστική του δικαιώματος απεργίας με οποιονδήποτε τρόπο.»¹⁸ Ωστόσο, εάν μια διαφορά έχει υπαχθεί σε διαδικασία συμφιλίωσης ή διαιτησίας με τη συναίνεση όλων των μερών, τότε θα πρέπει αυτά τα παροτρύνονται να απέχουν από απεργίες και ανταπεργίες όσο διαρκούν αυτές οι διαδικασίες.¹⁹ **Ανεξαρτησία** σημαίνει ότι το σύστημα ούτε ανήκει σε πολιτικά κόμματα, επιχειρηματικά συμφέροντα, εργοδότες ή συνδικαλιστικές οργανώσεις ούτε ελέγχεται από αυτά, και λειτουργεί χωρίς την παρεμβάσεις από την κυβέρνηση. Η πρόνοια για ίση εκπροσώπηση των εργοδοτών και των εργαζομένων στο σύστημα επίλυσης διαφορών, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 2 της Σύστασης αριθ. 92, αποτελεί σημαντικό στοιχείο για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας του συστήματος.²⁰ Η συμμετοχή μπορεί να είναι είτε άμεση είτε μέσω νόμιμων ενδιάμεσων φορέων ή εκπροσώπων. Αξίζει να σημειωθεί, εντούτοις, ότι ανεξαρτησία δεν σημαίνει οικονομική ανεξαρτησία από το κράτος, καθώς τα συστήματα διαχείρισης διαφορών που λειτουργούν ως θεσμικά όργανα εξαρτώνται από κρατική χρηματοδότηση.²¹

¹³ Η Σύσταση σιωπά για το θέμα της μεσολάβησης.

¹⁴ TC-ILO, υποσημ. 11 παραπάνω, 31.

¹⁵ Βλ. ανάλυση παρακάτω ως προς την αλληλεπίδραση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη συνδικαλιστική δράση.

¹⁶ Τα μέρη μπορούν να επιλέγουν ως συμφιλίωτη ή διαιτητή ένα τρίτο μέρος του ιδιωτικού τομέα αντί των μηχανισμών συμφιλίωσης ή διαιτησίας του έχει θεσπίσει το κράτος. ITC-ILO, υποσημ. 11 παραπάνω, 32.

¹⁷ Όπ.π.

¹⁸ Παράγραφος 7.

¹⁹ Παράγραφος 4.

²⁰ Στη μεσολάβηση και τη διαιτησία είναι ουσιώδες όλα τα μέλη των οργάνων στα οποία έχουν ανατεθεί αυτά τα καθήκοντα να είναι όχι μόνον απολύτως αμερόληπτα, αλλά και να δείχνουν αμερόληπτα απέναντι στους εργοδότες και τους εργαζόμενους, ώστε να αποκτηθεί και να διατηρηθεί η εμπιστοσύνη και των δύο πλευρών, από την οποία εξαρτάται η επιτυχής έκβαση ακόμη και της υποχρεωτικής διαιτησίας (βλ. Επιτομή 1996, παρ. 549, 310η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 1928, παρ. 182, και Υπόθεση αρ. 1943, παρ. 240, 318η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 1943, παρ. 117, 324η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 1943, παρ. 26, 327η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2145, παρ. 306, 328η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2114, παρ. 406, 333η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2288, παρ. 829, 335η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2305, παρ. 507 και 336η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2383, παρ. 773.)

²¹ TC-ILO, υποσημ. 11 παραπάνω.

12. Επιπλέον, η **Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών, 1967 (αριθ. 130)** αφορά την επίλυση διαφορών σε επίπεδο επιχείρησης, περιλαμβάνοντας τόσο τις ατομικές όσο και τις συλλογικές διαφορές.²² Οποιοσδήποτε εργαζόμενος ο οποίος, ενεργώντας ατομικά ή από κοινού με άλλους εργαζόμενους, θεωρεί ότι έχει λόγους καταγγελίας, θα πρέπει να έχει το δικαίωμα: (α) να καταθέσει την εν λόγω καταγγελία, χωρίς να υποστεί οποιαδήποτε προκατάληψη ως αποτέλεσμα αυτής, και (β) να εξεταστεί η καταγγελία του σύμφωνα με τη δέουσα διαδικασία.²³ Μπορούν να τεθούν τρεις κύριες παράμετροι για τη διασφάλιση αυτής της ισορροπίας στο σχεδιασμό των διαδικασιών εξέτασης καταγγελιών. Πρώτον, οι διαδικασίες εντός της επιχείρησης θα πρέπει να προσφέρουν **πραγματική δυνατότητα επίτευξης διευθέτησης** σε κάθε στάδιο. Δεύτερον, εάν δεν μπορεί να βρεθεί αποδεκτή λύση μεταξύ των εργαζομένων και των άμεσων - ή έμμεσων προϊσταμένων τους, θα πρέπει να είναι να δυνατό **να παραπέμψουν την καταγγελία σε υψηλότερο επίπεδο της διοίκησης**. Τρίτον, εάν οι εργαζόμενοι παραμένουν ανικανοποίητοι αφότου εξαντληθούν οι εσωτερικές διαδικασίες, θα πρέπει να υπάρχει η **δυνατότητα επίλυσης των εκκρεμών καταγγελιών** μέσω συμφιλίωσης, διαιτησίας, προσφυγής σε δικαστήριο ή άλλη δικαστική αρχή, ή μέσω άλλης διαδικασίας που έχει συμφωνηθεί από την αντίστοιχη οργάνωση εργαζομένων και οργάνωση εργοδοτών, καθώς και μέσω συλλογικής σύμβασης.²⁴ Η Σύσταση αριθ. 130 διατυπώνει μία σειρά από διατάξεις σχετικά με την ανάπτυξη και εφαρμογή μηχανισμών επίλυσης στον χώρο εργασίας, δίνοντας έμφαση στην ελαχιστοποίηση του αριθμού των καταγγελιών μέσω της καθιέρωσης και σωστής λειτουργίας μίας υγιούς πολιτικής προσωπικού, η οποία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και να σέβεται τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων. Για να επιτευχθεί μία τέτοια πολιτική, η διοίκηση θα πρέπει, πριν τη λήψη απόφασης, να συνεργάζεται με τους αντιπροσώπους εργαζομένων.²⁵ Από αυτή την άποψη, η **Σύμβαση περί αντιπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 135)**²⁶, η οποία συμπληρώνει τις διατάξεις της ΔΣΕ αριθ. 98, απαιτεί από τον εργοδότη να παρέχει στους αντιπροσώπους εργαζομένων τις αναγκαίες διευκολύνσεις, ώστε να τους επιτρέπεται να εκπληρώνουν γρήγορα και αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, και να προστατεύει τόσο τους συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους όσο και τους εκλεγμένους αντιπροσώπους σε κάθε επιχείρηση από κάθε πράξη η οποία θα μπορούσε να τους θίξει, εφόσον ενεργούν σύμφωνα με τους νόμους, τις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμβατικές ρυθμίσεις που ισχύουν. Η ανάγκη για αποτελεσματική αντιμετώπιση των διαφορών, συμπεριλαμβανομένης της **πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα**, αναγνωρίζεται επίσης ρητά ως σημαντικό στοιχείο σε κάθε σύστημα επίλυσης διαφορών. Στο πλαίσιο της ΔΟΕ, ενισχύθηκε πρόσφατα με την υιοθέτηση της Σύμβασης για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190). Αυτή η ΔΣΕ περιλαμβάνει την πλέον πρόσφατη τριμερή διακήρυξη σχετικά με 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.»²⁷

²² Η Σύσταση αριθ. 130 δεν ισχύει ωστόσο για συλλογικές διαφορές που αφορούν σε συμφέροντα.

²³ Παράγραφος 2.

²⁴ Βλ. επίσης τη Σύσταση για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 166), η οποία αναφέρει ότι σε περίπτωση ατομικής διαφοράς λόγω λύσης σχέσης εργασίας, «ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να τυγχάνει συνδρομής από άλλο πρόσωπο όταν υπερασπίζεται τον εαυτό του, σύμφωνα με το Άρθρο 7 της Σύμβασης για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 166), από ισχυρισμούς σχετικά με τη συμπεριφορά και η απόδοσή του, οι οποίες είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε λύση της σχέσης εργασίας του» (παράγραφος 9).

²⁵ Παράγραφος 7.

²⁶ Βλ. επίσης την ανάλυση στη μελέτη του F. Dorssemont «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση».

²⁷ Βλ. επίσης τη Σύσταση για το HIV/AIDS, 2010 (αριθ. 200), η οποία προβλέπει ότι «Τα μέλη θα πρέπει να διαθέτουν εύκολα προσβάσιμες διαδικασίες επίλυσης διαφορών που διασφαλίζουν την αποκατάσταση των εργαζομένων σε περίπτωση παραβίασης των παραπάνω δικαιωμάτων τους» και τη Σύμβαση για τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, 1982 (αριθ. 158) (Άρθρο 10).

2.1.2 Συλλογικές εργατικές διαφορές

13. Το θέμα της επίλυσης διαφορών αντιμετωπίζεται στη **Σύμβαση για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1981 (αριθ. 154)**. Παρόλο που η ΔΣΕ αριθ. 154 επικεντρώνεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν αποκλείει τη χρήση της συμφιλίωσης ή/και της διαιτησίας στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης όταν η συμμετοχή σε αυτές τις διαδικασίες είναι εκούσια.²⁸ Προβλέπει επίσης ότι τα όργανα και οι διαδικασίες επίλυσης των εργατικών διαφορών θα πρέπει να σχεδιάζονται κατά τρόπο, ώστε να συμβάλλουν στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.²⁹ Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να θεσπίζονται κατά τρόπο ώστε να ενθαρρύνουν τα δύο μέρη να καταλήγουν σε μεταξύ τους συμφωνία. Ένας στόχος της διαδικασίας επίλυσης διαφορών είναι πράγματι να προάγει την από κοινού επίλυση των διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και, συνεπώς, να προάγει τη συλλογική διαπραγμάτευση και την πρακτική του διμερούς διαλόγου.³⁰ Κατά την άποψη της ΔΟΕ, η αποτελεσματική επίλυση των εργατικών διαφορών είναι στενά συνδεδεμένη με την προαγωγή του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η δομή των συστημάτων επίλυσης διαφορών θα πρέπει να είναι σχεδιασμένη κατά τρόπο, ώστε να προωθή τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, για παράδειγμα, απαιτώντας από τα μέρη να εξαντλήσουν όλες τις δυνατότητες επίτευξης λύσης μέσω διαπραγμάτευσης, ή να εξαντλήσουν τις διαδικασίες επίλυσης διαφορών που προβλέπονται από τη συλλογική τους σύμβαση προτού προσφύγουν σε διαδικασίες που παρέχονται από το κράτος.

²⁸ Άρθρο 6.

²⁹ Άρθρο 5(2)(ε).

³⁰ Βλ. επίσης Άρθρο 8 της Σύμβασης για τις εργασιακές σχέσεις στη δημόσια διοίκηση, 1978 (αριθ. 151) σχετικά με τη διευθέτηση διαφορών στον δημόσιο τομέα.



14. Επιπροσθέτως, η **Σύσταση για την προαγωγή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1981 (αριθ. 163)** ορίζει ότι θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα προσαρμοσμένα στις εθνικές συνθήκες, εάν είναι αναγκαίο, ώστε οι διαδικασίες διευθέτησης των εργατικών διαφορών να βοηθούν τα μέρη να βρίσκουν μόνα τους λύση στην αντιπαράθεση, είτε όταν πρόκειται για διαφορά που έχει προκύψει κατά τη διαπραγμάτευση συμβάσεων, όταν πρόκειται είτε για διαφορά σε σχέση με την ερμηνεία και την εφαρμογή των συμβάσεων, ή για διαφορά που καλύπτεται από τη Σύσταση για την εξέταση καταγγελιών του 1967 (αριθ. 130).³¹
15. Η αλληλεπίδραση μεταξύ της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της συνδικαλιστικής δράσης και της επίλυσης διαφορών έχει εξεταστεί από τη νομολογία των ελεγκτικών οργάνων της ΔΟΕ και έχει κριθεί ότι ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας είναι προβληματικό σε σχέση με τα πρότυπα της ΔΟΕ.³² Από πλευράς της **Σύμβασης περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87)**, υποστηρίζεται ότι η νομοθεσία, η οποία προβλέπει την εκούσια συμφιλίωση και διαιτησία στις εργατικές διαφορές πριν την κήρυξη απεργίας, δεν μπορεί να θεωρηθεί παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας εφόσον η προσφυγή στη διαιτησία δεν είναι υποχρεωτική και αποτρέπει, στην πράξη, την κήρυξη της απεργίας.³³ Γενικά, η απόφαση αναστολής της απεργίας για εύλογο χρονικό διάστημα, ώστε τα μέρη να έχουν τη δυνατότητα να επιδώσουν μία λύση με διαπραγμάτευση μέσω μεσολάβησης ή συμφιλίωσης, δεν αποτελεί αφεαυτής παραβίαση των αρχών της συνδικαλιστικής ελευθερίας.³⁴ Παρόλο που έτσι γίνεται αποδεκτό ότι οι διαδικασίες συμφιλίωσης και διαιτησίας δεν είναι απαραίτητα ασύμβατες με τις απαιτήσεις της ΔΣΕ, πρέπει να είναι έτσι σχεδιασμένες ώστε να διευκολύνουν τη διαπραγμάτευση μεταξύ των δύο μερών. Αυτό με τη σειρά του προϋποθέτει ότι πρέπει να εναπόκειται στα μέρη να εάν επιθυμούν να παραπέμψουν τυχόν θέματα διαφωνίας σε δεσμευτική διαιτησία. Η διακριτική εξουσία της κυβέρνησης να θεσπίσει νομοθεσία, η οποία παραπέμπει τις διαφορές σε δεσμευτική διαιτησία παρά τις επιθυμίες ενός ή και των δύο μερών, δεν θεωρείται συνεπής με αυτή την αρχή.³⁵ Τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ έχουν υποστηρίξει ότι η υποχρεωτική διαιτησία για τον τερματισμό συλλογικής εργατικής διαφοράς και απεργίας είναι αποδεκτή μόνο εάν αποτελεί αίτημα και των δύο μερών που εμπλέκονται στη διαφωνία, ή εάν η εν λόγω απεργία μπορεί να περιοριστεί, ή και απαγορευθεί, δηλαδή σε περιπτώσεις διαφορών στη δημόσια διοίκηση όπου εμπλέκονται δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι ασκούν εξουσία εξ ονόματος του κράτους ή σε βασικές υπηρεσίες με τη στενή έννοια του όρου, δηλαδή υπηρεσίες η διακοπή των οποίων θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού.³⁶ Το πρωτεύον κίνητρο πίσω από αυτή την

³¹ Παράγραφος 8.

³² Ο όρος «υποχρεωτική διαιτησία» χρησιμοποιείται στη νομολογία της ΔΟΕ. Αυτό προκαλεί κάποια σύγχυση. Εάν ο όρος αναφέρεται στα υποχρεωτικά αποτελέσματα μιας διαιτητικής διαδικασίας στην οποία έχουν προσφύγει εκουσίως τα μέρη, δεν εγείρονται δυσκολίες κατά τη γνώμη της Επιτροπής, αφού θα πρέπει να θεωρείται κανονικά ότι και τα δύο μέρη αποδέχονται ότι δεσμεύονται από την απόφαση του διαιτητή ή της επιτροπής διαιτησίας που έχουν επιλέξει ελεύθερα. Το πραγματικό πρόβλημα ανακύπτει σε περίπτωση υποχρεωτικής διαιτησίας την οποία μπορούν να επιβάλλουν οι αρχές σε περίπτωση διαφοράς συμφερόντων κατόπιν αιτήματος ενός μέρους, ή με δικής τους πρωτοβουλία, τα αποτελέσματα της οποίας είναι υποχρεωτικά και για τα δύο μέρη (Γενική έρευνα 2012, παρ. 246). Επιπλέον, μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι ο όρος που περιγράφει καλύτερα την «υποχρεωτική διαιτησία», όπως ορίζεται από τη ΔΟΕ, θα ήταν «μονομερής» ή «μη συμφωνημένη» διαιτησία, καθώς αντανάκλα ακριβέστερα την περίπτωση στην οποία ένα μέρος έχει το δικαίωμα (αλλά μπορεί να μην ασκήσει) να ζητά διαιτησία ή σε άλλες περιπτώσεις μπορεί να επιβάλλεται από το κράτος κατόπιν αιτήματος ενός μέρους, αντίστοιχα.

³³ Βλ. Συλλογή αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (Επιτομή) 2018, παράγραφος 793.

³⁴ Βλ. 338η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2329, παρ. 1274.

³⁵ Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας στην Υπόθεση αρ. 1389 (251η Έκθεση της Επιτροπής, η οποία εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη 236η Σύνοδό του (Μάιο-Ιούνιο 1987)) και στην Υπόθεση αρ. 1448 (262η Έκθεση της Επιτροπής, η οποία εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη 242η Σύνοδό του (Φεβρουάριο-Μάρτιο 1989) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2078193

³⁶ Βλ. Επιτομή 2018, παρ. 816-823 και τις παραπομπές που περιέχονται εκεί. Όσον αφορά στη διάρκεια των διαδικασιών εκ των προτέρων συμφιλίωσης και διαιτησίας, η Επιτροπή έχει θεωρήσει, για παράδειγμα, ότι η επιβολή διάρκειας άνω των 60 εργάσιμων ημερών ως προϋπόθεση για κήρυξη νόμιμης απεργίας ενδέχεται να καθιστά την άσκηση του δικαιώματος απεργίας δύσκολη ή και ανέφικτη. Σε άλλες περιπτώσεις, έχει προτείνει τη μείωση της καθορισμένης περιόδου για μεσολάβηση (Ενωμένη Δημοκρατία της Τανζανίας (Ζανζιβάρη) – Παρατήρηση CEACR, 2011). Η κατάσταση είναι επίσης προβληματική όταν η νομοθεσία δεν θέτει κανένα χρονικό όριο για την εξάντληση των προηγούμενων διαδικασιών και παρέχει πλήρη διακριτική ευχέρεια στις αρχές να παρατείνουν τις εν λόγω διαδικασίες (βλ., για παράδειγμα, Κιρμπάτι – Παρατήρηση CEACR, 2011).

προσέγγιση είναι, ότι ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας μέσω της διοίκησης της εργασίας, σε περίπτωση αδυναμίας διευθέτησης με άλλους τρόπους, μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικό περιορισμό του εκούσιου χαρακτήρα της συλλογικής διαπραγμάτευσης.³⁷

16. Παρόμοιοι προβληματισμοί ανακύπτουν επίσης σε σχέση με την εφαρμογή της ΔΣΕ αριθ. 98.³⁸ Γίνεται αντιθέτως αποδεκτό ότι η υποχρεωτική διαιτησία επιτρέπεται μόνο σε περιορισμένες περιπτώσεις, όπως (i) σε βασικές 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)³⁹, (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.⁴⁰ Η θέση της ΔΟΕ αντανakλά κυρίως έναν προβληματισμό, όπως φαίνεται και παραπάνω στην περίπτωση της αλληλεπίδρασης με το δικαίωμα της απεργίας, σχετικά με τη χρήση της υποχρεωτικής διαιτησίας ως μέτρο καταναγκασμού, το οποίο δεν συνάδει με την αρχή του δικαιώματος ελεύθερης και εκούσιας συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως διατυπώνεται στη ΔΣΕ αριθ. 98.⁴¹ Από αυτή την άποψη, το πεδίο εφαρμογής της υποχρεωτικής διαιτησίας, ως έσχατη λύση στην περίπτωση (iii), φαίνεται να επαφίεται στο ποσοτικό κριτήριο της διάρκειας των παρατεταμένων διαπραγματεύσεων, χωρίς να λαμβάνει αναγκαστικά υπόψη την ύπαρξη ή όχι καλής πίστης στη συμπεριφορά των μερών για την επίλυση της διαφοράς.⁴² Παράλληλα, είναι σημαντικό να προσθέσουμε εδώ ότι η CEACR έχει διαπιστώσει ότι τα συστήματα- τα οποία προβλέπουν ότι μετά την ατυχή απόπειρα συμφιλίωσης των μερών, η διαφορά παραπέμπεται σε συγκεκριμένο ανεξάρτητο όργανο, στο οποίο ανατίθεται πλέον η έκδοση έκθεσης ή συστάσεων που, μετά από ορισμένη περίοδο, καθίστανται εκτελεστές εάν δεν τις προσβάλουν τα διαφωνούντα μέρη- μπορεί να είναι συμβατά με τα ΔΠΕ εφόσον η προαναφερόμενη περίοδος είναι εύλογη. Επιπροσθέτως, παρόλο που η Επιτροπή CEACR θεωρεί ότι η διαιτησία που επιβάλλεται από τις αρχές κατόπιν μονομερούς αιτήσεως γενικά αντίκειται προς την αρχή της εκούσιας συλλογικής διαπραγμάτευσης, μπορεί να εξετάσει το ενδεχόμενο εξαίρεσης στην περίπτωση διατάξεων που επιτρέπουν στις οργανώσεις εργαζομένων να κινηθούν μια τέτοια διαδικασία για τη σύναψη πρώτης συλλογικής σύμβασης.⁴³

³⁷ Έκθεση στην οποία η Επιτροπή ζητά να ενημερώνεται για τις εξελίξεις - Έκθεση αρ. 367, Μάρτιος 2013. Υπόθεση αρ. 2894 (Καναδάς) - Ημερομηνία καταγγελίας: 15-ΑΥΓ-11

³⁸ Άρθρο 4. Βλ. Επιτομή 1996, παρ. 861, 332η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2261, παρ. 665, και 333η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2281, παρ. 631. Βλ. Επιτομή 1996, παρ. 518 και 862, και 338η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2329, παρ. 1276.

³⁹ Βλ. Επιτομή 1996, παρ. 860, 320η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2025, παρ. 408, 327η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2145, παρ. 305, 332η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2261, παρ. 665, και 335η Έκθεση, Υπόθεση αρ. 2305, παρ. 506.

⁴⁰ Σε όλες τις περιπτώσεις, η Επιτροπή θεωρεί ότι, πριν από την επιβολή της διαιτησίας, είναι ιδιαίτερα σκόπιμο να παρέχεται στα μέρη κάθε ευκαιρία να διαπραγματευτούν συλλογικά, για επαρκές χρονικό διάστημα, με τη βοήθεια ανεξάρτητης μεσολάβησης. ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Επιτροπή Εμπειρογνομών της ΔΟΕ για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Υποβολή Συστάσεων) CEACR: Παρατήρηση σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1949 (αριθ. 98) από την Ελλάδα (κύρωση: 1962), Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 108η Σύνοδος, Έκθεση iii (Μέρος Α), Ιούνιος 2019. Βλ. επίσης Γενική Έρευνα για τις θεμελιώδεις Συμβάσεις της ΔΟΕ, 2012, παράγραφος 247.

⁴¹ Βλ. Επιτομή 2018, παρ. 1315.

⁴² Αυτή ήταν σε γενικές γραμμές η προσέγγιση που είχε υιοθετηθεί στην προηγούμενη νομοθεσία της Ελλάδας. Ο ελληνικός νόμος 4549/2018 διατήρησε το δικαίωμα ενός μέρους, το οποίο έχει αποδεχθεί τη μεσολάβηση, να προσφεύγει μονομερώς σε δεσμευτική διαιτησία εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Περιορίσε ωστόσο το δικαίωμα οποιουδήποτε μέρους να προσφεύγει μονομερώς σε δεσμευτική διαιτησία μετά την υποβολή της πρότασης του μεσολαβητή, παρέχοντας αυτό το δικαίωμα μόνο σε εκείνο το μέρος που αποδέχτηκε την πρόταση του μεσολαβητή.

⁴³ Γενική Έρευνα για τις θεμελιώδεις Συμβάσεις της ΔΟΕ, 2012, παρ. 250.

2.1.3 Ο ρόλος των διοικητικών αρχών (συμπ. των επιθεωρήσεων εργασίας) στην επίλυση διαφορών

17. Από την άποψη του ρόλου των διοικητικών αρχών στην επίλυση διαφορών, τα σημαντικότερα νομικά όργανα είναι η **Σύμβαση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 150) και η Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81)**. Το Άρθρο 6 της ΔΣΕ 150 περιγράφει το εύρος καθηκόντων των οργάνων διοίκησης της εργασίας, τα οποία μεταξύ άλλων είναι να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους εργοδότες και τους εργαζόμενους, καθώς επίσης και στις αντίστοιχες οργανώσεις τους, με σκοπό να προωθηθεί -σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και στο επίπεδο των διαφορετικών τομέων οικονομικής δραστηριότητας - πιο αποτελεσματικά η δυνατότητα διαβούλευσης μεταξύ των δημοσίων φορέων και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και η συνεργασία ανάμεσα στις οργανώσεις αυτές.⁴⁴ Στο πλαίσιο αυτό, η **Σύσταση για τη διοίκηση της εργασίας, 1978 (αριθ. 158)** επιμένει στη σκοπιμότητα συμμετοχής των οργάνων διοίκησης της εργασίας στην προαγωγή των εργασιακών σχέσεων και ορίζει τα μέσα με τα οποία μπορεί να επιτευχθεί. Μεταξύ άλλων προβλέπει ότι «τα αρμόδια όργανα 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, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, σε συλλογικές διαφορές.»⁴⁵ Όσον αφορά στη ΔΣΕ 81, το Άρθρο 3(1) προβλέπει «το σύστημα επιθεώρησης εργασίας επιφορτίζεται με τα εξής: (α) να εξασφαλίζει την εφαρμογή των νόμιμων διατάξεων περί των όρων εργασίας και προστασίας 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, (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. 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.»⁴⁶

18. Σε αυτό το πλαίσιο, μεταξύ των καθηκόντων που ανατίθενται ενίοτε στους επιθεωρητές εργασίας, επιπλέον των επιθεωρήσεων που αφορούν στις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, συγκαταλέγεται και η διευθέτηση εργατικών διαφορών. Υπάρχουν χώρες στις οποίες η συμφιλίωση θεωρείται φυσική παράμετρος των καθηκόντων των επιθεωρητών εργασίας, δεδομένου ότι οι επιθεωρητές εργασίας, καθώς είναι οι δημόσιοι λειτουργοί που βρίσκονται πιο κοντά στους κοινωνικούς εταίρους και διαθέτουν τα χαρακτηριστικά ανεξαρτησίας και αμεροληψίας που προβλέπονται στο Άρθρο 6 της ΔΣΕ 81, θεωρούνται ότι βρίσκονται στην καλύτερη δυνατή θέση για να κατανοούν τις διαφορές μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.⁴⁷

⁴⁴ Άρθρο 6(1)(γ).

⁴⁵ Παράγραφος 10.

⁴⁶ Άρθρο 3(2).

⁴⁷ Παράγραφος 72, 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), 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 της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, 2006.

19. Η παράγραφος 8 της Σύστασης αριθ. 81 της ΔΟΕ αναφέρει ότι «οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν τα καθήκοντα συμφιλωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.» Σε αυτό το πλαίσιο, η ανάθεση της συμφιλώσης και της μεσολάβησης σε συλλογικές εργατικές διαφορές σε εξειδικευμένο όργανο ή εξειδικευμένα στελέχη επιτρέπει στους επιθεωρητές εργασίας να εκτελούν τα εποπτικά τους καθήκοντα με μεγαλύτερη συνέπεια.⁴⁸ Στις πρόσφατες παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR, η αρχική παραδοχή μπορεί να ερμηνευτεί ότι υπονοεί πως είναι κατ' αρχήν δυνατόν (αλλά όχι πάντα προτιμότερο) να αναθέτουν τα κράτη καθήκοντα συμφιλώσης και μεσολάβησης στους επιθεωρητές εργασίας, εφόσον δεν «παρακωλύουν την αποτελεσματική άσκηση των βασικών καθηκόντων τους.»⁴⁹ Ένας από τους παράγοντες που λαμβάνεται υπόψη από αυτή την άποψη είναι «το ποσοστό προσωπικού στο οποίο ανατίθενται τα καθήκοντα διευθέτησης εργατικών διαφορών σε σύγκριση με το ποσοστό που εκτελεί επιθεωρήσεις εργασίας», με το σκεπτικό ότι πρέπει να διασφαλίζεται η αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας που αφορούν την εφαρμογή του νόμου και τη συμμόρφωση.⁵⁰ Με άλλα λόγια, «ο χρόνος και η ενέργεια που δαπανούνται από τους επιθεωρητές για την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών δεν θα πρέπει να είναι εις βάρος των βασικών τους καθηκόντων.»⁵¹ Παρόμοιοι προβληματισμοί φαίνεται να ισχύουν στις παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR για την περίπτωση της **Ελλάδας**. Έχοντας τονίσει την ανάγκη διαχωρισμού των καθηκόντων συμφιλώσης από εκείνα της επιθεώρησης, επεσήμανε τις ενδείξεις της κυβέρνησης σχετικά με τον ανασχεδιασμό της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών εντός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και «ότι οι εργαζόμενοι σε πολλές περιπτώσεις προτιμούν τη διαδικασία συμφιλώσης από τις επισκέψεις επιθεώρησης (για παράδειγμα, όσον αφορά την καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων) και ζήτησε από την κυβέρνηση να δώσει αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με το εάν έχει εξεταστεί η δημιουργία μιας ξεχωριστής μονάδας με στελέχη εξειδικευμένα στην επίλυση διαφορών, στο πλαίσιο του σχεδίου του Σ.ΕΠ.Ε. να εκσυγχρονιστεί η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών.»⁵² Σε αυτό το πλαίσιο, μπορούν να εξεταστούν και άλλες στρατηγικές (όπως ο διαχωρισμός των υπηρεσιών εντός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ή η προαγωγή της αποτελεσματικής χρήσης ενός μηχανισμού εκούσιας συμφιλώσης, ο οποίος θα συσταθεί από κοινού και θα περιλαμβάνει ίση εκπροσώπηση εργοδοτών και εργαζομένων για συλλογικές εργατικές διαφορές, καθώς και ευρύτερη χρήση εσωτερικών διαδικασιών εξέτασης καταγγελιών, ώστε να διευκολύνεται η εκούσια συμμόρφωση με το εργατικό δίκαιο σύμφωνα με τις παραπάνω αναφερόμενες αρχές) προκειμένου να μην παρακωλύεται ούτε να υπονομεύεται η ίδια η επιθεώρηση εργασίας.⁵³

⁴⁸ Οπ.π.

⁴⁹ Βλ. Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2010, δημοσιεύθηκε στην 100η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2011) Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Μπορούντι και Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2017, δημοσιεύθηκε στην 107η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2018), Τόγκο. Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2012, δημοσιεύθηκε στην 102η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2013) Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Καμερούν.

⁵⁰ Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2011, δημοσιεύθηκε στην 101η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2012), Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Εσθονία.

⁵¹ Βλ. για παράδειγμα, Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2006, δημοσιεύθηκε στην 96η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2007), Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Μπορούντι. Οι χώρες αυτές είναι: Μπορούντι, Καμερούν, Κίνα-Μακάο, Φίτζι, Δημοκρατία της Κορέας, Εσθονία, Γαλλική Πολυνησία, Νέα Καληδονία και Εσουατίνι. Αντιθέτως, δεν έχουν προκύψει τέτοια θέματα στην Αυστραλία, στη Γαλλία και την Ισπανία, όπου τα σώματα επιθεώρησης εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη συμφιλώση και μεσολάβηση εργατικών διαφορών (βλ. ανάλυση παρακάτω).

⁵² Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2015, δημοσιεύθηκε στην 105η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2016) Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Ελλάδα.

⁵³ Σχετικά αυτές τις συστάσεις, βλ. επίσης την Έκθεση αξιολόγησης των αναγκών της διοίκησης της εργασίας, 11 Απριλίου 2017. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να δοθεί προσοχή στις παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR σχετικά με τις ανησυχίες για τις αρνητικές επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης του σώματος επιθεώρησης εργασίας και την έλλειψη υλικών πόρων λόγω περικοπών των προϋπολογισμού (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTR_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3255320,102658,Greece,2015).

20. Είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε εδώ, δεδομένου του ευρέος πεδίου της έκθεσης, στο πλαίσιο του έργου υποστήριξης της μετάβασης από την άτυπη στην τυπική οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, τον ρόλο των επιθεωρήσεων εργασίας στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και της παράνομης σχέσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αλλοδαπών εργαζομένων.⁵⁴ Στο πλαίσιο της Γενικής Έρευνας για την επιθεώρηση εργασίας του 2006, Επιτροπή CEACR υπέδειξε ότι «το καθήκον της επαλήθευσης της νομιμότητας της σχέσης εργασίας θα πρέπει να έχει ως επακόλουθο την αποκατάσταση των νόμιμων δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων.»⁵⁵ Η Επιτροπή CEACR υπενθύμισε επίσης «ότι ούτε η ΔΣΕ 81 ούτε η ΔΣΕ 129 περιέχει καμία διάταξη που να υπονοεί ότι εξαιρείται οποιοσδήποτε εργαζόμενος από την προστασία που παρέχει η επιθεώρηση εργασίας λόγω της παράτυπη σχέσης εργασίας του.»⁵⁶ Ταυτόχρονα, ο έλεγχος της αδήλωτης εργασίας συντελεί επίσης στη δημιουργία σχέσης απασχόλησης εάν σχετίζεται με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι πιο πρόσφατες παρατηρήσεις της Επιτροπής CEACR για την Ελλάδα αναφορικά με αυτό το σημείο δεν ασχολούνται με αυτή τη θετική πλευρά του ελέγχου της αδήλωτης εργασίας ως προς την εξασφάλιση σύμβασης εργασίας,^{57/58} αλλά η Επιτροπή CEACR έχει επισημάνει την προστατευτική λειτουργία της επιθεώρησης εργασίας σε μια σειρά από χώρες.⁵⁹

21. Αναφορικά με τα ζητήματα γύρω από τη φύση της σχέσης απασχόλησης και της άτυπης εργασίας, η **Σύσταση για τη σχέση απασχόλησης, 2006 (αριθ. 198)** καλεί τις αρμόδιες αρχές να υιοθετήσουν μέτρα, ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός και η εφαρμογή των νόμων και των κανονισμών που διέπουν τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των μηχανισμών διευθέτησης διαφορών. Υποδεικνύει επίσης ότι η εθνική πολιτική για οποία γίνεται λόγος στη Σύσταση θα πρέπει να περιλαμβάνει μέτρα για την παροχή αποτελεσματικής πρόσβασης σε κατάλληλες, ταχείες, μη δαπανηρές, δίκαιες και αποδοτικές διαδικασίες και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών όσον αφορά στην ύπαρξη και τους όρους μιας εργασιακής σχέσης.⁶⁰ Η Σύσταση αριθ. 198 προσθέτει στην παράγραφο 14 ότι «η διευθέτηση των διαφορών σχετικά με την ύπαρξη και τους όρους μιας σχέσης απασχόλησης 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.» Παρομοίως, η **Σύσταση για τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία, 2015 (αριθ. 204)** καλεί επίσης τα Μέλη να θεσπίσουν μηχανισμούς με στόχο τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το εθνικό νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, διασφαλίζοντας την αναγνώριση και τον σεβασμό των σχέσεων απασχόλησης.⁶¹ Σημαντικό είναι το γεγονός ότι η παραπάνω σύσταση δεν περιορίζεται στη σχέση απασχόλησης, αλλά απαιτεί επίσης από τα Μέλη να θεσπίσουν κατάλληλους μηχανισμούς ή να επανεξετάσουν τους υπάρχοντες, προσβλέποντας στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το εθνικό νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση στην τυπική οικονομία.⁶² Επίσης, θα πρέπει να εξασφαλίζονται αποτελεσματικές και προσβάσιμες διαδικασίες προσφυγής και ενστάσεων για τους εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία.⁶³

⁵⁴ Άρθρα 3(1) και (2) της ΔΣΕ αριθ. 81 και Άρθρα 6(1) και (3) ΔΣΕ αριθ. 129. Βλ. παρ. 75-78 στη Γενική Έρευνα των εκθέσεων σχετικά με τις Συμβάσεις και Συστάσεις περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 95η Σύνοδος της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, Έκθεση III (Μέρος Β) (ΔΟΕ, 2006).

⁵⁵ Οπ.π., παράγραφος 77

⁵⁶ Οπ.π. Η Επιτροπή παρατήρησε επίσης στη Γενική Έρευνα του 2017 σχετικά με τα νομικά όργανα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, παράγραφος 452, ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση ενδέχεται να μην είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν με τις υπηρεσίες της επιθεώρησης εργασίας εάν φοβούνται ότι θα υποστούν αρνητικές συνέπειες ως αποτέλεσμα των επιθεωρήσεων, όπως να χάσουν τη θέση εργασίας τους ή να απελαθούν από τη χώρα (https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_543647/lang-en/index.htm).

⁵⁷ Παρατήρηση (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2015, δημοσιεύθηκε στην 105η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2016), Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας, 1947 (αριθ. 81) - Ελλάδα.

⁵⁸ Οπ.π.

⁵⁹ Η Σύσταση αριθ. 204 προσθέτει ότι τα Μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν αποτελεσματικές και προσβάσιμες διαδικασίες προσφυγής και ενστάσεων, και να προβλέπουν προληπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση στην τυπική οικονομία και να διασφαλίζεται ότι οι διοικητικές, αστικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται από τη διεθνή νομοθεσία σε περίπτωση μη συμμόρφωσης είναι επαρκής και εφαρμόζονται αυστηρά (παράγραφοι 29 και 30). Βλ. Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019), Σλοβενία. Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947, 1947 (αριθ. 81) και Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129) παρ. 962, Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2019, δημοσιεύθηκε στην 109η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2020), Λετονία, και Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2019, δημοσιεύθηκε στην 109η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2020), Πορτογαλία.

⁶⁰ Παράγραφος 4(ε). / ⁶⁰ Παράγραφος 4(ε). / ⁶¹ Παράγραφος 26.

⁶² Άμεσο Αίτημα (CEACR) - υιοθετήθηκε το 2018, δημοσιεύθηκε στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2019), Σλοβενία. Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας, 1947, 1947 (αριθ. 81) και Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129) παρ. 962.

⁶³ Παράγραφος 29.



2.2 Ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών

22. Στο πλαίσιο της ΕΕ, οι όροι επίλυση «σύγκρουσης» ή «διαφοράς» χρησιμοποιούνται συχνά σε διάφορα σημεία, αλλά όχι με συνεπή τρόπο.⁶⁴ Τόσο οι εργασιακές σχέσεις όσο τα συστήματα δικαιοσύνης προσφέρουν ανεπτυγμένους μηχανισμούς για την επίλυση εργατικών διαφορών. Ως προς τις εργασιακές σχέσεις, το μοντέλο της ΕΕ βασίζεται παραδοσιακά στη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ή επίλυσης διαφορών μέσω ενημέρωσης, διαβούλευσης, εκπροσώπησης στο διοικητικό συμβούλιο και άλλες μορφές έκφρασης γνώμης των εργαζομένων. Σύμφωνα με την άποψη της ΔΟΕ σχετικά με τη διευθέτηση διαφορών, η πολιτική της ΕΕ αποσκοπεί να συμβάλει στην προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου μέσω της αναγνώρισης του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση (Άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ)) και του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων (Άρθρο 28, ΧΘΔΕΕ).⁶⁵ Ωστόσο, στη ΧΘΔΕΕ δεν γίνεται καμία ρητή αναφορά στο καθήκον προαγωγής της θέσπισης και χρήσης κατάλληλων μηχανισμών για τη συμφιλίωση και την εκούσια διαιτησία. Επιπλέον, αυτή η στήριξη έχει διαβρωθεί στο πλαίσιο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης.⁶⁷ Ως προς τη δικαστική οδό, αρμόδιο για θέματα εφαρμογής του εργατικού δικαίου είναι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Ωστόσο, είναι λιγότερο εμφανής η επίλυση των εργατικών διαφορών (χωρίς την εμπλοκή κρατικών φορέων).⁶⁸ Στο επίπεδο της ΕΕ, λιγότερο ανεπτυγμένη είναι η διοικητική οδός: δεν υπάρχει, μεταξύ άλλων, πραγματική διοικητική προσφυγή στον τομέα του εργατικού δικαίου, ούτε ευρωπαϊκός θεσμός εργατικής διαιτησίας. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί εδώ η πρόσφατα συσταθείσα Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, η οποία ασχολείται, μεταξύ άλλων, με την επίλυση διαφορών.⁶⁹ Άλλη μία πρόσφατη πρωτοβουλία της ΕΕ, ο Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, περιλαμβάνει προβλέψεις σχετικά με τη λύση της σχέσης εργασίας και κάνει αναφορά στην αμεροληψία με τη μορφή του δικαιώματος πρόσβασης σε «αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών».⁷⁰

Ευρωπαϊκά εργασιακά πρότυπα επίλυσης εργατικών διαφορών

⁶⁴ Hendrickx, F. *Labour Dispute Resolution and Settlement in EU perspective*, in Breninkmeijer, A.F.M., Jagtenberg, R.W. de Roo, A.J. and Sprengers L.C.J., *Effective Resolution of Collective Labour Disputes* (Europe Law Publishing, 2006).

⁶⁵ Note, however, that the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers 1989 provided that "in order to facilitate the settlement of industrial disputes the establishment and utilization at the appropriate levels of conciliation, mediation and arbitration procedures should be encouraged in accordance with national practice."

⁶⁶ However, Article 47 CFREU that recognises the right to an effective remedy and to a fair trial.

⁶⁷ For an overview of this, see Koukiadaki, A. Tavora, I., and Martinez-Lucio, M., *Continuity and change in joint regulation in Europe: Structural reforms and collective bargaining in manufacturing*, (2016) 22 *European Journal of Industrial Relations*, 189.

⁶⁸ Hendrickx, n 60 above.

⁶⁹ The Authority provides mediation exclusively in cases of disputes between national authorities regarding the application of Union law in the area of labour mobility and social security coordination. A dedicated Mediation Board is established for this purpose.

⁷⁰ Principle 7 (b) reads: "Prior to any dismissal, workers have the right to be informed of the reasons and be granted a reasonable period of notice. They have the right to access to effective and impartial dispute resolution and, in case of unjustified dismissal, a right to redress, including adequate compensation."

23. Όσον αφορά σε πρωτοβουλίες, οι οποίες αποσκοπούν ειδικά στην επίλυση διαφορών, η ατζέντα κοινωνικής πολιτικής 2000-2005 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περιείχε μία δέσμευση διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με «την ανάγκη δημιουργίας, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενός εκούσιου μηχανισμού μεσολάβησης, διαιτησίας και συμφιλίωσης για την επίλυση διαφορών». ⁷¹ Το 2008, υιοθετήθηκε η Οδηγία της ΕΕ για ορισμένα θέματα μεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις. ⁷² Η οδηγία εφαρμόζεται σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, αλλά δεν ισχύει για «δικαιώματα και υποχρεώσεις ως προς τα οποία τα μέρη δεν έχουν την ελευθερία να αποφασίζουν βάσει του οικείου εφαρμοστέου δικαίου. Τέτοια δικαιώματα και υποχρεώσεις αποτελούν ιδιαίτερα συχνό φαινόμενο στο οικογενειακό και το εργατικό δίκαιο». ⁷³ Η Οδηγία ορίζει τη διαμεσολάβηση ως «διαρθρωμένη διαδικασία ανεξαρτήτως ονομασίας, στην οποία δύο ή περισσότερα μέρη μιας διαφοράς επιχειρούν εκουσίως να καταλήξουν σε συμφωνία σχετικά με την επίλυση της διαφοράς τους, με τη βοήθεια διαμεσολαβητή.» ⁷⁴ Η διαδικασία αυτή μπορεί να κινηθεί με πρωτοβουλία των μερών, να προταθεί ή να διαταχθεί από δικαστήριο ή να προβλέπεται από το δίκαιο κράτους. Περιλαμβάνει τη διαμεσολάβηση εκ μέρους δικαστή που δεν έχει επιληφθεί τυχόν δικαστικών διαδικασιών σχετικών με την εν λόγω διαφορά, αλλά εξαιρεί τις απόπειρες που γίνονται από το δικαστήριο ή τον δικαστή που έχει επιληφθεί της υπόθεσης για την επίλυση διαφοράς στη διάρκεια της σχετικής με την εν λόγω διαφορά δίκης. ⁷⁵ Ως «διαμεσολαβητής» νοείται οιοσδήποτε τρίτος από τον οποίο ζητείται να αναλάβει διαμεσολάβηση με κατάλληλο, αποτελεσματικό και αμερόληπτο τρόπο, ανεξαρτήτως της ονομασίας του ή του επαγγέλματός του στο αντίστοιχο κράτος και ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο ορίστηκε ή ανέλαβε να τελέσει την εν λόγω διαμεσολάβηση. ⁷⁶ Σύμφωνα με το Άρθρο 5, «δικαστήριο επιλαμβανόμενο υπόθεσης δύναται, ανάλογα με την περίπτωση και λαμβάνοντας υπόψη όλες τις περιστάσεις της υπόθεσης, να καλέσει τα μέρη να προσφύγουν στη διαμεσολάβηση για να επιλύσουν τη διαφορά. Το δικαστήριο μπορεί, επίσης, να καλέσει τα μέρη να μετασχουν σε ενημερωτική συνάντηση σχετικά με την προσφυγή στη διαμεσολάβηση, εφόσον πραγματοποιούνται τέτοιες συναντήσεις και είναι ευκόλη η πρόσβασή τους.»

24. Αν και η Οδηγία περιέχει ελάχιστους υποχρεωτικούς κανόνες και ασχολείται κατ' αρχήν με θέματα που αφορούν διασυνοριακές διαφορές, πολλά κράτη μέλη της ΕΕ προέβησαν σε περαιτέρω ενέργειες για την προαγωγή της διαμεσολάβησης και σχεδόν όλα έχουν εφαρμόσει την Οδηγία στις εγχώριες διαφορές. ⁷⁷ Εντούτοις, οι εθνικές νομοθεσίες για τη διαμεσολάβηση που έχουν θεσπιστεί στα κράτη μέλη διαφέρουν σημαντικά ως προς τη χρήση διαφορετικών μοντέλων, τις νομικές διατάξεις και, κυρίως, ως προς τα τελικά αποτελέσματα σε σχέση με τον αριθμό των διαιτησιών που διενεργούνται. ⁷⁸ Η περιορισμένη επίδραση που είχε η εφαρμογή της Οδηγίας του 2008 εξετάστηκε το 2014 από μία μελέτη την οποία ανέθεσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. ⁷⁹ Παρά την εφαρμογή της, η Οδηγία δεν έχει επιτύχει βασίμως τον στόχο της όπως διατυπώνεται στο Άρθρο 1: «να διευκολύνει την πρόσβαση στην εναλλακτική επίλυση των διαφορών και να προαγάγει τον φιλικό διακανονισμό τους, ενθαρρύνοντας την προσφυγή στη διαμεσολάβηση και φροντίζοντας για τη δημιουργία ισόρροπης σχέσης μεταξύ της διαμεσολάβησης και των δικαστικών διαδικασιών.» Μία από τις βασικές συστάσεις ήταν να θεσπιστεί μια «αμβλυμένη» μορφή υποχρεωτικής διαμεσολάβησης, δηλαδή κάποια μορφή ρήτρας εξαιρέσεως αλλά με πιθανή κύρωση σε περίπτωση ανατιολόγητης εξαιρέσεως. Από αυτή την άποψη, το ΔΕΕ έχει επιβεβαιώσει ότι η υποχρεωτική διαμεσολάβηση δεν αποτελεί παραβίαση του Άρθρου 6(1) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σχετικά με το δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης, ⁸⁰ επειδή οι διαδικασίες υποχρεωτικής διαμεσολάβησης δεν μπορούν να καταλήγουν σε δεσμευτική απόφαση, δεν μπορεί να προκαλεί ουσιώδη καθυστέρηση στην άσκηση προσφυγής, δεν μπορεί να εξαντλεί τυχόν περίοδο παραγραφή και δεν μπορεί να επιφέρει έξοδα πέραν των ελάχιστων. ⁸¹

⁷¹ Μπορεί επίσης να εξεταστεί και η περίπτωση των οργάνων της ΕΕ ως εργοδότες: στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μία Accord cadre (Συμφωνία πλαίσιο) (1990) περιέχει τη δέσμευση από πλευράς των συμβαλλόμενων μερών να αναπτύξουν μια διαδικασία συμφιλίωσης για την περίπτωση στάσεως εργασίας (βλ. Dorsemont, F. and Rocca, M. *Right of Collective Bargaining and Action*, in Dorsemont, F., Lörcher, K., Clauwaert, S. and Schmitt, M. (eds) *The CFREU and the Employment Relation* (Hart Bloomsbury, 2019).

⁷² Οδηγία 2008/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Μαΐου 2008, για ορισμένα θέματα διαμεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, ΕΕ L 136/3 της 24 Μαΐου 2008. Βλ. επίσης το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 12ης Σεπτεμβρίου 2017 σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2008/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Μαΐου 2008, για ορισμένα θέματα διαμεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις («Οδηγία για τη διαμεσολάβηση») (2016/2066(INI)).

25. Σε επίπεδο Συμβουλίου της Ευρώπης, το Άρθρο 6(3) του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ) σχετικά με το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ορίζει μία υποχρέωση «να προωθούν την καθιέρωση και χρήση κατάλληλων μηχανισμών συμβιβασμού και εκούσιας διαιτησίας για τη ρύθμιση εργασιακών διαφορών». Η διάταξη περιορίζεται σε συγκρούσεις συμφερόντων και όχι δικαιωμάτων. ⁸² Εφόσον η διαβούλευση ή η διαπραγμάτευση δεν καταφέρει να οδηγήσει σε συναινετικό ή συμβατικό αποτέλεσμα, η συμφιλίωση ή η εκούσια διαιτησία θα μπορούσε να βοηθήσει στην αποτροπή μιας «ανοικτής» σύγκρουσης μεταξύ των δύο μερών προβαίνοντας σε μέσα συλλογής δράσης, τα οποία προστατεύονται από το Άρθρο 6(4) του ΕΚΧ. Ο ΕΚΧ δεν διατυπώνει ορισμούς για τον «συμβιβασμό» και την «εκούσια διαιτησία». Σιωπά για το θέμα της μεσολάβησης. Εντούτοις, η Σύνοψη της νομολογίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων προσθέτει τη «διαμεσολάβηση» στις διαδικασίες που θα πρέπει να θεσπιστούν προκειμένου να διευκολύνεται η επίλυση συλλογικών διαφορών. ⁸³ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ) κρατά κριτική στάση απέναντι στις υποχρεωτικές διαδικασίες συμφιλίωσης που λαμβάνουν χώρα προτού εξαντληθούν τα δέοντα μέσα κοινωνικού διαλόγου *inter partes*. ⁸⁴ Με βάση τον ΕΚΧ, η εκούσια διαιτησία έχει να διαδραματίζει έναν ρόλο αν και οι προσεγγίσεις που βασίζονται στη διαπραγμάτευση χρησιμοποιούνται πολύ συχνότερα σε τέτοιες διαφορές. Η λογική αυτής της προτίμησης για άμεση διαπραγμάτευση ή συμφιλίωση είναι προφανής: αντίθετα με τη διαιτησία, αυτές οι μέθοδοι σέβονται την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Η ΕΕΚΔ αντίκειται στον υποχρεωτικό χαρακτήρα της διαιτησίας αλλά όχι της συμφιλίωσης ή της διαμεσολάβησης. ⁸⁵ Και στις δύο περιπτώσεις, επηρεάζεται η προσφυγή σε απεργιακή δράση. Ενώ η υποχρεωτική διαιτησία τείνει να αποκλείει την προσφυγή σε απεργία, η υποχρεωτική συμφιλίωση ισοδυναμεί με ένα είδος περιόδου υπαναχώρησης, αναστέλλοντας τη δυνατότητα προσφυγής σε απεργιακή δράση. ⁸⁶ Ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας μπορεί να συνιστά περιορισμό του Άρθρου 6(1) και του Άρθρου 6(2) του ΕΚΧ. ⁸⁷ Η υποχρεωτική διαιτησία δικαιολογείται μόνο εφόσον είναι σύμφωνη με το Άρθρο Ζ. ⁸⁸ Επιπλέον, τα συστήματα διαιτησίας πρέπει να είναι «ανεξάρτητα και η έκβαση της διαιτησίας δεν μπορεί να προκαθορίζεται από προσχεδιασμένα κριτήρια». ⁸⁹

⁷³ Προοίμιο της Οδηγίας, σημείο 10.

⁷⁴ Άρθρο 3(α).

⁷⁵ Άρθρο 3(α).

⁷⁶ Άρθρο 3(β). Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Δεοντολογίας για τους Διαμεσολαβητές θεσπίζει ορισμένες αρχές τις οποίες μπορεί να τηρεί προαιρετικά κάθε διαμεσολαβητής με δική του ευθύνη (<https://rm.coe.int/cepej-2018-24-en-mediation-development-toolkit-european-code-of-conduct/1680901dc6>)

⁷⁷ The Directive was implemented in Greece in 2010 (3898/2010). Further amendments have been made since (see Law 4512/2018 and Law 4640/2019).

⁷⁸ Not all Member States have implemented the Directive in cross-border family and labour matters, even in cases where the rights are at the parties' disposal (for a review, see European Parliament, *The Implementation of the Mediation Directive, Compilation of In-depth Analyses*, PE 571.395 (European Parliament, 2016).

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Paragraph 1 of Article 6 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, signed in Rome on 4 November 1950 ('the ECHR'), which is entitled 'Right to a fair trial', provides:

"In the determination of his civil rights and obligations or of any criminal charge against him, everyone is entitled to a fair and public hearing within a reasonable time by an independent and impartial tribunal established by law."

⁸¹ *Rosalba Alassini v. Telecom Italia SpA (C-317/08)*. See however in the context of the UK the decision in *Halsey v. Milton Keynes General NHS Trust [2004] EWCA (Civ) 576*, where it was held that courts cannot force parties to mediate because that would be a breach of Art 6(1) ECHR.

⁸² The Digest states that 'conflicts of interest' are conflicts, which concern the conclusion of a collective agreement or the modification, through collective bargaining, of conditions of work contained in an existing collective agreement. It does not concern conflicts of rights, i.e. conflicts related to the application and implementation of a collective agreement or to political dispute.

⁸³ Digest 51, see Dorsemont, F. *The Right to Bargain Collectively*, in Bruun, N., Lörcher, K., Schömann, I. and Clauwaert S., *The European Social Charter and the Employment Relation* (Hart, 2017).

⁸⁴ Ibid at 256.

⁸⁵ Βλ., για παράδειγμα: ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα XV-1, 30 Μαρτίου 2000, Νορβηγία. Ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της σχετικής μεσολάβησης δεν επιφέρει αξιολόγηση μη συμμόρφωσης.

⁸⁶ Βλ. Dorsemont, υποσημ. 83 παραπάνω, 255.

⁸⁷ Μεταξύ άλλων, η εθνική νομοθεσία της Μάλτας, η οποία επιτρέπει στον αρμόδιο Υπουργό να παραπέμψει μία συλλογική διαφορά σε υποχρεωτική διαιτησία κατόπιν αιτήματος ενός μόνο μέρους, κρίθηκε ότι δεν συμμορφώνεται με το Άρθρο 6(2) (ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα, XV-1, 30 Μαρτίου 2000, Μάλτα, ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα XIV-1, 30 Μαρτίου 1998, Μάλτα).

⁸⁸ Βλ. ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα 2010, 22 Οκτωβρίου 2010, Αλβανία, ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα 2010, 22 Οκτωβρίου 2010, Μολδαβία, ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα 2010, 22 Οκτωβρίου 2010, Πορτογαλία, ΕΕΚΔ, 30 Μαρτίου 1998, Συμπεράσματα, XIV-1, Νορβηγία.

⁸⁹ ΕΕΚΔ, Συμπεράσματα 2010, 22 Οκτωβρίου 2010, Γεωργία.



26. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας μελετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ) σε μία δοκιμαστική υπόθεση του 2002 που αφορούσε τη Νορβηγία, η οποία κατατέθηκε από το Σωματείο Υπεράκτιων Εργαζομένων.⁹⁰ Στη συγκεκριμένη υπό εξέταση υπόθεση, το ΕΔΔΑ δεν διαπίστωσε παραβίαση του Άρθρου 11 της ΕΣΔΑ. Αντί να επικεντρωθεί στη συμβατότητα της υποχρεωτικής διαιτησίας με τα διεθνή πρότυπα, το Δικαστήριο έστρεψε την προσοχή του στην εξισορρόπηση των συμφερόντων, παραβλέποντας τον μη δικαστικό χαρακτήρα της διαδικασίας σύμφωνα με το νορβηγικό δίκαιο, το οποίο επιτρέπει στις διοικητικές αρχές να επιδίδονται σε τέτοια άσκηση.⁹¹ Το ΕΔΔΑ έχει ασχοληθεί πρωτίστως με το θέμα της επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών. Σε μία απόφαση του 1962, η τότε Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έκρινε ότι μία τέτοια ρήτρα είχε υπογραφεί εκουσίως καθώς ο θιγόμενος εργαζόμενος «θα μπορούσε να είχε αρνηθεί την πρόσληψη». ⁹² Σε απόφασή του το 1999, το ΕΔΔΑ υποστήριξε ότι τα γερμανικά δικαστήρια δεν είχαν παραβιάσει το δικαίωμα πρόσβασης σε δικαστήριο δύο εργαζομένων της ESA, που προβλέπεται στο Άρθρο 6 της ΕΣΔΑ, αναγνωρίζοντας το προνόμιο της ετεροδικίας στην ESA ως διεθνή οργανισμό, καθώς οι ενάγοντες είχαν στη διάθεσή τους έναν μηχανισμό που προσομοιάζε με διαιτησία εντός της ESA, και επιπλέον θα μπορούσαν να είχαν ασκήσει αγωγή ενώπιον δικαστηρίου εναντίον των εταιριών που τους είχαν εκμισθώσει.⁹³ Συνδυαστικά αυτές οι υποθέσεις μοιάζουν να αποδέχονται τη διαιτησία, αν και η πρώτη υπόθεση θεωρείται πλέον απαρχαιωμένη, και στη δεύτερη υπόθεση η διαιτησία κρίθηκε αποδεκτή, επειδή υπήρχε επιπροσθέτως η επιλογή της προσφυγής σε δικαστήρια μέσω διαφορετικής δικαστικής οδού.⁹⁴ Σε πιο πρόσφατη νομολογία, το ΕΔΔΑ επανέλαβε ότι τα διαιτητικά δικαστήρια είναι κατ' αρχήν συμβατά με το «δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης» σύμφωνα με το Άρθρο 6(1) της ΕΣΔΑ. Ωστόσο, το ΕΔΔΑ κάνει διάκριση μεταξύ υποχρεωτικής («arbitrage forcé») και εκουσίας διαιτησίας, υποστηρίζοντας ότι στην υποχρεωτική διαιτησία πρέπει να διαφυλάσσονται όλες οι εγγυήσεις που προβλέπονται στο Άρθρο 6(1) της ΕΣΔΑ υπό οποιεσδήποτε περιστάσεις. Αντιθέτως, εάν τα μέρη συναινούν εκουσίως σε διαιτητική διαδικασία, υπάρχει η δυνατότητα παραίτησης αυτών των δικαιωμάτων υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω παραίτηση γίνεται ελεύθερα, νομίμως και ρητώς.⁹⁵

⁹⁰ Αριθ. 38190/97, Απόφαση ΕΔΔΑ της 27ης Ιουνίου 2002.

⁹¹ Βλ. σχετικά Dorssemont, F. *The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR*, στο Dorssemont, F., Lörcher, K. and Schömann, I. (eds) *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (Hart Publishing, 2013), 357.

⁹² Απόφαση της Επιτροπής της 5ης Μαρτίου 1962, X. κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, αριθ. 1197/61.

⁹³ Υπόθεση Waite και Kennedy κατά Γερμανίας, αριθ. 26083/94, απόφαση ΕΔΔΑ της 18ης Φεβρουαρίου 1999.

⁹⁴ Jagtenberg, R. and de Roo, A. *Employment Disputes and Arbitration: An Account of Irreconcilability with reference to the EU and the USA* (2018) 68 *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 171.

⁹⁵ Υπόθεση Mutu and Pechstein κατά Ελβετίας, αριθ. 40575/10 και 67474/10, απόφαση της 2ας Οκτωβρίου 2018

2.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

27. Όπως καταδείχθηκε σε αυτή την ενότητα, τα βασικά στοιχεία ενός αποτελεσματικού συστήματος επίλυσης διαφορών στο πλαίσιο της ΔΟΕ περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής: έμφαση στην πρόληψη, εύρος υπηρεσιών και επεμβάσεων, δωρεάν υπηρεσίες, εκούσιο χαρακτήρα και ανεξαρτησία.⁹⁶ Το αναλυτικό πλαίσιο θα συμπληρωθεί περαιτέρω με τις έννοιες **της αποδοτικότητας, της ισονομίας και της έκφρασης γνώμης**.⁹⁷ Είναι βέβαιο ότι δεν υπάρχει «πλήρης θεωρία» για τις διαδικασίες επίλυσης εργατικών διαφορών και οποιαδήποτε καθολική θεωρία θα ήταν «αδιανόητη».⁹⁸ Οι έρευνες σε αυτόν τον τομέα περιπλέκονται ακόμη περισσότερο από την ποικιλία των μορφών που μπορούν να λάβουν οι διαφορές και οι μηχανισμοί επίλυσής τους και από μία σειρά άλλων παραγόντων, π.χ. έλλειψη επαρκών δεικτών μέτρησης για την αξιολόγηση της ποιότητας των εν λόγω μηχανισμών. Ως προς το θέμα αυτό, δηλαδή τους δείκτες μέτρησης για την αξιολόγηση της ποιότητας των συστημάτων, προσοχή δίνεται πρωτίστως στην ταχύτητα των διαδικασιών και την ικανοποίηση των μερών.⁹⁹ Ωστόσο, έχουν επικριθεί ευρέως για την έλλειψη πληρότητας και την αδυναμία τους να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των συστημάτων.¹⁰⁰ Η ανάγκη για ένα πληρέστερο πλαίσιο αξιολόγησης των συστημάτων επίλυσης διαφορών αναδεικνύεται όσο αυξάνει η σπουδαιότητα του ζητήματος της δικαιοσύνης, ιδίως σε σχέση με μη παραδοσιακές μορφές επίλυσης διαφορών¹⁰¹.

28. Μία εναλλακτική προσέγγιση με έμφαση στην αποδοτικότητα, την ισονομία και την έκφραση γνώμης έχει προταθεί από τους Budd και Colvin.¹⁰² Από αυτή την άποψη, **αποδοτικό** σύστημα επίλυσης διαφορών νοείται εκείνο που διαφυλάσσει τους πενιχρούς πόρους, ιδίως του χρόνου και των χρημάτων. Η αποδοτικότητα παραδοσιακά συσχετίζεται με μια επιχειρηματική άποψη για τα εργασιακά πρότυπα, ωστόσο αυτό ενδέχεται να μην ισχύει στο πλαίσιο της επίλυσης διαφορών: για παράδειγμα οι αποδοτικές μέθοδοι επίλυσης διαφορών στο χώρο εργασίας που παρέχουν έγκαιρη και μη δαπανηρή διευθέτηση εξυπηρετούν τα συμφέροντα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.¹⁰³ Ο δεύτερος στόχος είναι η **ισονομία**. Εδώ ενσωματώνονται έννοιες όπως δικονομική δικαιοσύνη, ίσες ευκαιρίες, ύπαρξη ασφαλιστικών δικλείδων - όπως η δυνατότητα προσφυγής κατά αποφάσεων σε ουδέτερο τρίτο - και διαφάνεια για την πρόληψη αυθαίρετης ή κατά το δοκούν λήψης αποφάσεων και την ενίσχυση της λογοδοσίας. Η ερμηνεία αυτών των στοιχείων οφείλει να λαμβάνει υπόψη το είδος της σχέσης απασχόλησης, δηλαδή το γεγονός ότι παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από έλλειψη διαπραγματευτικής ισότητας μεταξύ των μερών. 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.¹⁰⁴ Ο Πίνακας 1 συγκεντρώνει τους βασικούς στόχους και τις βασικές αρχές της επίλυσης διαφορών κατά τρόπο, ώστε να αντανakλά και τα στοιχεία του συστήματος της ΔΟΕ.

⁹⁶ ITC-ILO, υποσημ. 7 παραπάνω.

⁹⁷ Budd, J.W. and Colvin, A.J.S. *Improved metrics for workplace dispute resolution procedures: efficiency, equity, and voice*, (2008) 47 *Industrial Relations*, 460. Βασίζεται στην αρχική διατύπωση των στόχων της σχέσης απασχόλησης, όπως αναπτύχθηκε από τον Budd (Budd, John W. 2004. *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca, NY: ILR Press). Σε αυτό το πλαίσιο, η αποδοτικότητα αποτελεί μέτρο της οικονομικής ή επιχειρηματικής απόδοσης, η ισονομία αποτελεί μέτρο της αντιμετώπισης και η έκφραση γνώμης αποτελεί μέτρο της συμμετοχής των εργαζομένων.

⁹⁸ Bemmels, B. and Foley, J.R. *Grievance procedure research: a review and theoretical recommendations*, (1996) 22 *Journal of Management*, 359.

⁹⁹ Για ανασκόπηση των υφιστάμενων ερευνών, βλ. Budd and Colvin, υποσημ. 97 παραπάνω και Bemmels and Foley, υποσημ. 98 παραπάνω.

¹⁰⁰ Για ανασκόπηση, βλ. Bemmels and Foley, υποσημ. 98 παραπάνω.

¹⁰¹ Walker, B. and Hamilton, R. T. *Employee-Employer Grievances: A Review* (2011). *International Journal of Management Reviews*, 13, 40.

¹⁰² Budd and Colvin, υποσημ. 97 παραπάνω.

¹⁰³ Budd and Colvin, υποσημ. 97 παραπάνω.

¹⁰⁴ Budd and Colvin, υποσημ. 97 παραπάνω, 464.

Πίνακας 1.
Στόχοι και κύρια στοιχεία των αποτελεσματικών συστημάτων επίλυσης διαφορών¹⁰⁵

Στόχοι	Επιλεγμένα κύρια στοιχεία
Αποδοτικότητα (δηλαδή αποδοτική χρήση των πενιχρών πόρων και συμπληρωματικότητα των υφιστάμενων θεσμών)	<ul style="list-style-type: none"> · Εξάλειψη των φραγμών που δυσχεραίνουν την απόδοση · Δεν παρεμβαίνει στην παραγωγική ανάπτυξη των πόρων · Οικονομική αποδοτικότητα · Ταχύτητα · Ευελιξία · Έμφαση στην πρόληψη
Ισονομία (δηλαδή αμεροληψία και δικαιοσύνη)	<ul style="list-style-type: none"> · Ευελιξία ως προς την πρόσβαση στη δικαιοσύνη · Αμεροληψία και ανεξαρτησία λήψης αποφάσεων · Χρήση αποδεικτικών στοιχείων · Συνέπεια · Αποτελεσματικότητα ένδικων μέσων · Ευκαιρίες προσφυγής · Κάλυψη χωρίς διακρίσεις · Εύρος υπηρεσιών και επεμβάσεων · Δωρεάν υπηρεσίες
Δικαίωμα έκφρασης γνώμης (δηλαδή συμμετοχή στον σχεδιασμό και τη λειτουργία)	<ul style="list-style-type: none"> · Συμμετοχή στον σχεδιασμό και τη λειτουργία ενός συστήματος επίλυσης διαφορών · Προστασία εκούσιου χαρακτήρα · Ακρόασεις · Απόκτηση και παρουσίαση αποδεικτικών στοιχείων · Εκπροσώπηση από συνηγόρους και χρήση εμπειρογνομόνων

¹⁰⁵ Βασίζεται στους Budd και Colvin καθώς και στα στοιχεία του συστήματος επίλυσης διαφορών της ΔΟΕ.

3. Συγκριτική επισκόπηση των συστημάτων δικαίου/εργασιακών σχέσεων και τάσεις – Συχνότητα και είδος εργατικών διαφορών

3.1 Κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων δικαίου και εργασιακών σχέσεων

29. Αν και οι χώρες που εξετάζονται σε αυτή την έκθεση διαθέτουν σε γενικές γραμμές παρόμοιο παραγόμενο προϊόν και βιωτικό επίπεδο, ταξινομούνται σε διαφορετικούς τύπους συστημάτων δικαίου και εργασιακών σχέσεων. Η υφιστάμενη βιβλιογραφία υποδεικνύει ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των γενικών χαρακτηριστικών του συστήματος δικαίου/εργασιακών σχέσεων μιας χώρας και του πλαισίου επίλυσης διαφορών της.
30. Κατά την εξέταση του πεδίου των **μηχανισμών επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών**, μπορούν να προκύψουν διαφορετικές ερμηνευτικές δυνάμεις από διακριτά εννοιολογικά πλαίσια.¹⁰⁶ Σε μία από τις πιο πρόσφατες αναλύσεις της επιδίκασης ατομικών δικαιωμάτων, οι Corby et al. βασίστηκαν σε μερικά από τα κυριότερα, δηλαδή την «υπόθεση της νομικής προέλευσης» ('legal origins hypothesis' - LOH)¹⁰⁷, τα εθνικά συστήματα επιχειρηματικότητας, ειδικότερα τη θεωρία των μοντέλων του καπιταλισμού ('varieties of capitalism' - VoC) και τις συγκριτικές εργασιακές σχέσεις, για να αξιολογήσουν διάφορα συστήματα από συγκριτικής άποψης.¹⁰⁸ Εστιάζοντας σε δύο κύριες παραμέτρους, αφενός την ύπαρξη εργατοδικείων και αφετέρου την παρουσία μη δικαστικών μελών, ιδίως σε σχέση με τους επαγγελματίες δικαστές, οι συγγραφείς υποδεικνύουν ότι υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των μοντέλων και των δικαστικών θεσμών, αλλά σε καμία περίπτωση πλήρης ταύτιση.¹⁰⁹ Η ανάλυσή τους υποδεικνύει ότι η τυπολογία των εργασιακών σχέσεων και η θεωρία VoC προσέφεραν ένα σύνολο ισχυρότερων συσχετισμών με τα κύρια χαρακτηριστικά της επιδίκασης εργατικών διαφορών. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να αναμένει κανείς ισχυρούς συλλογικούς φορείς, και συνεπώς μη δικαστικά μέλη στα εργατοδικεία, σε χώρες που ανήκουν στο Μοντέλο κοινωνικής σύμπραξης της ηπειρωτικής Ευρώπης και στον Σκανδιναβικό Κορπορατισμό. Το αντίθετο ισχύει στα αγγλοσαξονικά, πλουραλιστικά συστήματα εργασιακών σχέσεων.¹¹⁰ Αντίθετα, η υπόθεση LOH, από μόνο της, δεν φαίνεται να προσφέρει πειστική προσέγγιση στους βασικούς διαφοροποιητικούς παράγοντες της επιδίκασης εργατικών διαφορών.¹¹¹

Κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων δικαίου και εργασιακών σχέσεων

¹⁰⁶ Για μία ανασκόπηση, βλ. Corby, S. and Burgess, P. *Adjudicating Employment Rights* (Palgrave, 2014), 21.

¹⁰⁷ Σύμφωνα με την υπόθεση LOH, οι εθνικές κανονιστικές προσεγγίσεις επηρεάζονται σημαντικά από την «οικογένεια δικαίου» στην οποία ανήκει (Deakin, S. Lele, P., Siems, M. *The evolution of labour law calibrating and comparing regulatory regimes. International Labour Review*, 146 (2007) 133), δηλαδή την παράδοση του αστικού δικαίου (με τη γαλλική, γερμανική και σκανδιναβική παραλλαγή) ή την παράδοση του αγγλικού κοινού δικαίου.

¹⁰⁸ Corby and Burgess, υποσημ. 106 παραπάνω.

¹⁰⁹ Οι συγγραφείς εξέτασαν τις εξής χώρες: Γερμανία, Σουηδία, Ολλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Ιρλανδία, ΗΒ, ΗΠΑ και Νέα Ζηλανδία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ ότι εστίασαν πρωτίστως στους δικαστικούς μηχανισμούς και εξέτασαν τη μεσολάβηση και τη συμφιλίωση μόνο όταν αποτελούσαν μέρος της δικαστικής διαδικασίας.

¹¹⁰ Ωστόσο, το «λατινικό» μοντέλο δεν θα συνεπαγόταν κατ' ανάγκη κάποιο ιδιαίτερο πρότυπο δικαιοδοσίας επί εργατικών διαφορών, μολοντί ένας υψηλός βαθμός κοινωνικής πόλωσης αναμένεται να είναι επιζήμιος για τον τριμερή χαρακτήρα ή την κοινωνική εταιρική σχέση. Κάτι τέτοιο ενδέχεται να οδηγήσει τη Γαλλία να αποτελέσει ανωμαλία στην τυπολογία εργασιακών σχέσεων, ιδίως καθώς τα πρωτοβάθμια εργατοδικεία της είναι, κατ' ουσίαν, διμερή (Corby and Burgess, υποσημ. 106 παραπάνω).

¹¹¹ Όπ.π.

31. Με βάση την κατηγοριοποίηση των χωρών που εξετάζονται εδώ σύμφωνα με τη θεωρία VoC, η **Αυστραλία** και το **HB**¹¹² αποτελούν παραδείγματα των φιλελεύθερων οικονομιών της αγοράς (Liberal Market Economies - LME), οι οποίες διακρίνονται από την παράδοση αντιπαραθετικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, μικρότερη συχνότητα οργάνωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών, διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης και μικρή έκταση κρατικής παρέμβασης στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της επίλυσης διαφορών.¹¹³ Αντιθέτως, το **Βέλγιο**, η **Γαλλία**, η **Ισπανία** και η **Σουηδία** αποτελούν παραδείγματα συντονισμένων οικονομιών της αγοράς (Coordinated Market Economies - CME), δηλαδή επαφίνονται περισσότερο σε μορφές αλληλεπίδρασης εκτός της αγοράς για τον συντονισμό των σχέσεων με άλλους φορείς. Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ειδικότερα, αυτό συνεπάγεται υψηλότερο βαθμό συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών, και μισθολογικές διαπραγματεύσεις μάλλον σε κλαδικό, τομεακό ή εθνικό επίπεδο.¹¹⁴ Ταυτόχρονα, ενδέχεται να υπάρχουν διαφορές και εντός αυτών των μοντέλων: αυτό ισχύει, για παράδειγμα, στην έκταση του εκούσιου χαρακτήρα και της κρατικής παρέμβασης. Στις χώρες LME, ο βαθμός κρατικής παρέμβασης διαφέρει σημαντικά μεταξύ του **HB** αφενός, και της **Αυστραλίας** αφετέρου. Η Αυστραλία έχει μακρά παράδοση εκτεταμένης κρατικής παρέμβασης στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της επίλυσης εργατικών διαφορών, όπως θα δούμε. Αυτές οι διαφορές καθίστανται εμφανείς όταν εξετάζουμε την συγκριτική τυπολογία εργασιακών σχέσεων.¹¹⁵ Έτσι λόγω χάρη, στις χώρες CME, η **Σουηδία** αποτελεί παράδειγμα του σκανδιναβικού κορπορατιστικού συστήματος, ενώ το **Βέλγιο** εντάσσεται στο «Μοντέλο κοινωνικής σύμπραξης της ηπειρωτικής Ευρώπης». Αντιθέτως, η **Γαλλία** και η **Ισπανία** ανήκουν στο «λατινικό» μοντέλο με στοιχεία πόλωσης, με έντονο κρατικό τομέα, αντιπαραθετικές και πολωμένες εργασιακές σχέσεις καθώς και εκτενείς νομοθετικές ρυθμίσεις.¹¹⁶ Το HB αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα του «αγγλοσαξονικού πλουραλιστικού» μοντέλου, το οποίο βασίζεται σε εργασιακές σχέσεις στο επίπεδο της επιχείρησης και συμβατικές αρχές του κοινού δικαίου. Το ίδιο θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς και για την **Αυστραλία**, αλλά με κάποια διαφοροποίηση ως προς τον ρόλο των κρατικών θεσμών.

32. Μερικοί από αυτούς τους προβληματισμούς έχουν νόημα και στην περίπτωση των **μηχανισμών επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών**. Με βάση μία συγκριτική ανάλυση των συστημάτων επίλυσης συλλογικών διαφορών στην Ευρώπη, ο Valdés Dal-Ré προβάλλει το επιχείρημα ότι το καθεστώς της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της της διαιτησίας (ΣΜΔ) στις συλλογικές εργατικές διαφορές μπορεί να εξεταστεί καλύτερα αν συνηγορηθούν δύο άλλα στοιχεία του συστήματος εργασιακών σχέσεων και δικαίου οποιασδήποτε χώρας.¹¹⁷ Το πρώτο είναι η εμπιστοσύνη στο δικαστικό σύστημα και το δεύτερο είναι η παρουσία ή απουσία παράδοσης συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά στο δικαστικό σύστημα, κατά τον Valdés Dal-Ré, θα πρέπει να αναμένουμε ισχυρούς θεσμούς ΣΜΔ όταν τα εργατοδικεία δεν έχουν ιδιαίτερη προτεραιότητα έναντι των κανονικών αστικών δικαστηρίων, και όταν οι κοινωνικοί εταίροι δεν εμπλέκονται σημαντικά στο σύστημα εργατοδικείων. Εάν υπάρχει παράδοση εξειδικευμένων

¹¹² Βλ. ανάλυση παρακάτω στις ενότητες 4 και 5.

¹¹³ Hall, P., and Soskice, D. (2009) 'An Introduction to Varieties of Capitalism', in Hancké, B. (ed) *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

¹¹⁴ Οπ.π.

¹¹⁵ See Ebbinghaus, B. and Visser, J. (1997) 'Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich', in Hradil, S. and Immerfall, S. (eds) *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Leske+Budrich: Opladen.

¹¹⁶ Οπ.π.

¹¹⁷ Valdés Dal-Re V. *Labour conciliation, mediation and arbitration in European Union countries* (Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales, 2003).

εργατοδικείων με εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων, τότε θα πρέπει να είναι ισχυρή η νομική παράδοση έντονης παρέμβασης στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹¹⁸ Από αυτή την άποψη, η εργατική δικαιοδοσία με τη μορφή εξειδικευμένης δικαιοδοσίας είναι το κυρίαρχο δικαστικό μοντέλο στις χώρες που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση. Ωστόσο, όπως θα δούμε, υπάρχει αντίθετα ένας βαθμός απόκλισης όσον αφορά στην εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στη σύνθεση και τη λειτουργία του εξειδικευμένου δικαστικού συστήματος.¹¹⁹

33. Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, θα πρέπει να αναμένουμε, κατά τον Valdés Dal-Ré, ότι στις χώρες όπου υπάρχει ισχυρή παράδοση συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου, η διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών δεν δημιουργούνται, οργανώνονται και παρέχονται απλώς βάσει και μέσω συμβατικών εγγράφων που συμφωνούνται συλλογικά, αλλά αφήνουν και ελάχιστα περιθώρια δράσης σε θεσμικά ή διοικητικά όργανα συμφιλίωσης ή μεσολάβησης.¹²⁰ Στη **Σουηδία**, για παράδειγμα, τα μέρη της αγοράς εργασίας έχουν την πρωταρχική ευθύνη για τη ρύθμιση των αποδοχών και άλλων όρων απασχόλησης.¹²¹ Στο **Βέλγιο**, οι κοινωνικοί εταίροι αναλαμβάνουν πρωτεύοντα ρόλο στη διαδικασία επίλυσης διαφορών στο ευρύτερο πλαίσιο διμερών σχέσεων στο σύστημα εργασιακών σχέσεων. Αντιθέτως, η ύπαρξη σημαντικών διοικητικών θεσμών ή οργάνων συμφιλίωσης ή μεσολάβησης οφείλεται κανονικά, κατά τον Valdés Dal-Ré και πάλι, στις σαθρές διαδικασίες διαπραγμάτευσης, οι οποίες πρέπει να ενδυναμωθούν προάγοντας μοντέλα που υποστηρίζουν και ενδυναμώνουν την ίδια τη συλλογική διαπραγμάτευση.¹²² Αυτό φαίνεται να ισχύει στην **Αυστραλία** και το **HB**, χώρες που χαρακτηρίζονται από αδύναμους θεσμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων και σχετικά ισχυρά θεσμικά όργανα για την επίλυση εργατικών διαφορών (δηλαδή η Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας (Fair Work Commission - FWC) στην Αυστραλία και η Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS) στο Ηνωμένο Βασίλειο).¹²³ Ενώ ο Valdés Dal-Ré κατατάσσει και την **Ισπανία** στην ίδια κατηγορία, δηλαδή υψηλό επίπεδο κρατικής παρέμβασης και αντιπαραθετικό (adversarial) και πολιτικοποιημένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι οι βασικοί μηχανισμοί επίλυσης διαφορών δημιουργήθηκαν και συντηρούνται μέσω του κοινωνικού διαλόγου.¹²⁴ Η περίπτωση της **Γαλλίας** είναι κάπως διαφορετική, καθώς αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα συστήματος το οποίο χαρακτηρίζεται από απουσία κρατικών, δημόσιων ή ιδιωτικών πολιτικών προαγωγής ισχυρών θεσμών ΣΜΔ ως έμμεσο τρόπο τόνωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹²⁵

¹¹⁸ Οι υποθέσεις αυτές που αφορούν το δικαστικό σύστημα βασίζονται στην έννοια του εκούσιου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων (βλ. Crouch, C., *Industrial Relations and European State Traditions*, (Clarendon Press, 1993).

¹¹⁹ Βλ. την ανάλυση στις ενότητες 4 και 5.

¹²⁰ Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

¹²¹ Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι προστατεύεται από τον σουηδικό Νόμο Απασχόλησης (Συναπόφαση στο χώρο εργασίας) (1976:850).

¹²² Η Ελλάδα θεωρείται επίσης ότι εμπίπτει σε αυτή την κατηγορία: ο στόχος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) δεν είναι να θέτει απλώς στη διάθεση των κοινωνικών εταίρων μηχανισμούς, οι οποίοι θα θέτουν τέρμα στις διαφορές τους, αλλά πιο φιλόδοξα ιδρύθηκε «με σκοπό την υποστήριξη των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας» (Γιαννακούρου, Μ. Συμφιλίωση, Μεσολάβηση και Διαιτησία στην Ελλάδα (Αθήνα, 2002), 6.

¹²³ Colvin, A., and Darbishire, O. *Convergence in industrial relations institutions: The emerging Anglo-American model?* (2013) 66 *Industrial and Labor Relations Review*, 1047.

¹²⁴ Βλ. την ανάλυση στις ενότητες 4 και 5. Μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι η ανάλυση του Valdés Dal-Ré αναφέρεται στο πρώιμο στάδιο λειτουργίας του πλαισίου επίλυσης διαφορών στην Ισπανία.

¹²⁵ Valdés Dal-Ré, υποσημ. 107 παραπάνω.

34. Πιο πρόσφατες εμπειρικές έρευνες αμφισβητούν το επιχείρημα ότι οι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ αντανακλούν νομικά συστήματα που χρησιμοποιούν τα τακτικά δικαστήρια αντί εξειδικευμένων εργατοδικείων (όπως πρότεινε ο Valdés Dal-Ré) και ισχυρίζονται ότι οι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ θεσπίζονται προκειμένου να ελέγχουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όταν τα σωματεία είναι ισχυρά μεν αλλά κατακερματισμένα.¹²⁶ Σύμφωνα με τον Ibsen, η μικρή ικανότητα διακυβέρνησης αποτελεί ικανή συνθήκη για ισχυρούς θεσμούς ΣΜΔ, αλλά μόνον σε συνδυασμό με ισχυρά σωματεία και αδύναμους απεργιακούς κανόνες.¹²⁷ Στο πλαίσιο αυτό, τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ απαντώνται στις Σκανδιναβικές χώρες (δηλαδή στη Φινλανδία, στη **Σουηδία**, στη Δανία και τη Νορβηγία), όλες εκ των οποίων βασίζονται στη βολонταριστική αυτορρύθμιση και τη συντονισμένη οικονομία της αγοράς¹²⁸ αλλά με εμπειρία σοβαρών οικονομικών κρίσεων συνοδευόμενων από ευρείας κλίμακας εργασιακές αναταραχές και μικρή ικανότητα διακυβέρνησης.¹²⁹ Το **Βέλγιο** ανήκει επίσης στην κατηγορία χωρών με ισχυρούς θεσμούς ΣΜΔ. Αντιθέτως, άλλες χώρες έχουν αντισταθεί στη δημιουργία ισχυρών θεσμών ΣΜΔ είτε επειδή δεν ήταν αναγκαίο εφόσον οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν υπό έλεγχο ή ανίσχυρες, όπως στο **ΗΒ**, είτε επειδή η προτίμηση για μη παρέμβαση ήταν ισχυρότερη από την απειλή αντιπαραθετικών εργασιακών σχέσεων, όπως στη Γαλλία.¹³⁰ Η Ελλάδα και η Ισπανία αποτελούν παραδείγματα συστημάτων όπου πρόσφατα εισήχθησαν εντονότεροι κανόνες CMA με την πρόθεση να τεθούν υπό έλεγχο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.¹³¹
35. Από αυτή την άποψη, αξίζει να εξεταστεί ο ρόλος του ρυθμιστικού πλαισίου για τη συνδικαλιστική δράση. Η κυρίαρχη άποψη φαίνεται να είναι ότι το επίπεδο συνδικαλιστικής δράσης είναι ευθέως ανάλογο της ανάγκης για κάποιου είδους εξωγενή επέμβαση μέσω ΣΜΔ. Με άλλα λόγια, εάν η πρόσβαση των κοινωνικών εταίρων στη συνδικαλιστική δράση είναι έντονα περιορισμένη, τότε δεν υπάρχει ανάγκη για ισχυρούς θεσμούς ΣΜΔ. Αντιθέτως, εάν υπάρχουν λίγοι περιορισμοί, θα πρέπει να αναμένεται ισχυρή εξωγενή παρέμβαση ώστε να μην εξελίσσονται οι συγκρούσεις συμφερόντων σε στάσεις εργασίες (βλ. Πίνακα 2 για τα βασικά στοιχεία του κανονιστικού πλαισίου σχετικά με τη συνδικαλιστική δράση στις χώρες που εξετάζονται στην παρούσα έκθεση).¹³² Ωστόσο, η σχέση μεταξύ θεσμών ΣΜΔ και επιπέδου συνδικαλιστικής δράσης μπορεί επίσης να αναστραφεί, καθώς οι ισχυροί θεσμοί ΣΜΔ μπορεί να έχουν κατευναστική επίδραση στις απεργίες.¹³³ Το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνεται από τη μελέτη του Ibsen.¹³⁴

¹²⁶ 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>. Η απουσία τακτικών δικαστηρίων αποτελεί προϋπόθεση για ισχυρούς θεσμούς ΣΜΔ μόνο σε συνδυασμό με ισχυρά σωματεία.

¹²⁷ Όπ.π.

¹²⁸ Zachert U. *Labour conciliation, mediation and arbitration in Germany*. Στο: Valdés Dal-Ré F (ed.) *Labour Conciliation, Mediation and Arbitration in European Countries* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

¹²⁹ Βλ. Ibsen, υποσημ. 126 παραπάνω.

¹³⁰ Ibsen, όπ.π.

¹³¹ Όπ.π.

¹³² Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

¹³³ Βλ. Ibsen, υποσημ. 126 παραπάνω.

¹³⁴ Όπ.π.

Πίνακας 2.
Η ρύθμιση της συνδικαλιστικής δράσης

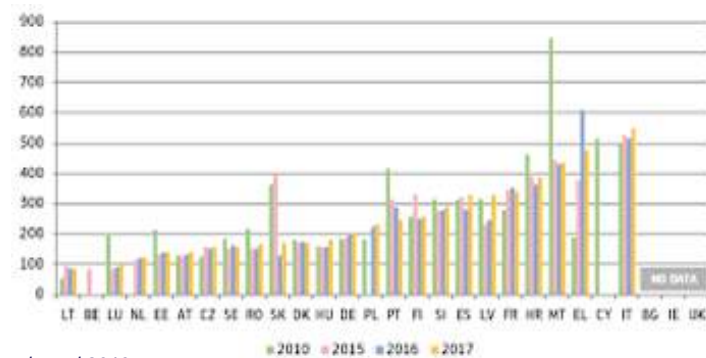
Χώρες	Δικαίωμα συνδικαλιστικής δράσης	Περίοδος αναμονής πριν τη συνδικαλιστική δράση	Υποχρέωση ειρήνης	Υποχρεωτική συμφιλίωση ή διαιτησία
Αυστραλία	Δεν υπάρχει συνταγματικά κατοχυρωμένο απεργιακό δικαίωμα απεργίας στην Αυστραλία και η νομοθεσία που προβλέπει περιορισμένη ασυλία από το 1994 δεν παρέχει αποτελεσματικό ατομικό δικαίωμα απεργίας, καλύπτοντας μόνο τις απεργίες που πραγματοποιούνται για τον σκοπό της διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση. Η νομοθεσία χορηγεί επίσης τα κρατικά διαιτητικά όργανα το δικαίωμα να παύσουν την προστατευμένη συνδικαλιστική δράση υπό ορισμένες προϋποθέσεις.	Πριν το 1993, οι απεργίες είναι γενικά παράνομες ανεξαρτήτως προειδοποίησης επιβλήθηκε με τη νομοθεσία του 1993 (τέθηκε σε ισχύ το 1994), η οποία παρέχει περιορισμένη ασυλία για απεργιακή δράση και αυτή η προϋπόθεση εξακολουθεί να ισχύει έκτοτε με διάφορες μορφές. Βλ. Νόμο WRA 1996 παρ. 170ΜΟ και Νόμο FWA 209 παρ. 409.	Με βάση το σύστημα εργασιακών αποφάσεων, η εργασιακή απόφαση επέβαλε de facto υποχρέωση ειρήνης. Ο Νόμος WRA 1996 απαγορεύει τη συνδικαλιστική δράση μέχρι τη λήξη της επιχειρησιακής σύμβασης. Το Άρθρο 412(6) του Νόμου FWA 2009 απαγορεύει τη συνδικαλιστική δράση πριν τη λήξη επιχειρησιακής σύμβασης.	Με βάση το σύστημα εργασιακών αποφάσεων, η συμφιλίωση και η διαιτησία ήταν ουσιαστικά υποχρεωτικές, ως quid pro quo για κρατική επιβολή των ελάχιστων όρων στις εργασιακές αποφάσεις. Από το 1993, προβλέπεται το καθήκον διαπραγμάτευσης πριν την ανάληψη απεργιακής δράσης (βλ. IRA 1988 παρ. 170ΡΙ, 64 WRA 1996, παρ. 444, FWA 2009 παρ. 413(3)).
Βέλγιο	Το δικαίωμα απεργίας δεν αναφέρεται ρητά στο Σύνταγμα, αλλά μπορεί να απορρεύσει από το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης του Άρθρου 23 και από την αναφορά στα πρότυπα της ΔΟΕ και της ΕΣΔΑ, τα οποία είναι αξιόπιστα στο διεθνές δίκαιο.	Η νομοθεσία δεν διέπει τις διαδικασίες κήρυξης απεργίας.	Οι συλλογικές συμβάσεις περιέχει ρήτρες ειρήνης, αλλά η γενική άποψη είναι ότι είναι δεσμευτικές μόνον καλή τη πίστη (Blanpain, 'Strikes' in Kluwer Bulletin of Comparative Labour Relations (1994)).	Η νομοθεσία δεν επιβάλει διαιτησία ή συμφιλίωση πριν από απεργία, αλλά είναι αποδεκτό ότι τα μέρη μιας συλλογικής σύμβασης θα πρέπει να διαπραγματεύονται πριν την απεργιακή δράση.
Γαλλία	Το Σύνταγμα του 1946 προστατεύει το ατομικό δικαίωμα της απεργίας.	Δεν υπάρχει περίοδος αναμονής ούτε απαιτείται προειδοποίηση για απεργίες, με εξαίρεση τον δημόσιο τομέα (Νομολογία του ανώτατου ακυρωτικού δικαστηρίου από τις αρχές της δεκαετίας 1950 εφεξής).	Η απεργία δεν κηρύσσεται παράνομη με την αιτιολογία απλώς και μόνο ότι υφίσταται συλλογική σύμβαση σε ισχύ (Απόφαση ανώτατου ακυρωτικού δικαστηρίου, 1959).	Ο Νόμος 1950-205 Κεφ. 2 Άρθ. 5 προέβλεπε την υποχρεωτική συμφιλίωση. Το στοιχείο της υποχρεωτικότητας καταργήθηκε από τους νόμους Αυγούστου του 1982.
Ισπανία	Σύνταγμα του 1978, Άρθ. 28(2).	Διάταγμα 1376/1970, Άρθ. 11: Προειδοποίηση 15 ημερών. Διάταγμα 5/1975: ειδοποίηση 5 ημερών κατόπιν συμφιλίωσης. Διάταγμα 17/1977: ειδοποίηση στον εργοδότη και τις δημόσιες αρχές εντός 5 ημερών πριν την έναρξη της απεργίας	Διάταγμα 17/1977, Άρθ. 11.	Διάταγμα 1376/1970: υποχρεωτική συμφιλίωση. Διάταγμα 17/1977: υποχρέωση διαπραγμάτευσης με ανθάρθρωση της διαιτησίας και της μεσολάβησης, αλλά χωρίς υποχρέωση καταναγκασμό.
Σουηδία	Το Σύνταγμα αναγνώρισε το δικαίωμα απεργίας το 1974 (βλ. Σύνταγμα, 1974:152, Κεφ. 2, παρ. 14).	Οι περίοδοι ειδοποίησης και το καθήκον ειδοποίησης των κρατικών οργάνων συμφιλίωσης και μεσολάβησης προβλέπονταν ήδη από το Νόμο περί μεσολάβησης σε εργατικές διαφορές, 1920. Βλ. Νόμο περί Συναπόφασης 1976, παρ. 45	Οι περίοδοι ειδοποίησης και το καθήκον ειδοποίησης των κρατικών οργάνων συμφιλίωσης και μεσολάβησης προβλέπονταν ήδη από το Νόμο περί μεσολάβησης σε εργατικές διαφορές, 1920. Βλ. Νόμο περί Συναπόφασης 1976, παρ. 45 Πρέπει να τηρείται η υποχρέωση ειρήνης (Νόμος περί συναπόφασης, παρ. 41-42, νομολογία) αν και προβλέπεται εξαίρεση για δράση αλληλεγγύης όταν η αρχική διαφορά είναι νόμιμη.	Σύμφωνα με το Νόμο περί συναπόφασης, η Εθνική Υπηρεσία Μεσολάβησης μπορεί να αποφασίσει υποχρεωτική μεσολάβηση, αν και αυτή η απόφαση δεν θίγει το δικαίωμα των μερών να προβούν σε συνδικαλιστική δράση.
Ηνωμένο Βασίλειο	Το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστική δράση δεν προστατεύεται ρητά από κανένα συνταγματικό κείμενο στο ΗΒ.	Η απαίτηση προειδοποίησης για απεργία υφίσταται στο ΗΒ από το 1993 (Νόμος περί συνδικαλιστικής μεταρρύθμισης και εργασιακών δικαιωμάτων του 1993).	Οι απεργίες ήταν παράνομες στην περίοδο μεταξύ 1972 και 1974 λόγω του Νόμου περί εργασιακών σχέσεων του 1971. Κατά τα λοιπά, η ύπαρξη συλλογικής σύμβασης είναι ως επί το πλείστον άνευ σημασίας για τη νομιμότητα της συνδικαλιστικής δράσης.	Δεν υπάρχει απαίτηση συμφιλίωσης ή αναλυτικής επίλυσης διαφορών πριν την ανάληψη συνδικαλιστικής δράσης ούτε στη διάρκεια της εν λόγω δράσης.

Πηγή: Adams, Z., Bishop, L. and Deakin, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)* (Centre for Business Research, 2016).

3.2 Τάσεις στην επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών

36. Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται οι σημαντικότερες τάσεις στην επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών στις χώρες που αποτελούν αντικείμενο της συγκριτικής ανάλυσης σε αυτή την έκθεση, δηλαδή στην Αυστραλία, στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στην Ισπανία, στη Σουηδία και το ΗΒ. Όσον αφορά αρχικά τις ατομικές εργατικές διαφορές, υπάρχουν σχετικά λίγα στοιχεία από συγκριτικής άποψης. Εάν εξετάσει κανείς την ευρύτερη έννοια της «σύγκρουσης», αντιλαμβάνεται ότι μπορεί να λαμβάνει διάφορες ήπιες μορφές «ανάρμωσης συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο», όπως δολιοφθορά, συχνές απουσίες, ή χαμηλό ηθικό, οι οποίες να μην αποτελούν καν αναγνωρίσιμες εκφάνσεις δυσάρεσκειας του εργαζομένου.¹³⁵ Σε αυτό το πλαίσιο, πρόσφατες αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν σε μια σειρά χωρών καταδεικνύουν ότι στην πάροδο του χρόνου έχει συντελεστεί κάποιος μετασχηματισμός των εργασιακών διαφορών, όπου οι μεγάλης κλίμακας, απροκάλυπτες συλλογικές διενέξεις, όπως απεργίες, έχουν αντικατασταθεί από μικρής κλίμακας, αλλά πιθανώς συχνότερες, ατομικές διενέξεις, ενώ αυξάνονται και οι περιπτώσεις υποθέσεων ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων, συχνών απουσιών, ασθένειας, και συγκεκριμένα μη συνεργάσιμης συμπεριφοράς.¹³⁶ Οι μορφές σύγκρουσης ενδέχεται να ανταναικούν το περιβάλλον, το οποίο μπορεί να ποικίλει ως προς το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο.¹³⁷ Για παράδειγμα, έχει διατυπωθεί ο ισχυρισμός ότι όταν το κανονιστικό πλαίσιο για τη για τη συλλογική εκπροσώπηση και συνδικαλιστική δράση, μεταξύ άλλων, είναι περιοριστικό, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να εκφράζουν τη δυσάρεσκέα τους με διάφορους ατομικούς τρόπους (π.χ. αποχωρώντας ή «εκτελώντας την εργασία χωρίς ενθουσιασμό»)¹³⁸ Το περιβάλλον διαφέρει επίσης σημαντικά μεταξύ, αφενός, των μεγάλων επιχειρήσεων όπου οι εργαζόμενοι είναι συνδικαλισμένοι στον δημόσιο, κατασκευαστικό ή μεταλλευτικό τομέα, και αφετέρου, των πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον τομέα υπηρεσιών ή στον πρωτογενή τομέα όπου οι εργαζόμενοι είναι σπάνια συνδικαλισμένοι. Συνήθως, οι επιχειρήσεις της πρώτης κατηγορίας διαθέτουν επίσημες διαδικασίες επίλυσης διαφορών για την αντιμετώπιση των καταγγελιών, ενώ οι περισσότερες ΜμΕ έχουν λιγότερο τυποποιημένες μεθόδους χειρισμού των καταγγελιών.¹³⁹ Από αυτή την άποψη, οι Saridakis et al. διαπιστώνουν ότι οι ΜμΕ στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν περισσότερες πιθανότητες να προκαλούν προσφυγές σε εργατικά δικαστήρια και εξηγούν το φαινόμενο επισημαίνοντας τις άτυπες εργασιακές σχέσεις.¹⁴⁰

Σχήμα 1. Αναγκαίος χρόνος για τη δικαστική επίλυση αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας (σε πρωτοβάθμια δικαστήρια)¹⁴²



Πηγή: EU Justice Scoreboard 2019.

¹³⁵ Ackroyd, S., Thompson, P. *Organisational Misbehaviour* (Sage, 1999).

¹³⁶ 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). Βλ. επίσης Goddard, J. *What has happened to strikes?* (2011) 49 *British Journal of Industrial Relations* 282.

¹³⁷ Bamber, G. J., Russell D. L., Wailes, N. and Wright, C. F. *International and Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes* (Sage, 2016).

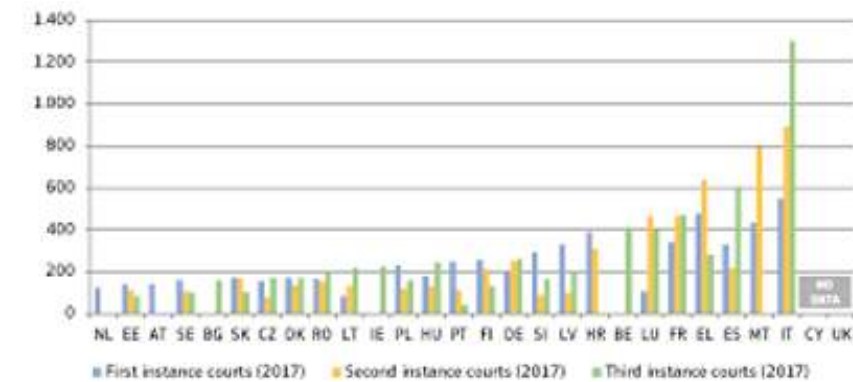
¹³⁸ Van Gramberg, B., Teicher, J., Bamber, G. J., and Cooper, B. *A changing world of workplace conflict resolution and employee voice: An Australian perspective* [ηλεκτρονική έκδοση]. Ανακοίνωση που παρουσιάστηκε στο *Conflict and its Resolution in the Changing World of Work: A Conference and Special Issue* προς τιμήν του David B. Lipsky, (Ithaca, NY 2017), <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lipskyconference/17>

¹³⁹ Οπ.π.

¹⁴⁰ Saridakis, G., Sen-Gupta, S., Edwards, P.K., Storey, D.J. *The Impact of Enterprise Size on Employment Tribunal Incidence and Outcomes: Evidence from Britain* (2008) 46 *British Journal of Industrial Relations*, 469. Εφόσον η μεθοδολογία τους δεν δίνει τη δυνατότητα διαπίστωσης της παρουσίας σωματείου, παραμένει ασαφές εάν η επίδραση του μεγέθους επηρεάζεται από την ύπαρξη σωματείου, δεδομένου ότι είναι σαφώς λιγότερο δυνατό να υπάρχει σωματείο σε μικρούς εργασιακούς χώρους.

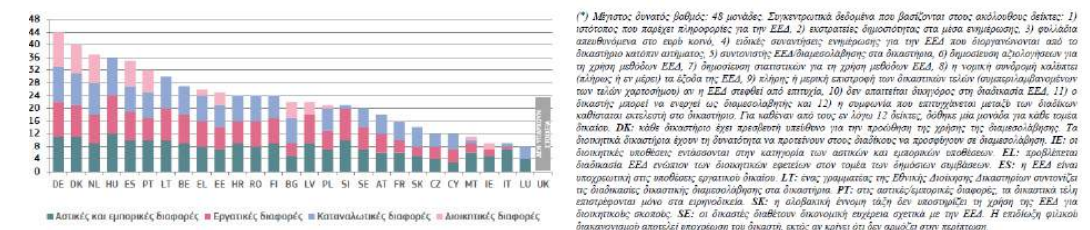
37. Μία προφανέστερη μορφή επίλυσης τέτοιων συγκρούσεων είναι η επιβολή των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων ενώπιον των δικαστηρίων. Από αυτή την άποψη, τα μόνα διαθέσιμα εκτενή συγκριτικά δεδομένα για κράτη μέλη της ΕΕ παρέχονται από τις εκθέσεις του Πίνακα αποτελεσμάτων της ΕΕ στον τομέα της δικαιοσύνης (EU Justice Scoreboard).¹⁴¹ Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ο πίνακας αποτελεσμάτων δεν παρέχει πλήρη ανάλυση όσον αφορά στις εργατικές διαφορές. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, μια σειρά κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, μπορούν να προσδιοριστούν ως χώρες αντιμετωπίζουσες προκλήσεις όσον αφορά τη διάρκεια των πρωτοβάθμιων δικαστικών διαδικασιών. Ενώ τα ανώτερα δικαστήρια τείνουν να λειτουργούν με πιο αποδοτικό τρόπο σε ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. Σουηδία), σε άλλα (π.χ. Ελλάδα και Ιταλία) η μέση διάρκεια των διαδικασιών στα ανώτερα δικαστήρια είναι ακόμη μεγαλύτερη απ' ό,τι στα πρωτοβάθμια δικαστήρια (βλ. Σχήμα 2).

Σχήμα 2. Αναγκαίος χρόνος για τη δικαστική επίλυση αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας σε όλους τους βαθμούς δικαιοδοσίας το 2017 (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια δικαστήρια/σε ημέρες).¹⁴²



38. Ο πίνακας αποτελεσμάτων της ΕΕ στον τομέα της δικαιοσύνης παρέχει μία ανάλυση των εργατικών διαφορών μόνο όσον αφορά τους μηχανισμούς Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών (ΕΕΔ). Το Σχήμα 3 απεικονίζει τις μεθόδους ΕΕΔ σε σχέση με τις εργατικές διαφορές. Δεν περιλαμβάνουν τις υποχρεωτικές απαιτήσεις χρήσης διαδικασιών ΕΕΔ πριν από την προσφυγή στα δικαστήρια, καθώς τέτοιου είδους απαιτήσεις εγείρουν προβληματισμό όσον αφορά τη συμβατότητά τους με το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου, το οποίο κατοχυρώνεται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.¹⁴³ Όπως φαίνεται, οι μέθοδοι ΕΕΔ προωθούνται σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, αλλά ποικίλει ο βαθμός στον οποίο προωθούνται (βλ. για παράδειγμα την Ιταλία έναντι της Σλοβενίας).

Σχήμα 3. Προώθηση μεθόδων ΕΕΔ και παροχή κινήτρων για τη χρήση τους



Πηγή: EU Justice Scoreboard 2019.

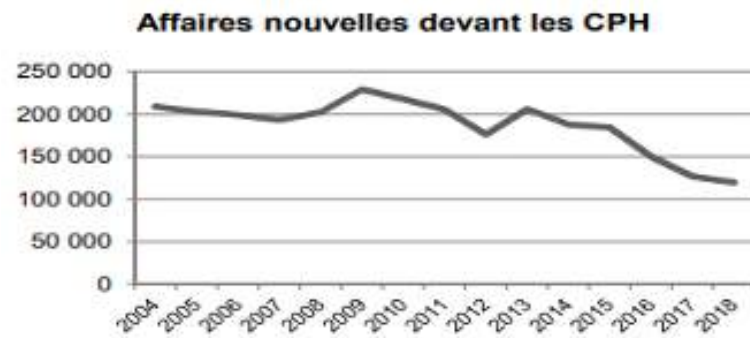
¹⁴¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών COM(2019) 198.

¹⁴² Βάσει της μεθοδολογίας της CEPEJ, οι αστικές/εμπορικές υποθέσεις αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας αφορούν διαφορές μεταξύ αντιδίκων, π.χ. διαφορές σχετικές με συμβάσεις. Οι αστικές/εμπορικές υποθέσεις εκούσιας δικαιοδοσίας αφορούν διαδικασίες στις οποίες δεν υπάρχει αντιδίκη, π.χ. χωρίς αντιδίκη διαταγές πληρωμής

¹⁴³ Βλ. Άρθρο 47 της ΧΩΔΕΕ, και όπ.π.

39. Σε εθνικό επίπεδο, δύο συστήματα ξεχωρίζουν ως προς τις πρόσφατες εξελίξεις στην έκταση των εργατικών διαφορών. Το πρώτο είναι αυτό της **Γαλλίας**. Τα εμπειρικά στοιχεία υποδεικνύουν μία σημαντική μείωση των προσφυγών στα *conseils de prud'hommes* (εργατοδικεία) τα τελευταία χρόνια (βλ. Σχήμα 4). Παρά τις κορυφώσεις που σημειώθηκαν το 2009 και το 2013, η τάση πλέον είναι καθοδική. Η μείωση έχει αποδοθεί, μεταξύ άλλων, στις αλλαγές στις που έχουν υλοποιηθεί σε ουσιαστικά εργασιακά πρότυπα, όπως η δυνατότητα «καταγγελίας της σύμβασης» με κοινή συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου και η αποζημίωση απόλυσης. Εντούτοις, πρόσθετο προβληματισμό φαίνεται να αποτελούν οι αλλαγές στην διαδικασία επίδικασης εργατικών διαφορών, η οποία θεσπίστηκε το 2015, και έχει οδηγήσει αναμφισβήτητα σε αυξημένη περιπλοκότητα της διαδικασίας.¹⁴⁴ Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αποδοχής των αποφάσεων που εκδίδουν τα εργατικά δικαστήρια είναι χαμηλό: ασκείται προσφυγή για τα δύο τρίτα (66,7%) των αποφάσεων (έναντι 21,6% για το Ειρηνοδικείο (Tribunal de grande instance) και 14,5% για τα εμπορικά δικαστήρια).¹⁴⁵

Σχήμα 4. Νέες προσφυγές σε εργατοδικεία (*conseils de prud'hommes* - CPH)



Πηγή: <https://www.senat.fr/rap/r18-653/r18-653-syn.pdf>

40. Η περίπτωση του **Ηνωμένου Βασιλείου** καταδεικνύει επίσης τη σημαντική επίπτωση των κανονιστικών τροποποιήσεων στην επίδικαση εργατικών διαφορών. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 5, ο αριθμός των προσφυγών σχεδόν διπλασιάστηκε τον Αύγουστο του 2017 και έχει διατηρηθεί έκτοτε σε παρόμοια επίπεδα. Η έντονη αύξηση ήταν άμεση συνέπεια της απόφασης που εξέδωσε το Ανώτατο Δικαστήριο στις 26 Ιουλίου 2017.¹⁴⁶ Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η νομοθεσία, η οποία θέσπιζε έξοδα δικαστηρίου το 2013¹⁴⁷, ήταν παράνομη. Όταν η υπόθεση έφτασε στο Ανώτατο Δικαστήριο, το ίδιο το Υπουργείο παραδέχθηκε ότι περίπου 14.000 εργαζόμενοι δεν υπέβαλαν αίτηση προσφυγής κάθε χρόνο λόγω των εξόδων, εκ των οποίων 8.000 δεν το έπρατταν επειδή δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να τα καταβάλουν. Είναι σημαντικό να τονίσουμε εδώ ότι ενώ οι προσφυγές είχαν μειωθεί κατά περίπου 77% τα προηγούμενα χρόνια λόγω της θέσπισης δικαστικών εξόδων, η πρόσφατη αύξηση απλώς απεκατέστησε τον αριθμό των υποθέσεων στο ήμισυ έως δύο τρίτα του αριθμού προσφυγών που υποβάλλονταν πριν τη θέσπιση των εξόδων.

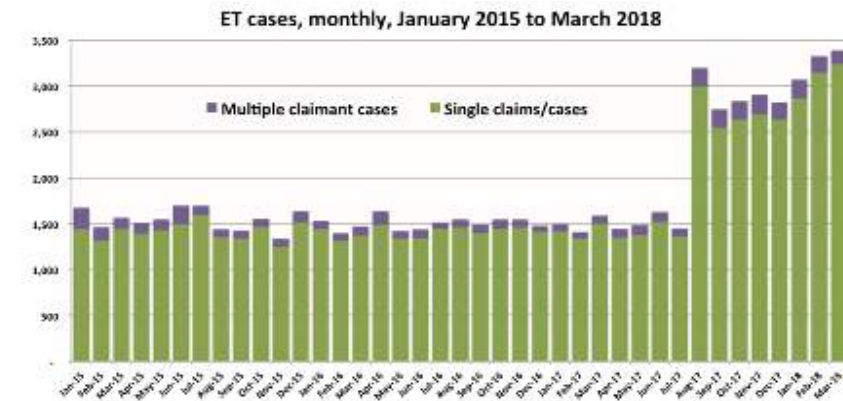
¹⁴⁴ Bissue B., *Les recours aux prud'hommes en chute libre depuis 2009*, (2018) *Le Monde*, https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/01/30/les-recours-aux-prud-hommes-en-chute-libre-depuis-2009_5249081_823448.html

¹⁴⁵ *La justice prud'homale au milieu du gué, Rapport n° 653 (2018-2019) de Mmes Agnès Canoyer, Nathalie Delattre, Corinne Féret et Pascale Gruny*, <https://www.senat.fr/rap/r18-653/r18-653-syn.pdf>

¹⁴⁶ *R (UNISON) v Lord Chancellor* [2017] 3 WLR 409.

¹⁴⁷ *Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal (Fees) Order* (Διάταγμα περί (εξόδων) εργατικών δικαστηρίων πρώτου και δεύτερου βαθμού) 2013

Σχήμα 5. Υποθέσεις εργατοδικείων (2015-2018)

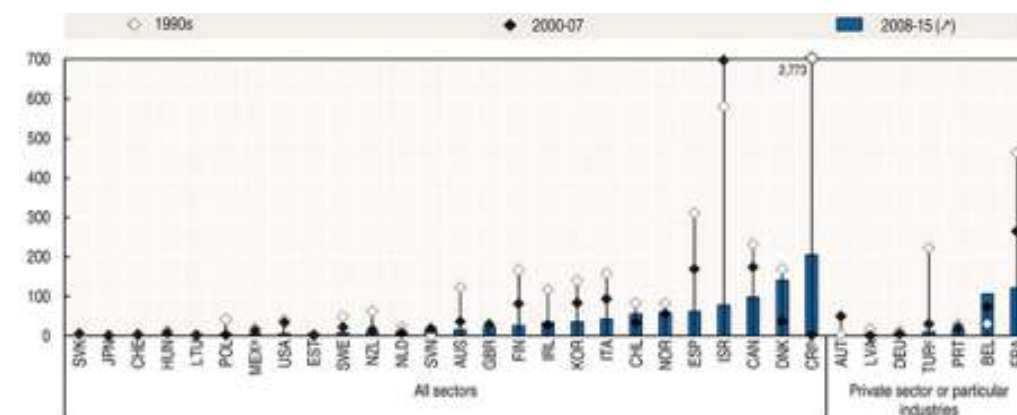


Πηγή: Στατιστικά στοιχεία δικαστηρίων.

41. Αντίθετα με την περίπτωση των ατομικών εργατικών διαφορών, όπου το ζήτημα της μέτρησης αποδεικνύεται απαιτητικό, ο κλασικός δείκτης στην περίπτωση των **συλλογικών εργατικών διαφορών** είναι η συχνότητα συνδικαλιστικής δράσης. Οι Προοπτικές απασχόλησης του ΟΟΣΑ για το 2017¹⁴⁸ δείχνουν τις τάσεις στις εργατικές διαφορές (απεργίες και ανταπεργίες) σε όλες τις χώρες μέλη και υπό ένταξη χώρες του ΟΟΣΑ.¹⁴⁹

Όπως φαίνεται στο Σχήμα 6, οι εργατικές διενέξεις καθώς και ο βαθμός διακύμανσης στις χώρες έχουν μειωθεί σημαντικά από τη δεκαετία του 1990. Αξιοσημείωτη εξαίρεση αποτελεί το Βέλγιο, όπου οι ημέρες απώλειας εργασίας λόγω απεργιών αυξάνονται σταθερά από τη δεκαετία του 1990.

Σχήμα 6. Εργατικές διαφορές 1990-2015



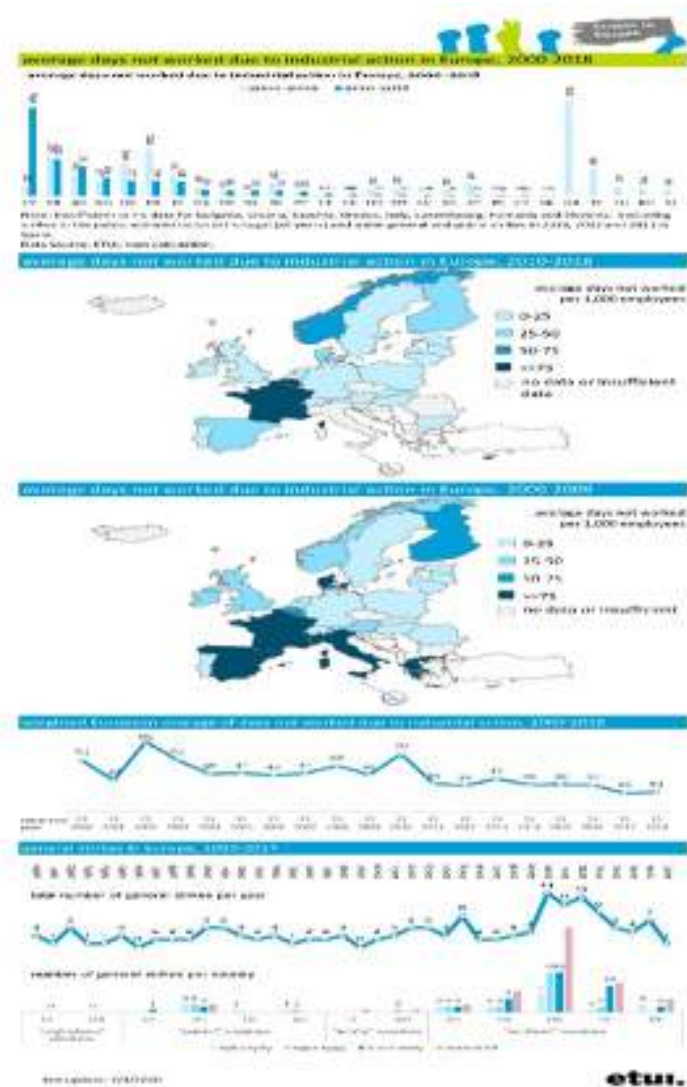
Πηγή: ΟΟΣΑ, Προοπτικές απασχόλησης, 2017.

¹⁴⁸ OECD, *Employment Outlook* (OECD, 2017), (Προοπτικές απασχόλησης ΟΟΣΑ 2017), https://www.oecd-ilibrary.org/sites/empl_outlook-2017-8-en/index.html?itemId=/content/component/empl_outlook-2017-8-en

¹⁴⁹ Τα δεδομένα θα πρέπει να ερμηνευτούν με προσοχή, καθώς ο αριθμός των απεργιών είναι πιθανόν να επηρεάζεται από τον τρόπο ρύθμισής τους σε εθνικό επίπεδο και, συνεπώς, ενδέχεται να μην αντανακλούν το πραγματικό επίπεδο διενέξεων στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία μασιζονται από έντονες διαφορές στους ορισμούς και τις μετρήσεις, γεγονός που περιορίζει σημαντικά τη συγκρισιμότητα των δεδομένων.

42. Περισσότερο επίκαιρες πληροφορίες και πιο λεπτομερής ανάλυση της συχνότητας των συλλογικών εργατικών διαφορών παρέχεται από το ETUI (βλ. Σχήμα 7). Τα δεδομένα υποδηλώνουν μία συντηρούμενη διαφοροποίηση μεταξύ των χωρών σε αρκετές παραμέτρους, όπως σε σχέση με τον μέσο αριθμό μη δεδουλευμένων ημερών λόγω συνδικαλιστικής δράσης. Σημαντικές διαφορές παρατηρούνται επίσης ως προς τις περιόδους 2000-2009 και 2010-2018¹⁵⁰

Σχήμα 7. Χάρτης απεργιών στην Ευρώπη



Πηγή: ETUI.

¹⁵⁰ Για σχετική ανάλυση, βλ. Vandaele, K. *Interpreting strike activity in Western Europe in the past 20 years: The labour repertoire under pressure*, (2016) 22 *Transfer*, 277.

43. Ένα σημαντικό ζήτημα εδώ, το οποίο τίθεται στη βιβλιογραφία και συνεχίζει να εξετάζεται, είναι η **δυνατότητα υποκατάστασης μεταξύ ατομικών εκφράσεων διένεξης και συλλογικών διαφορών, συμπεριλαμβανομένων των απεργιών**. Εμπειρικές μελέτες που έχουν εκπονηθεί σχετικά με αυτό το ζήτημα καταδεικνύουν ότι οι νομικοί και λοιποί περιορισμοί που επιβάλλονται στις απεργίες έχουν ως συνέπεια την αύξηση των ατομικών εκφράσεων διένεξης, κυρίως με «συγκεκαλυμμένες» μορφές, όπως συχνές απουσίες, απειθαρχία ή αμέλεια, οι οποίες αποκαλούνται επίσης μορφές «εξόδου» ή «προσωρινής εξόδου» τα τελευταία χρόνια.¹⁵¹ Ταυτόχρονα, η μείωση των συλλογικών εργατικών διαφορών δεν είναι απαραίτητο να σημαίνει αύξηση του αριθμού των ατομικών προσφυγών για εργασιακά δικαιώματα. Τα στοιχεία ερευνών από το Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, υποδηλώνουν ότι δεν έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του επιπέδου ατομικών διαφορών στους εργασιακούς χώρους.¹⁵² Για τους Dix και Saundry, οι μορφές διένεξης, και η δυνατότητα επίλυσής τους, επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από το είδος του εργασιακού χώρου και τις σχέσεις με τη διοίκηση, και αναδεικνύουν μία εξέλιξη που ενέχει προκλήσεις. Ειδικότερα, ισχυρίζονται 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.¹⁵³

¹⁵¹ Βλ., μεταξύ άλλων, Hebbon, R. P., and Stern, R. N. *Tradeoffs among Expressions of Industrial Conflict: Public Sector Strike Bans and Grievance Arbitrations* (1998) 51 *Industrial and Labor Relations Review*, 204.

¹⁵² Βλ. 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). Εμπειρικά στοιχεία για την περίπτωση της Γαλλίας υποδηλώνουν ότι η εκδήλωση συλλογικών διαφορών, συμπεριλαμβανομένων των διαφορών τόσο με όσο και χωρίς απεργιακές κινητοποιήσεις, μειώνουν σημαντικά την πιθανότητα προσφυγών σε Εργατικό δικαστήριο όσον αφορά στους γαλλικούς εργασιακούς χώρους. Αντιθέτως, διαπιστώνεται ότι οι συλλογικές διαφορές αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα πειθαρχικών μέτρων με μορφή έγγραφων προειδοποιήσεων. Το γεγονός αυτό αντανακλά ενδεχομένως τις διαφορές μεταξύ των δύο χωρών ως προς τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος «έκφρασης γνώμης» των εργαζομένων (βλ. Tanguy, J., *Collective and Individual Conflicts in the Workplace: Evidence from France* (2013) 52 *Industrial Relations*, 102).

¹⁵³ Όπ.π.



4. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών

Συγκριτική
ανάλυση
– Επίλυση
ατομικών
εργατικών
διαφορών

44. Η ενότητα αυτή εξετάζει τη διαθεσιμότητα μηχανισμών επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών. Λαμβάνοντας πληροφορίες από τη θεματική προσέγγιση που έχουν αναπτύξει οι Ebisui et al¹⁵⁴, η ενότητα αυτή πραγματεύεται τα εξής ζητήματα: μη κρατικές διαδικασίες, συστήματα διοίκησης της εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών φορέων και των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας), 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 τα εξής: την προνοητική πρόληψη των συγκρούσεων, την προώθηση της εκούσιας συμμόρφωσης και διευθέτησης των διαφορών, ιδίως στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜμΕ), και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη ατόμων που βρίσκονται σε ασαφή ή συγκαλυμμένη απασχόληση.
45. Ο όρος «ατομικές εργατικές διαφορές» ενδέχεται να αναφέρεται σε μία ευρεία ποικιλία διαφορών που θα μπορούσαν να προκύψουν στο πλαίσιο της απασχόλησης. Προτού προχωρήσουμε στην παρουσίαση των κύριων μηχανισμών, οι οποίοι εξετάζονται σε αυτή την έκθεση, είναι σημαντικό να περιγράψουμε πώς ορίζεται ο όρος σε κάθε σύστημα (βλ. Πίνακα 3 όπου δίνονται οι ορισμοί των χωρών που περιλαμβάνονται στην έκθεση). Είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε εδώ ότι εν γένει οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε σχέση απασχόλησης έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε διαδικασίες και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών προκειμένου να επιδιώξουν αποκατάσταση για παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους. Ωστόσο, συχνά η πρόσβαση στην προστασία είναι δυσκολότερη όταν προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι η εργασία παρέχεται εκτός σχέσης απασχόλησης (π.χ. στην περίπτωση εργαζόμενοι σε ασαφή ή συγκαλυμμένη απασχόληση) ή όταν πρόκειται για άτυπη εργασία.¹⁵⁵ Οι χώρες έχουν ανταποκριθεί σε αυτό το γεγονός με δύο κυρίως τρόπους. Η πρώτη και επικρατέστερη αντιμετώπιση είναι να αποφαίνονται τα δικαστήρια κατά περίπτωση για την ύπαρξη ή μη σχέσης απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη του νομικά θεσπισμένους δείκτες και παράγοντες. Όλα τα συστήματα που περιλαμβάνονται στην έκθεση λειτουργούν σε αυτή τη βάση και έχουν ανταποκριθεί με διαφορετικούς τρόπους στις πρόσφατες προκλήσεις, όπως λόγω χάρη το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων με σύμβαση έργου.¹⁵⁶ Η δεύτερη αντιμετώπιση, η οποία συχνά χρησιμοποιείται συνδυαστικά, συνίσταται στην αξιοποίηση της αρμοδιότητας των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας για συλλογή πληροφοριών από εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με την ύπαρξη σχέσης απασχόλησης, την αλληλεπίδραση με άλλους δημόσιους φορείς αναφορικά με την άτυπη εργασία ή την ανάπτυξη σχεδίων δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, των δόλιων ρυθμίσεων απασχόλησης και της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Βλ. Ebisui et al., *υποσημ. 7 παραπάνω*.

¹⁵⁵ ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (ILO, 2016) 12 και 13.

¹⁵⁶ Για παραδείγματα, βλ. *όπ.π.*

¹⁵⁷ Για μία επισκόπηση, βλ. ILO, *Promoting employment and decent work in a changing landscape, Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 109η Σύνοδος, 2020* (ILO, 2020) *παρ. 925-937*.

Πίνακας 3 Ο ορισμός των «ατομικών εργατικών διαφορών»

Χώρα	Θέμα
Αυστραλία ¹⁵⁸	<p>Περιλαμβάνουν καταγγελίες ενός εργαζομένου ή/και διαφορές μεταξύ των μερών, οι οποίες αφορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • τη σύμβαση εργασίας (η οποία διέπεται από συνδυασμό κοινών κανόνων δικαίου και διαφόρων ελάχιστων κανονιστικών προτύπων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων), • ζητήματα που προκύπτουν βάσει των όρων ισχύουσας σύγχρονης σύμβασης απόφασης ή επιχειρησιακής σύμβασης, • πειθαρχικά μέτρα κατά εργαζομένου, • λύση της σχέσης εργασίας (άδικη απόλυση), • δυσμενή μεταχείριση (π.χ. μειωμένα δικαιώματα, διακρίσεις, απόλυση) λόγω της άσκησης των εργασιακών δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο ή τη συμμετοχή του σε συνδικαλιστική δράση (ή τη μη συμμετοχή σε αυτή), • διακρίσεις με βάση άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως η φυλή, το χρώμα, το φύλο, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η ηλικία, η σωματική ή διανοητική αναπηρία, η οικογενειακή κατάσταση, οι ευθύνες της οικογένειας ή του φροντιστή, η εγκυμοσύνη, η θρησκεία, τα πολιτικά φρονήματα, η εθνική εξαγωγή, η κοινωνική προέλευση κ.λπ., • σεξουαλική παρενόχληση, • εκφοβισμός στον χώρο εργασίας, • υγεία και ασφάλεια στην εργασία, • επιβολή ελάχιστων όρων απασχόλησης (βάσει νομοθεσίας, απόφασης ή συμφωνίας).
Βέλγιο ¹⁵⁹	<p>Οι ατομικές διαφορές που επιπίπτουν στην αρμοδιότητα των εργατοδικείων περιλαμβάνουν τις ακόλουθες: διαφορές σχετικά με συμβάσεις εργασίας, ατομικές διαφορές σχετικά με την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαφορές μεταξύ εργαζομένων στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, αστικές διαφορές που προκύπτουν από παραβάσεις ποινικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας των ποινικών δικαιοδοσιών), διαφορές σχετικά με μεταβιβάσεις επιχειρήσεων ή διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, του ρατσισμού και της ξενοφοβίας) και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (π.χ. βία ή παρενόχληση), και διαφορές σχετικά με ιατρικές εξετάσεις στο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων.</p>
Γαλλία ¹⁶⁰	<p>Οποιαδήποτε διαφορά σχετικά με τον νομικό χαρακτηρισμό, τη σύσταση, την εφαρμογή ή τη λύση μιας σύμβασης εργασίας.</p>
Ισπανία ¹⁶¹	<p>Κάθε διαφορά που λαμβάνει χώρα μεταξύ ενός εργοδότη και ενός μόνο εργαζόμενου που εργάζεται για αυτόν τον εργοδότη, ή μιας ομάδας εργαζομένων με παρόμοιες αξιώσεις που μπορούν να εξατομικευτούν ως συνέπεια της σύμβασης εργασίας του καθενός. Η διαφορά ανάγεται σε μια μόνο σύμβαση εργασίας, η οποία είτε εξακολουθεί να ισχύει είτε έχει λυθεί, και αφορά την αναγνώριση ενός ατομικού δικαιώματος. Ως εκ τούτου, αυτού του είδους οι διαφορές μπορούν να θίγουν κάθε εργαζόμενο μεμονωμένα ή ως μέρος μιας ομάδας στην οποία κάθε μέλος επηρεάζεται μεμονωμένα.</p>
Σουηδία ¹⁶²	<p>Η έννοια των ατομικών εργατικών διαφορών καλύπτει όλες τις διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή προηγούμενων εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, καλύπτει επίσης διαφορές μεταξύ χρηστών επιχειρήσεων και απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και διαφορές μεταξύ εργοδοτών και ασκούμενων ή ατόμων σε διάφορα στάδια της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας. Ο ορισμός των εργατικών διαφορών ισχύει εξίσου για την απασχόληση στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.</p>
Ηνωμένο Βασίλειο ¹⁶³	<p>Οι ατομικές εργασιακές διαφορές αναφέρονται με διάφορες ονομασίες, αλλά συνήθως και τυπικά αναφέρονται ως «ατομικές εργασιακές διαφορές» ή «καταγγελίες εργαζομένων». Αυτοί οι όροι μπορούν να υποδεικνύουν, αλλά όχι περιοριστικά, μια σειρά τυπικών αιτιών προσφυγής σε σχέση με κάποια πραγματική ή εκκαζόμενη παραβίαση του κοινού δικαίου (συμπεριλαμβανομένης της παραβίασης της σύμβασης εργασίας), μη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις ή με το εφαρμοστέο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Οι όροι μπορούν επίσης να χρησιμοποιούνται σε σχέση με καταγγελίες που προκύπτουν από μη συμμόρφωση με κλαδικά πρότυπα, κατευθυντήριες γραμμές του δημόσιου τομέα ή άλλες απαιτήσεις βέλτιστης πρακτικής. Καταγγελία ή ατομική εργασιακή διαφορά ενδέχεται επίσης να εγείρουν και άλλες ουσιαστικές διαφωνίες.</p>

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

¹⁵⁹ Simon, N. Belgium, *The Labour and Employment Disputes Review – Edition 3*, <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%933-edition-3/1215952/belgium>.

¹⁶⁰ Daugareilh, I., Fiorentino, A., Merkhantar, J., Niquègue, S., Poirier, M., Sautereau, N. and Tournaux, S. France, in Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016).

¹⁶¹ Guatán Hernández, A. Spain, in Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016).

¹⁶² Julén Votinius, J. Sweden, in Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016).

¹⁶³ Jones, B. and Prassl, J. United Kingdom, in Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016).

4.1 Μη κρατικές διαδικασίες ¹⁶⁴

- 46.** Αυτή η ενότητα εξετάζει τον ρόλο των μη κρατικών διαδικασιών στη διευκόλυνση της διευθέτησης ατομικών εργατικών διαφορών. Έχει διατυπωθεί ότι οι διαδικασίες αυτές μπορούν να επιλύουν τις διαφορές έγκαιρα και ανεπίσημα, περιορίζοντας την ανάγκη προσφυγής σε επίσημους μηχανισμούς και τις αντίστοιχες δαπάνες, τόσο ιδιωτικές όσο και δημόσιες, για τους εμπλεκόμενους.¹⁶⁵ Στο σημείο αυτό μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ **διμερών ή μονομερών**. Στην πρώτη περίπτωση, πρόκειται για μηχανισμούς που δημιουργούνται από κοινού με τη συμμετοχή εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων ή/και εκπροσώπων των εργαζομένων.¹⁶⁶ Στη δεύτερη περίπτωση, εισάγονται από τους εργοδότες, με ή χωρίς τη συμμετοχή συλλογικών μηχανισμών έκφρασης γνώμης.¹⁶⁷
- 47.** Μπορεί να γίνει περαιτέρω διάκριση όσον αφορά την προέλευση αυτών των μηχανισμών: μπορεί να απορρέουν από το **νόμο** ή από **εκούσιες συμβάσεις**, συλλογικές ή άλλες. Όσον αφορά την **κάλυψη/το επίπεδο λειτουργίας** τους, μπορεί να λειτουργούν σε επίπεδο χώρου εργασίας ή εταιρείας ή εκτός του επιπέδου της εταιρείας (π.χ. σε τομεακό ή τοπικό επίπεδο), ή και τα δύο.¹⁶⁸
- 48.** Τέλος, όσον αφορά το **αντικείμενό** τους, μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, υπηρεσίες παροχής νομικών συμβουλών, διμερείς διαδικασίες, υπηρεσίες παροχής συμβουλών «μίας στάσης» και διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στο χώρο εργασίας.
- 49.** Τα ερευνητικά στοιχεία υποδεικνύουν ότι η φύση των ρυθμίσεων, δηλαδή αν πρόκειται για **πολυμερείς/διμερείς ή μονομερείς**, βοηθά να εξηγήσουμε ως επί το πλείστον τη μεγαλύτερη νομιμοποίηση ορισμένων μηχανισμών.¹⁶⁹ Τα συστήματα που χαρακτηρίζονται από νομικούς/θεσμικούς κανόνες οι οποίοι ενδυναμώνουν διάφορους συλλογικούς μηχανισμούς έκφρασης γνώμης, καθώς και κυρίως εκείνα που οργανώνονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, τείνουν να αποδίδουν καλύτερα στα θέματα αποδοτικότητας, ισονομίας και έκφρασης γνώμης, καθώς προσφέρουν μια φθηνότερη, ταχύτερη και πιο ανεπίσημη οδό διευθέτησης σε σύγκριση με τη δικαστική οδό.
- 50.** Στο **Βέλγιο**, η σημασία του κοινωνικού διαλόγου στο σύστημα εργασιακών σχέσεων αντανακλάται και στο σύστημα επίλυσης διαφορών. Σε επίπεδο χώρου εργασίας, η συνδικαλιστική αντιπροσωπεία (délégation syndicale/vakbondsafvaardiging)¹⁷⁰ είναι αρμόδια, μεταξύ άλλων, για την παρακολούθηση της τήρησης και της εφαρμογής από τον εργοδότη των εργασιακών κανονισμών, των συλλογικών συμβάσεων και των κανόνων εργασίας των εταιρειών. Από την άποψη αυτή, διαδραματίζει καίριο ρόλο στην επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και στη μεσολάβηση μεταξύ των μερών. Όσον αφορά τις ατομικές εργατικές διαφορές, η συνδικαλιστική αντιπροσωπεία συνδράμει τα άτομα στις διαφορές τους με τον εργοδότη. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, η συνδικαλιστική αντιπροσωπεία μπορεί να φέρει την υπόθεση του ατόμου στο συμβούλιο συμφιλίωσης. Εάν δεν ευοδωθεί η διαδικασία, και το άτομο υποβάλει μήνυση, τότε μπορεί να λάβει τη βοήθεια των συνδικαλιστικών αντιπροσώπων στη δικαστική διαδικασία, εάν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης.

¹⁶⁴ Βλ. Πίνακα 3 για μια σύγκριση συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

¹⁶⁵ Ebisui et al. 5.

¹⁶⁶ Όπ.π., 5.

¹⁶⁷ Όπ.π., 5.

¹⁶⁸ Όπ.π., 6.

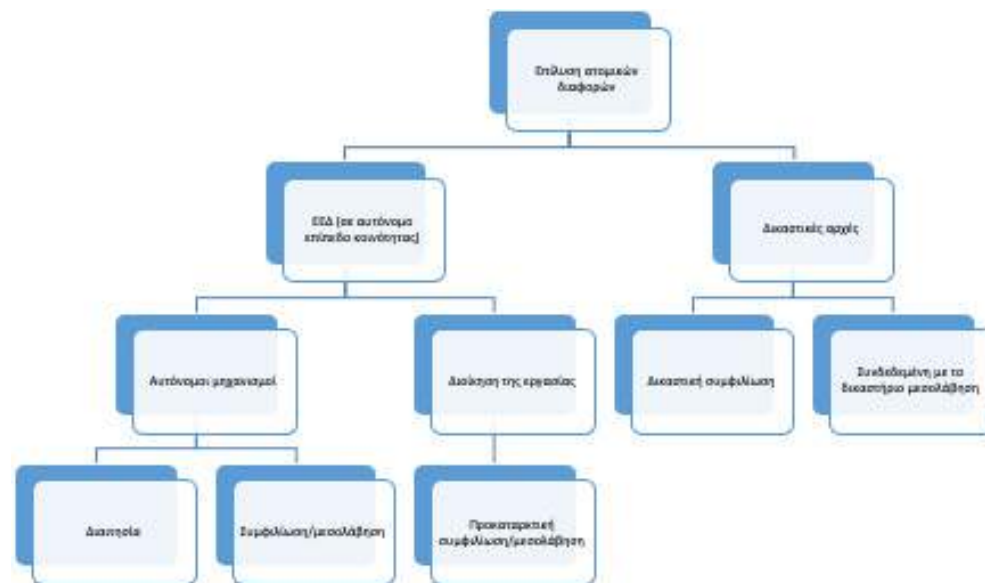
¹⁶⁹ Όπ.π. 6.

¹⁷⁰ Η αντιπροσωπεία αποτελείται αποκλειστικά από εργαζομένους οι οποίοι έχουν οριστεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται εντός της εταιρείας. Ο ελάχιστος αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται στην εταιρεία ορίζεται από την τομεακή συλλογική σύμβαση. Η συνδικαλιστική αντιπροσωπεία εκπροσωπεί μόνο συνδικαλισμένους εργαζομένους της εταιρείας και όχι όλο το προσωπικό. Η συνδικαλιστική αντιπροσωπεία αναλαμβάνει ορισμένες αρμοδιότητες της επιτροπής επιχείρησης εάν δεν υπάρχει εργασιακό συμβούλιο (Άρθρο 24 της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αριθ. 5).

Μη κρατικές
διαδικασίες

51. Ομοίως, στη **Γαλλία**, μια εταιρεία με 11 ή περισσότερους εργαζομένους πρέπει να έχει εκλεγμένους εκπροσώπους εργαζομένων. Μια εταιρεία με 50 ή περισσότερους εργαζομένους πρέπει επίσης να έχει συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, διορισμένους από μία ή περισσότερες αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτοί οι μηχανισμοί εκπροσώπησης διαδραματίζουν ρόλο στην ενθάρρυνση της εσωτερικής επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών. Τόσο οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν τις καταγγελίες των εργαζομένων απευθείας στον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να παρεμβαίνουν σε διάφορους τομείς στη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελίας. Ωστόσο, από έρευνες προκύπτει ότι, όταν δεν υπάρχουν συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν γίνονται πλήρως κατανοητά ούτε εφαρμόζονται επαρκώς: η πλειονότητα των ατομικών διαφορών ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων υποβάλλονται πράγματι από μικρές εταιρείες που δεν διαθέτουν καθιερωμένες συνδικαλιστικές δομές.¹⁷¹
52. Η περίπτωση της **Ισπανίας** αποτελεί ένα παράδειγμα όπου οι διαδικασίες θεσπίζονται από κοινού μέσω συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες μπορεί να είναι διεπαγγελματικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο ή σε αυτόνομο τοπικό επίπεδο μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων εργοδοτών.¹⁷² Ασχολούνται γενικά με συλλογικές διαφορές¹⁷³, αλλά μπορεί να καλύπτουν και ατομικές διαφορές (αν και γενικά δεν αφορούν απολύσεις). Ορισμένοι κοινοί μηχανισμοί ενσωματώνονται στις δημόσιες υπηρεσίες των αυτόνομων κοινοτήτων ή των συμβουλίων εργασιακών σχέσεων, ενώ άλλοι υποκαθιστούν τη διοικητική συμφιλίωση. Αυτές οι από κοινού διαδικασίες έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τόσο την αποτελεσματικότητα όσο και την πρόσβαση στην επίλυση διαφορών, δεδομένων των καθυστερήσεων που συνδέονται με τη δικαστική διαδικασία. Στις αυτόνομες κοινότητες, όπου οι απολύσεις εμπíπτουν στην αρμοδιότητα διμερών μηχανισμών, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο καθώς βελτιώνουν τα ποσοστά διευθέτησης παρόλο που τα ποσά της αποζημίωσης είναι μικρότερα (Σχήμα 8).

Σχήμα 8. Δίαυλοι επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών στην Ισπανία¹⁷⁴



¹⁷¹ Daugareilh, υποσημ. 160 παραπάνω.

¹⁷² Η πέμπτη σύμβαση για την ανεξάρτητη επίλυση εργατικών διαφορών (ASAC V) εγκρίθηκε στις 7 Φεβρουαρίου 2012.

¹⁷³ Βλ. ενότητα 5 παρακάτω.

¹⁷⁴ Οπ.π., 206.

53. Στη **Σουηδία**, όταν προκύπτει εργατική διαφορά και εάν ο(οι) εργαζόμενος(οι) είναι μέλος(οι) του σωματίου και καλύπτεται(-ονται) από συλλογική σύμβαση, διεξάγονται αρχικά επίσημες τοπικές διαπραγματεύσεις μεταξύ του ανώτατου διευθυντή του χώρου εργασίας και του τοπικού συνδικαλιστικού εκπροσώπου.¹⁷⁵ Η λογική πίσω από αυτό είναι ότι οι διαφορές πρέπει να διευθετούνται στο πλαίσιο των διαύλων διαλόγου και διαπραγμάτευσης, οι οποίοι ρυθμίζονται από το Νόμο περί συναπόφασης (Medbestämmandelagen, MBL) και τις συλλογικές συμβάσεις.¹⁷⁶ Ο Νόμος MBL είναι υποχρεωτικός και παρέχει το πλαίσιο για τον τρόπο χειρισμού των ατομικών διαφορών μεταξύ των μερών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το πρώτο/αποκλειστικό δικαίωμα διαπραγμάτευσης εκ μέρους του εργαζομένου με βάση τόσο τον Νόμο MBL όσο και τον Νόμο περί Διακρίσεων. Οι διαπραγματεύσεις αυτές μπορεί να συνεπάγονται αρκετές συναντήσεις και τα περισσότερα ζητήματα διευθετούνται σε τοπικό επίπεδο, παρέχοντας ένα σημαντικό φίλτρο.¹⁷⁷ Ωστόσο, εάν δεν υπάρξει απόφαση, το επόμενο στάδιο είναι οι κεντρικές διαπραγματεύσεις μεταξύ του στελέχους της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του στελέχους της ένωσης εργοδοτών. Οι διαπραγματεύσεις αυτές τείνουν να είναι πιο επίσημες, συχνά με τους δικηγόρους των μερών να παρέχουν συμβουλές και οι περισσότερες υποθέσεις που φθάνουν σε αυτό το στάδιο διευθετούνται, παρέχοντας έτσι ένα περαιτέρω φίλτρο.¹⁷⁸ Ο προνομιακός ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν έχει ομοιογενή εμβέλεια: ενώ η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη Σουηδία είναι περίπου 70% συνολικά, σε ορισμένες ομάδες και τομείς είναι ιδιαίτερα χαμηλή – νέοι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, όσοι γεννήθηκαν εκτός σκανδιναβικών χωρών και εργαζόμενοι στους τομείς της φιλοξενίας, του λιανικού εμπορίου, της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας. Ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν το δύσκολο ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας. Εν τω μεταξύ, οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι αναγκάζονται να υποβάλουν τις ατομικές διαφορές τους στα τακτικά περιφερειακά δικαστήρια.¹⁷⁹

54. **Μονομερείς μηχανισμοί** υπάρχουν σε αρκετές εταιρείες δραστηριοποιούμενες στις χώρες που εξετάζονται στην έκθεση. Μεταξύ άλλων, στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, μια πρόσφατη έρευνα των εργοδοτών που διεξήχθη από την YouGov για το Chartered Institute of Personnel and Development¹⁸⁰ διαπίστωσε ότι στο 24 τοις εκατό των οργανισμών χρησιμοποιήθηκε εσωτερική μεσολάβηση.¹⁸¹ Όπως έδειξε ο Latreille,¹⁸² η κύρια κινητήρια δύναμη πίσω από την καθιέρωση της μεσολάβησης είναι η αποδοτικότητα, καθώς εκλαμβάνεται ως οικονομικότερη και ταχύτερη μέθοδος επίλυσης διαφορών σε σύγκριση με τις συμβατικές πειθαρχικές διαδικασίες και τις διαδικασίες καταγγελίας. Ωστόσο, δεδομένου ότι η μεσολάβηση δεν εντελώς δωρεάν, οι Latreille και Saundry διαπίστωσαν ότι το γεγονός αυτό αποτελούσε σημαντικό πρόσκομμα στην υιοθέτησή της, ιδίως σε μικρότερους οργανισμούς.¹⁸³ Άλλη μία αλλαγή στο Ηνωμένο Βασίλειο αφορά την αύξηση των επίσημων διαδικασιών για την αντιμετώπιση της πειθαρχίας και των απολύσεων, με τη μεγάλη πλειονότητα των οργανισμών να έχει πλέον εφαρμόσει τέτοια διαδικασία.¹⁸⁴ Αυτό σήμανε επίσης τη μετάβαση από την από κοινού ρύθμιση των συγκρούσεων στο μονομερές διευθυντικό δικαίωμα: σύμφωνα με στοιχεία του WERS2011, οι πειθαρχικές διαδικασίες και οι διαδικασίες καταγγελιών αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μόνο στο 5% των εργασιακών χώρων, με πέντε ή περισσότερους υπαλλήλους, και σε λιγότερο από το ένα τέταρτο των εργασιακών χώρων όπου υπήρχαν αναγνωρισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις.¹⁸⁵ Επιπλέον, ενίοτε αμφισβητείται ο βαθμός της ισονομίας και της έκφρασης γνώμης που επιτυγχάνουν οι μηχανισμοί αυτοί. Έρευνες στη Γαλλία, μεταξύ άλλων, υποδεικνύουν δυσπιστία των εργαζομένων ως προς την αμεροληψία τους και φόβο πιθανών επιπτώσεων στη σταδιοδρομία τους.¹⁸⁶

¹⁷⁵ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξουσιοδοτούνται από το νόμο να εκπροσωπούν τα μέλη τους και όσους καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (90% των εργαζομένων) κατά την επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών, οι οποίες πρέπει πρώτα να αποτελέσουν αντικείμενο πλήρους διαπραγμάτευσης ενώπιον του εργατοδικείου.

¹⁷⁶ Lovén, K. Sweden: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution (Eurofound, 2010).

¹⁷⁷ Νόμος MBL 1976:580.

¹⁷⁸ Corby, S. Sweden, in Corby, S. and Burgess, P. Adjudicating Employment Rights (Palgrave, 2014).

¹⁷⁹ Julén Votinius, υποσημ. 162 παραπάνω.

¹⁸⁰ Chartered Institute of Personnel and Development, Getting Under the Skin of Workplace Conflict: Tracing the Experiences of Employees (Chartered Institute of Personnel and Development, 2015) 11.

¹⁸¹ Οπ.π.

¹⁸² Latreille, P. L. 'Workplace Mediation: A Thematic Review of the Acas/CIPD Evidence' (2011) Acas Research Papers, 13.

¹⁸³ Latreille, P. L. and R. Saundry, 'Mediation', in W. Roche, P. Teague and A. Colvin (eds), The Oxford Handbook on Conflict Management in Organizations (Oxford University Press, 2014), 190.

¹⁸⁴ Saundry, R. and Dix, G. Conflict Resolution in the United Kingdom, in W. Roche, P. Teague and A. Colvin (eds), The Oxford Handbook on Conflict Management in Organizations (Oxford University Press, 2014).

¹⁸⁵ Οπ.π. 482.

¹⁸⁶ Αναφέρεται στο Ebisui, υποσημ. 7 παραπάνω στο 9.

55. Ορισμένοι μονομερείς μηχανισμοί ενδέχεται να μην είναι απαραίτητα επίσημοι. Για παράδειγμα, στην **Αυστραλία**, εκτός από τις επίσημες διαδικασίες επίλυσης διαφορών υπάρχει μια σειρά **άτυπων μέτρων**, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών «ανοικτής πόρτας» και της «διοίκηση μέσω περιήγησης», τα οποία ενθαρρύνουν την άμεση και συχνά προνοητική κοινοποίηση των διαφορών στους διευθυντές.¹⁸⁷ Μία άλλη μορφή άτυπης διαδικασίας, που έχει σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση των καταγγελιών για διακρίσεις και εκφοβισμό, αφορά την ύπαρξη «υπεύθυνου επικοινωνίας». Πρόκειται συνήθως για εθελοντή εργαζόμενο, ο οποίος έχει εκπαιδευτεί να παρέχει συμβουλές σχετικά με την αντίστοιχη πολιτική ανθρώπινου δυναμικού. Οι υπεύθυνοι επικοινωνίας μπορούν να χρησιμεύσουν ως «φωνή» για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να ακουστούν, αλλά που μπορεί να μην επιθυμούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους στο πλαίσιο διαδικασίας επίλυσης. Οι υπεύθυνοι επικοινωνίας παρέχουν επίσης μια εναλλακτική λύση αντί του προϊστάμενου ως δίαυλο για τους καταγγέλλοντες.¹⁸⁸ Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελεί εδώ η χρήση της ιδιωτικής διαιτησίας μέσω συμβάσεων εργασίας. Οι εθνικοί νόμοι τείνουν να περιορίζουν δραστικά τον βαθμό μπορούν να τίθενται σε διαιτησία τα εργασιακά ζητήματα.
56. Στην **Αυστραλία**, η Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας (FWC) είναι επιφορτισμένη με την παροχή πρόσβασιμων και αποτελεσματικών διαδικασιών για την επίλυση καταγγελιών και διαφορών ειδικής φύσης (π.χ. Λύση της σχέσης εργασίας, γενική προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, εκφοβισμός). Εκτός από τη μεσολάβηση και τη συμφιλίωση, η επιτροπή FWC μπορεί επίσης να παρέχει διαιτησία εάν τα μέρη δεν είναι σε θέση να συμφωνήσουν σε μια λύση. Ενώ είναι δυνατόν οι διαφορές που προκύπτουν από αποφάσεις και συμβάσεις να επιλύονται με προσφυγή σε ιδιώτες μεσολαβητές και διαιτητές (αντί της επιτροπής FWC),¹⁸⁹ η ισχυρή φήμη και η αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών/δικαστηρίων που προσφέρουν επίλυση διαφορών είχαν ως αποτέλεσμα να μην αναπτυχθεί στην Αυστραλία «ιδιωτικός κλάδος ΕΕΔ [εναλλακτικής επίλυσης διαφορών]» για ατομικές εργασιακές αξιώσεις.¹⁹⁰
57. Στο **Βέλγιο**, οι διαφορές μπορούν να παραπέμπονται σε διαιτησία μόνο αφότου ανακύψουν.¹⁹¹ Ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει για διαφορές που σχετίζονται με συμβάσεις εργασίας εργαζομένων στους οποίους έχει ανατεθεί η καθημερινή διοίκηση της εταιρείας και των οποίων οι ετήσιες αποδοχές υπερβαίνουν ένα όριο ή οι οποίοι έχουν σημαντικές διοικητικές ευθύνες.¹⁹² Επιπλέον, οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που παραπέμπουν ατομικές διενέξεις σε διαιτησία είναι άκυρες. Τέλος, η διαιτησία δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διαφορές κοινωνικής ασφάλισης.
58. Παρόμοιοι περιορισμοί ισχύουν στη **Γαλλία**, όπου συχνά διαπιστώνεται ότι οι συμφωνίες διαιτησίας αντιβαίνουν στην εθνική πολιτική και, ως εκ τούτου, είναι ανεφάρμοστες.¹⁹³ Κατά συνέπεια, τα μέρη που δεσμεύονται από σύμβαση εργασίας δεν δικαιούνται να προσφύγουν σε διαιτητή εάν ανακύψει διαφορά μεταξύ τους, ούτε μπορούν να εισαγάγουν ρήτρα διαιτησίας στην εν λόγω σύμβαση. Υπάρχουν τρεις εξαιρέσεις όπου είναι δυνατή η διαιτησία: υποθέσεις που αφορούν διεθνείς συμβάσεις εργασίας, δημοσιογράφους και έμμισθους δικηγόρους.¹⁹⁴ Επιπλέον, οι διαφορές στον χώρο εργασίας

¹⁸⁷ McCabe, Douglas M., Lewin, David. *Employee voice: A human resource management perspective*. (1992) 34 *California Management Review*, 112.

¹⁸⁸ Rayner, C. and Lewis, D *Managing workplace bullying: The role of policies*. In Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, 2011). σελ. 327-40.

¹⁸⁹ FWA 2009, Άρθρο 740.

¹⁹⁰ Forsyth, υποσημ. 158 παραπάνω, 41.

¹⁹¹ Άρθρο 1676, §5, Δικαστικός Κώδικας (JC) με το Άρθρο 13 του βελγικού Νόμου περί συμβάσεων εργασίας της 3ης Ιουλίου 1978.

¹⁹² Άρθρο 69 του βελγικού Νόμου περί συμβάσεων εργασίας της 3ης Ιουλίου 1978.

¹⁹³ Το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο (Cour de Cassation) έχει την πάγια άποψη ότι τα νόμιμα εργασιακά δικαιώματα αφορούν τη δημόσια πολιτική και, ως εκ τούτου, δεν μπορούν να υποβληθούν σε διαιτησία (βλ. για παράδειγμα Cour de Cassation 30 Νοεμβρίου 2011, Απόφαση αρ. 2512 (προσφυγή 11-12.905 και 906). Περαιτέρω, το άρθρο L. 1411-4 του Εργατικού Κώδικα ορίζει ότι τα εργατοδικεία έχουν αποκλειστική αρμοδιότητα να εκδικάζουν διαφορές σχετικά με θέματα εργατικού δικαίου και ότι οποιαδήποτε σύμβαση περί του αντιθέτου θα θεωρείται άκυρη.

¹⁹⁴ Δεν υφίσταται διαιτησία στον γαλλικό δημόσιο τομέα.

μπορούν να επιλυθούν εάν τα μέρη συμφωνήσουν να καταφύγουν σε διαιτησία μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας.

59. Στην **Ισπανία**, ο ισπανικός Νόμος περί διαιτησίας αποκλείει, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του Άρθρου 1, τη διαιτησία σε εργασιακά θέματα. Ωστόσο, η διαιτησία μπορεί να προβλέπεται σε διεπαγγελματική σύμβαση και να συμπεριλαμβάνεται σε συμβάσεις εργασίας, ωστόσο οι ρήτρες αυτές εξακολουθούν να απαιτούν τη ρητή συναίνεση των μερών που βρίσκονται σε διένεξη.¹⁹⁵
60. Στη **Σουηδία**, οι ρήτρες διαιτησίας επιτρέπονται στις συμβάσεις εργασίας, ωστόσο στην πράξη η ύπαρξη ρητρών διαιτησίας είναι πολύ περιορισμένη (π.χ. στην περίπτωση των Διευθυνόντων Συμβούλων).¹⁹⁶ Υπάρχουν επίσης ορισμένες συλλογικές συμβάσεις που περιέχουν ρήτρες διαιτησίας (π.χ. στον τραπεζικό τομέα και για τους βοηθούς φροντίδας) καθώς και όσες αφορούν την επαγγελματική ασφάλιση. Τόσο στον τραπεζικό τομέα όσο και στον τομέα της περίθαλψης, τα μέρη έχουν συστήσει από κοινού επιτροπές διαιτησίας, όπου η διαιτησία παρέχεται δωρεάν για κάθε εργαζόμενο που είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι συλλογικά συμφωνηθείσες ρήτρες διαιτησίας είναι δεσμευτικές όχι μόνο για τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τα οποία έχουν υπογράψει τη συλλογική σύμβαση, αλλά συνήθως και για τους άλλους εργαζομένους στον χώρο εργασίας.¹⁹⁷ Στους περισσότερους τομείς, η διαιτησία αποτελεί επιτρεπόμενη εναλλακτική λύση αντί των δικαστικών διαδικασιών σε ατομικές εργατικές διαφορές: η μόνη γενική εξαίρεση είναι οι περιπτώσεις διακρίσεων, για τις οποίες υπάρχει απαγόρευση των ρητρών διαιτησίας που ίσχυαν πριν από τη διαφορά και οι οποίες δεν παρέχουν στα μέρη τη δυνατότητα προσφυγής σε διαιτητική απόφαση.¹⁹⁸ Σε άλλες διαφορές, η ρήτρα διαιτησίας είναι κανονικά έγκυρη, υπό την προϋπόθεση ότι δεν κρίνεται παράλογη.¹⁹⁹
61. Τέλος, στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, μια ρήτρα διαιτησίας θα ήταν αντίθετη με τους περιορισμούς της νομοθεσίας περί εξωτερικής ανάθεσης της προστασίας της απασχόλησης, αλλά τα μέρη μπορούν να συνάψουν συμφωνία συμφιλίωσης που συμμορφώνεται με τις νομικές απαιτήσεις μόλις προκύψει μια διαφορά, βάσει της οποίας συμφωνούν ότι οι νόμιμες αξιώσεις του εργαζομένου θα υποβληθούν σε διαιτησία.²⁰⁰ Το 2001 δημιουργήθηκε ένα σύστημα διαιτησίας ειδικά για καταγγελίες που σχετίζονται με την εργασία.²⁰¹ Ωστόσο, από έρευνες προκύπτει ότι αυτή η ειδικά προσαρμοσμένη διαδικαστική επιλογή χειρίζεται λιγότερες από δέκα υποθέσεις ετησίως.²⁰² Ανεπίσημα στοιχεία από εργατολόγους δείχνουν ότι η νομική πολυπλοκότητα έχει καταστήσει αυτή τη διαιτησία υπερβολικά επικίνδυνη.²⁰³

¹⁹⁵ Βλ. υποσημ. 161 παραπάνω.

¹⁹⁶ Βλ. την ανάλυση της Jenny Julén Votinius, υποσημ. 162 παραπάνω.

¹⁹⁷ Αποφάσεις του Σουηδικού Εργατικού Δικαστηρίου, AD 1994 αριθ. 28 και AD 2002 αριθ. 137.

¹⁹⁸ Νόμος περί Εργατικών Διαφορών (1974:371), κεφ. 1, ενότ. 3.

¹⁹⁹ Αποφάσεις του Σουηδικού Εργατικού Δικαστηρίου, AD 1991 αριθ. 3, AD 1995 αριθ. 135 και AD 2005 αριθ. 79.

²⁰⁰ Η διαιτησία στο Ηνωμένο Βασίλειο διέπεται από το Νόμο περί διαιτησίας του 1996

²⁰¹ Η σύμβαση ACAS δημιούργησε ένα ταχύ, λιγότερο επίσημο, αλλά δεσμευτικό μέσο για τα μέρη ώστε να υποβάλλουν σε διαιτησία ένα συγκεκριμένο υποσύνολο εργατικών διαφορών που σχετίζονται με άδικες απολύσεις. Βλ. Sen, A. *The Role of Acas in Dispute Resolution*, IDS Pay Report, Aug. 2010, διατίθεται στη διεύθυνση http://www.acas.org.Uk/media/pdf/8/p/The_role_of_Acas_in_dispute_resolution.pdf.

²⁰² Purcell, P. *Eurofound, Individual Disputes at the Workplace: Alternative Disputes Resolution* n. 9 (2010), διατίθεται στη διεύθυνση http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn09_10039s.pdf.

²⁰³ Jagtenberg and de Roo, υποσημ. 94 παραπάνω.

4.2 Συστήματα διοίκησης της εργασίας²⁰⁴

- 62.** Τα συστήματα διοίκησης της εργασίας μπορούν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της αποτελεσματικής οργάνωσης και λειτουργίας των συστημάτων πρόληψης και επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών.²⁰⁵ Σε πολλές χώρες, επιφορτίζονται όχι μόνο με λειτουργικούς μηχανισμούς πρόληψης και επίλυσης διαφορών, αλλά και με την προσφορά δωρεάν υπηρεσιών συμφιλίωσης/μεσολάβησης, καθώς και με την παροχή μιας σειράς προληπτικών υπηρεσιών μέσω ενημέρωσης, παροχής συμβουλών και εκπαίδευσης, που ενθαρρύνουν την εκούσια επίλυση διαφορών και την εκούσια συμμόρφωση. Σε ορισμένες χώρες, αυτές περιλαμβάνουν επίσης την επιδικαστική απόφαση.²⁰⁶ Αυτή η ενότητα εξετάζει εν προκειμένω τον ρόλο των διοικητικών υπηρεσιών και φορέων στην προώθηση διαδικασιών επίλυσης διαφορών εκτός επίσημης δικαστικής διαδικασίας. Ενεργώντας ως τρίτοι, μπορούν να βοηθήσουν τα μέρη να διευθετήσουν το ζήτημα. Οι υπηρεσίες μπορεί να κυμαίνονται από διευκολύνσεις, όπου ο ρόλος του τρίτου είναι να βοηθήσει τα μέρη να συζητήσουν το θέμα και να το επιλύσουν από μόνα τους, έως καθοριστικές, όπου ο ρόλος του τρίτου είναι να αξιολογήσει τη διαφορά και να λάβει μια απόφαση.
- 63.** Σε πρόσφατη συγκριτική μελέτη για τους μηχανισμούς επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών διαπιστώθηκε ότι σε χώρες όπου οι συλλογικοί μηχανισμοί έκφρασης γνώμης διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην πρόληψη και τον χειρισμό διαφορών, δεν προσφέρονται εξωδικαστικές διοικητικές υπηρεσίες επίλυσης διαφορών. Το αντίθετο ισχύει σε συστήματα όπου η έκταση και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών μηχανισμών έκφρασης γνώμης έχει μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς σε αυτές τις περιπτώσεις η διοίκηση της εργασίας και άλλοι φορείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή ΕΕΔ.²⁰⁷

Επίλυση διαφορών μέσω διοικητικών φορέων

- 64.** Στην **Ισπανία**, η προ-δικαστική διοικητική συμφιλίωση είναι υποχρεωτική για τις ατομικές εργατικές διαφορές στον ιδιωτικό τομέα, με ορισμένες εξαιρέσεις για ορισμένες δικαιοδοσίες. Η διοικητική προσφυγή περιλαμβάνει τους κύριους όρους της αγωγής που θα εκδικαστεί στο δικαστήριο και θα καταλήξει σε ακρόαση συμφιλίωσης, με βάση το οποίο αμφότερα τα μέρη καλούνται να προσπαθήσουν να επιτύχουν συμβιβασμό. Η αδικαιολόγητη μη προσέλευση οποιουδήποτε εκ των μερών επιφέρει πρόστιμο. Εάν η διαδικασία συμφιλίωσης περατωθεί χωρίς να έχει επιτευχθεί συμφωνία, θεωρείται «άκαρπη» και ο δρόμος είναι ανοικτός για τα μέρη να ακολουθήσουν τη δικαστική οδό. Στη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας, δεν είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν διαφορετικά πραγματικά περιστατικά από εκείνα που παρουσιάστηκαν στη διαδικασία συμφιλίωσης.²⁰⁸ Εάν επιτευχθεί συμφωνία, καταχωρίζεται στα πρακτικά του δικαστηρίου και αποτελεί πράξη για την εκκίνηση της λήψης μέτρων επιβολής.²⁰⁹ Στην πράξη, η συμφιλίωση δεν διαρκεί περισσότερο από 10-15 λεπτά. Η διαδικασία χρησιμοποιείται για τη γραφειοκρατική διοικητική καταχώριση των συμφωνιών συμβιβασμού ή για την εξασφάλιση πρόσβασης σε επιδόματα ανεργίας ή προσφυγής στα δικαστήρια. Ωστόσο, η περιορισμένη αποτελεσματικότητα της διοικητικής συμφιλίωσης στην Ισπανία αποτέλεσε κίνητρο για τους κοινωνικούς εταίρους να προωθήσουν τη διμερή εκούσια συμφιλίωση, η οποία για πολλά χρόνια δεν ήταν ευρέως διαδεδομένη λόγω νομικών περιορισμών.²¹⁰

²⁰⁴ Βλ. Πίνακα 3 για μια σύγκριση συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

²⁰⁵ Σύμφωνα με τη ΔΣΕ αριθ. 150 ένα σύστημα διοίκησης της εργασίας «καλύπτει όλους τους φορείς της δημόσιας διοίκησης που είναι αρμόδιοι ή/και ασχολούνται με τη διοίκηση της εργασίας -είτε πρόκειται για υπουργεία είτε για δημόσιους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των παρακρατικών και περιφερειακών ή τοπικών φορέων ή οποιασδήποτε άλλης μορφής αποκεντρωμένης διοίκησης- και κάθε θεσμικό πλαίσιο για το συντονισμό των δραστηριοτήτων των εν λόγω φορέων και για τη διαβούλευση και τη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων και των οργανώσεών τους» (Άρθρο 1(β)).

²⁰⁶ Βλ. Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω.

²⁰⁷ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω, 11.

²⁰⁸ LJS, άρθρ. 80.1(γ).

²⁰⁹ LJS, άρθρ. 68.1.

²¹⁰ Julén Votinius, υποσημ. 162 παραπάνω.

- 65.** Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS) έχει το πάγιο νομικό καθήκον να συμφιλιώνει τους ενάγοντες και τους εναγόμενους σε εργατικό δικαστήριο μετά την υποβολή αίτησης (το πλαίσιο 1 περιγράφει την εξέλιξη της υπηρεσίας ACAS στο σύστημα εργασιακών σχέσεων του Ηνωμένου Βασιλείου). Με τον Νόμο για τις επιχειρήσεις και τη ρυθμιστική μεταρρύθμιση του 2013 θεσπίστηκε ένα σύστημα «έγκαιρης συμφιλίωσης». Στο πλαίσιο αυτό, όσοι σκοπεύουν να υποβάλλουν αγωγή πρέπει να υποβάλουν τα στοιχεία τους στην υπηρεσία ACAS και θα τους προσφερθεί συμφιλίωση. Η έγκαιρη συμφιλίωση χαρακτηρίστηκε αναγκαίο εργαλείο για την υλοποίηση ενός μεταρρυθμιστικού προγράμματος,²¹¹ ως προκαταρκτική διαδικασία που θα απέτρεπε τις «υπερβολικά δαπανηρές, χρονοβόρες και πολύπλοκες»²¹² διαδικασίες του εργατικού δικαστηρίου. Η υπηρεσία ACAS παρέχει δωρεάν υπηρεσίες συμφιλίωσης μέσω τηλεφώνου: οι συνομιλίες πραγματοποιούνται μέσω τηλεφώνου για έως έναν μήνα. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί κατά 2 εβδομάδες εάν τα μέρη βρίσκονται κοντά στην επίτευξη συμφωνίας. Οι συμφιλιώσεις που επιτυγχάνονται μέσω της υπηρεσίας ACAS είναι νομικά δεσμευτικές και αποτρέπουν μελλοντικές προσφυγές στο εργατοδικείο για το συγκεκριμένο ζήτημα.²¹³ Εάν η διαδικασία αποτύχει ή απορριφθεί από οποιοδήποτε από τα μέρη, ο καταγγέλων μπορεί να προσφύγει στο εργατικό δικαστήριο. Καμία δικαστική προσφυγή δεν γίνεται δεκτή εάν η καταγγελία δεν έχει προηγουμένως υποβληθεί στην υπηρεσία ACAS και δεν έχει εκδοθεί πιστοποιητικό. Υπάρχουν εμπειρικά στοιχεία που υποδεικνύουν ότι η διαδικασία εκπληρώνει το ρόλο της, εμποδίζοντας την άμεση πρόσβαση στο δικαστήριο εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων.²¹⁴ Η ετήσια έκθεση ACAS 2018-19 αποκάλυψε ότι υπήρχαν περίπου 132.000 κοινοποιήσεις έγκαιρης συμφιλίωσης - που ισοδυναμούσαν με περίπου 2.500 κοινοποιήσεις την εβδομάδα.

Πλαίσιο 1. Η αυξανόμενη σημασία της υπηρεσίας ACAS στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου

Η Συμβουλευτική Υπηρεσία, Υπηρεσία Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS), η οποία συστάθηκε από την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου το 1976, είναι ένας κρατικά χρηματοδοτούμενος φορέας του δημόσιου τομέα. Είναι ανεξάρτητη από την κυβέρνηση και η αμεροληψία της διασφαλίζεται από τον τρόπο που διοικείται, δηλαδή ένα τριμερές συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες. Αυτή η ανεξαρτησία και αμεροληψία θεωρείται ότι επιτρέπουν στην υπηρεσία ACAS να αντιμετωπίζει τα εργασιακά θέματα κατά τρόπο, ώστε να υποστηρίζει και τις δύο πλευρές του χώρου εργασίας. Ασχολείται με συλλογικές διαφορές, συμπεριλαμβανομένων των πραγματικών ή επαπειλούμενων απεργιακών κινητοποιήσεων, και διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση συγκρούσεων περισσότερο ατομικού χαρακτήρα μέσω της τηλεφωνικής γραμμής βοήθειας, των υπηρεσιών μεσολάβησης και συμφιλίωσης. Επιδιώκει επίσης όλο και περισσότερο την πρόληψη συγκρούσεων και την προαγωγή βέλτιστων πρακτικών μέσω ενός φάσματος υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνουν δημοσιεύσεις, έναν ιστότοπο που προσφέρει καθοδήγηση και εργαλεία, Κώδικες Πρακτικής, ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα κατάρτισης για τα διευθυντικά στελέχη και, τέλος, εκτενείς διαβουλεύσεις με οργανώσεις και εκπροσώπους των εργαζομένων (Dix, Davey και Latreille, 2012).

²¹¹ Department for Business, Innovation and Skills Resolving Workplace Disputes: Απάντηση της κυβέρνησης στη διαβούλευση για την επίλυση διαφορών στο χώρο εργασίας (2011). Βλ. επίσης έγγραφο διαβούλευσης για την υλοποίηση του Department for Business, Innovation and Skills (2013).

²¹² Cable, V. Speech at Engineering Employers' Federation, 23 November 2011, στη διεύθυνση <http://www.bis.gov.uk/news/speeches/vince-cable-reforming-employment-relations>

²¹³ ACAS, Conciliation Explained, (ACAS, 2018) <https://archive.acas.org.uk/media/3968/Conciliation-explained/pdf/Conciliation-Explained-Acas.pdf>

²¹⁴ Το σύστημα αυτό συνοδεύτηκε από αλλαγές στις διαδικασίες, τους κανόνες και τη διάρθρωση δικαστικών εξόδων του Εργατικού δικαστηρίου, το οποίο εξέφρασε ιδιαίτερες ανησυχίες όσον αφορά την πρόσβαση στο σύστημα. Το Ανώτατο Δικαστήριο αποφάνθηκε αργότερα ότι ορισμένες από αυτές τις αλλαγές, δηλαδή εκείνες που σχετίζονται με τα έξοδα, ήταν παράνομες (βλ. ανάλυση παραπάνω στην ενότητα 3.2).

66. Ο αριθμός αυτών που σχετίζονταν με δικαστική προσφυγή ανήλθε σε 39.000, αυξημένος κατά 40% σε σύγκριση με τον Ιούλιο του 2017 όταν το Ανώτατο Δικαστήριο εξέδωσε την απόφαση για κατάργηση των δικαστικών εξόδων.²¹⁵ Το 73% (92.000) των κοινοποιήσεων που χειρίστηκε η υπηρεσία ACAS δεν οδήγησε σε δικαστική προσφυγή (είτε επειδή επιτεύχθηκε επίσημη ή ανεπίσημη επίλυση με τα μέρη είτε επειδή ο εναγων αναθεώρησε την πρόθεσή του να προσφύγει).²¹⁶
67. Τόσο η νομική θεωρία όσο και τα διαθέσιμα δεδομένα υποδηλώνουν παγίδες όσον αφορά την ουσιαστική και δικονομική δικαιοσύνη. Όταν δεν καταλήγει σε διευθέτηση, η συμφιλίωση μπορεί να παρατείνει τη διαδικασία επίλυσης μιας διαφοράς κατά τρόπο που επιβάλλει δυσανάλογες επιβαρύνσεις στους εργαζομένους. Ανεξαρτήτως έκβασης, προσφέρει επίσης στους εργοδότες την ευκαιρία να διαμορφώσουν τις προσδοκίες των εργαζομένων μέσω της έγκυρης γνώμης των μεσολαβητών, η αμερόληπτη θέση των οποίων μπορεί να συγχέεται με εκείνη ενός δικαστή, παρά το γεγονός ότι δεν έχουν εντολή να ερμηνεύουν τα νομικά δικαιώματα και πρότυπα. Η ασάφεια γίνεται ακόμη εντονότερη λόγω των πολλαπλών ρόλων της υπηρεσίας ACAS, συμπεριλαμβανομένης μιας γραμμής βοήθειας για τα εργασιακά δικαιώματα, με την οποία επικοινωνούν πολλοί εργαζόμενοι πριν από τη συμφιλίωση. Τα υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από τις υπηρεσίες της ACAS ενδέχεται έτσι να αποκρύπτουν το γεγονός ότι η συμφιλίωση μπορεί να οδηγήσει σε αποδοχή άδικων διευθετήσεων, οι οποίες ζημιώνουν τα νόμιμα δικαιώματά τους.²¹⁷
68. Η υπηρεσία ACAS προσφέρει επίσης υπηρεσία μεσολάβησης, για να συμβάλλει στην επίλυση των εργατικών διαφορών προτού κλιμακωθούν. Οι Κώδικες Πρακτικής για τη μεσολάβηση της υπηρεσίας ACAS, οι οποίοι συντάχθηκαν σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ορίζουν τη μεσολάβηση ως μια διαδικασία κατά την οποία «ένας αμερόληπτος τρίτος, ο μεσολαβητής, βοηθά δύο ή περισσότερα άτομα που βρίσκονται σε διένεξη να προσπαθήσουν να καταλήξουν σε συμφωνία. Οποιαδήποτε συμφωνία προέρχεται από τα μέρη που έχουν τη διαφορά, όχι από τον μεσολαβητή. Ο ρόλος του μεσολαβητή δεν είναι να κρίνει, να πει ότι το ένα άτομο έχει δίκιο και το άλλο άδικο ή να πει στους εμπλεκόμενους τι πρέπει να κάνουν. Ο μεσολαβητής είναι υπεύθυνος για τη διαδικασία επιδίωξης της επίλυσης του προβλήματος αλλά όχι για την έκβαση.»²¹⁸ Η μεσολάβηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε περιπτώσεις όπου οι εργασιακές σχέσεις έχουν καταρρεύσει, με δυσμενείς επιπτώσεις στην αφοσίωση, την αποτελεσματικότητα και τη συχνότητα απουσιών των εργαζομένων.²¹⁹ Τα στοιχεία σχετικά με τη συχνότητα χρήσης της μεσολάβησης στους βρετανικούς χώρους εργασίας είναι ελάχιστα, αλλά υποδηλώνουν ότι η αποδοχή παραμένει χαμηλή.²²⁰ Κάποιοι μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι η μεσολάβηση θεωρείται «καταλληλότερη για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπου η νομική βάση για προσφυγή σε εργατοδικείο είναι ισχυρή ή ανύπαρκτη».²²¹ Υπό την έννοια αυτή, δεν είναι καθόλου προφανές ότι η μεσολάβηση μπορεί να θεωρηθεί ως «εναλλακτική λύση» της επιδίωξης, ιδίως επειδή οι χώροι εργασίας όπου χρησιμοποιείται η μεσολάβηση τείνουν επίσης να παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά προσφυγών σε εργατοδικείο.²²²
69. Τέλος, εκτός από την έγκαιρη συμφιλίωση και μεσολάβηση, μια πρόσθετη υπηρεσία είναι το σύστημα διαιτησίας της υπηρεσίας ACAS. Η υπηρεσία αυτή εισήχθη το 2001 στην Αγγλία και την Ουαλία και σχεδιάστηκε ως εναλλακτική λύση αντί των ακροαματικών διαδικασιών σε εργατικό δικαστήριο. Το σύστημα εφαρμόζεται μόνο εφόσον τα μέρη έχουν συμφωνήσει. Αρχικά, είχε την αρμοδιότητα να ασχολείται μόνο με υποθέσεις άδικης απόλυσης, αλλά τον Απρίλιο του 2003 επεκτάθηκε συμπεριλαμβάνοντας και υποθέσεις που αφορούσαν αιτήσεις για ευέλικτη εργασία. Σε αντίθεση με τα δικαστήρια (βλ. κατωτέρω), στην ακρόαση προεδρεύει ένας διαιτητής, η απόφαση του οποίου είναι δεσμευτική. Η ακροαματική διαδικασία δεν διεξάγεται δημόσια και το δικαίωμα

²¹⁵ See above section 3 on dispute trends.

²¹⁶ ACAS, Annual Report 2018-2019, HC 2197 (ACAS, 2019). ²¹⁷ For a review, see Dupont, P. L., Kirk, E., McDermont, M. and Anderson, B. (2018) Promoting Access to Injustice? Alternative Dispute Resolution and Employment Relations in the UK, Ethos project.

²¹⁸ TUC/ACAS (2010), Mediation: A guide for trade union representatives. Acas/CIPD (2013), Mediation: An approach to resolving workplace issues.

²¹⁹ Mediation is not advised in the following cases: where mediation is used as a first resort, or to bypass or undermine agreed dispute resolution procedures, or to avoid their managerial responsibilities; where a decision about right or wrong is needed; where the individual bringing a discrimination or harassment case wants it investigated; where the parties do not have the power to settle the issue; where one side is completely intransigent and using mediation will only raise unrealistic expectations of a positive outcome.

²²⁰ For a review of the evidence, see Dupont et al. 211 above.

²²¹ Latreille, P. Mediation: A thematic review of the Acas/CIPD evidence, ACAS Research Paper 13/11, (ACAS, 2011), 15.

²²² Wood, S., Saundry, R. and Latreille, P. Analysis of the nature, extent and impact of grievance and disciplinary procedures and workplace mediation using WERS2011, Acas Research Paper 10/14 (ACAS, 2014).

70. άσκησης έφεσης είναι πολύ περιορισμένο. Ο διαιτητής έχει την εξουσία να αποφασίζει τα ίδια επανορθωτικά μέτρα με ένα δικαστήριο. Καθένα από τα μέρη πρέπει να συμφωνήσει εγγράφως για να συμμετάσχει στο σύστημα. Ωστόσο, σύμφωνα με εμπειρικά στοιχεία, η διαδικασία αυτή χρησιμοποιείται σπάνια με λιγότερες από 10 αιτήσεις ετησίως. Μπορεί να είναι ενδεικτικό της γενικότερης άποψης και εμπειρίας ότι η διαιτησία είναι υπερβολικά ανελαστική μέθοδος ΕΕΔ, χωρίς την ευελιξία και τη διερεύνηση εναλλακτικών λύσεων που προσφέρει η συμφιλίωση και η μεσολάβηση πριν από τη δικαστική οδό.²²³

Σχέση με τα σώματα επιθεώρησης εργασίας

71. Η λειτουργία των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών επηρεάζεται επίσης άμεσα από τη λειτουργία των επιθεωρήσεων εργασίας και συναφών υπηρεσιών επιβολής που διαδραματίζουν ρόλο στην προαγωγή της συμμόρφωσης. Σε ορισμένες χώρες, οι επιθεωρήσεις εργασίας έχουν μια ευρεία γκάμα αρμοδιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της υποθέτησης προνοητικών προσεγγίσεων, οι οποίες τους επιτρέπουν να στοχεύουν συγκεκριμένες κατηγορίες ευάλωτων εργαζομένων ή και κλάδων, χώρων εργασίας ή γεωγραφικών περιοχών όπου λαμβάνουν χώρα παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή όπου οι εργαζόμενοι συχνά δεν γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία και πρότυπα προστασίας.²²⁴ Εφαρμόζονται διάφοροι μηχανισμοί, όπως, για παράδειγμα, ο νόμος που προβλέπει συγκεκριμένα την αρμοδιότητα των επιθεωρήσεων εργασίας να συγκεντρώνουν πληροφορίες από εργαζομένους και εργοδότες σχετικά με την ύπαρξη της σχέσης απασχόλησης²²⁵ και την παροχή σε όλους τους εργαζομένους (ανεξαρτήτως της φύσης των ρυθμίσεων) του δικαιώματος προσφυγής σε μηχανισμούς επίλυσης διαφορών που παρέχονται μέσω των επιθεωρήσεων.²²⁶ Όπως αναφέρεται στην εργασία των Ebisui et al., σε ορισμένες χώρες η υποθέτηση προσεγγίσεων που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση αυτής της εκούσιας συμμόρφωσης, για παράδειγμα μέσω συμφιλίωσης/μεσολάβησης, «ενδέχεται να καθιστά λιγότερο σαφή τον διαχωρισμό μεταξύ επιβολής και επίλυσης διαφορών. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου προκύπτουν περίπλοκα σενάρια, στα οποία δεν είναι εύκολο να διαπιστώνονται με σαφήνεια οι τυχόν παραβιάσεις ή η διάκριση μεταξύ αυτών και των διαφορών.»²²⁷ Σε ορισμένες χώρες γίνεται διάκριση μεταξύ των οικονομικών και διοικητικών καταγγελιών και άλλων ειδών καταγγελιών. Στην περίπτωση των πρώτων, δεν προσφέρεται επισήμως μεσολάβηση/συμφιλίωση.²²⁸ Σε άλλα συστήματα (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο), υπάρχουν παράλληλα συστήματα επιβολής μέσω διοικητικών φορέων και επίλυσης διαφορών που περιλαμβάνουν συμφιλίωση σε πρώιμο στάδιο.²²⁹ Στις περιπτώσεις όπου η επιβολή και η επίλυση διαφορών μέσω συμφιλίωσης/μεσολάβησης παρέχονται από μία και μόνο υπηρεσία (π.χ. βλ. παρακάτω τις περιπτώσεις της Αυστραλίας και της Ισπανίας), στις διαδικασίες των επιθεωρήσεων εργασίας ενσωματώνονται και επιλογές διευθέτησης, ως ένα μείζον βήμα πριν την επιβολή. Τέλος, σε άλλα συστήματα (π.χ. Γαλλία), η εμπλοκή των επιθεωρητών στο πλαίσιο της επιβολής φαίνεται πως οδηγεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, στην άτυπη επίλυση διαφορών.²³⁰

²²² Wood, S., Saundry, R. and Latreille, P. Analysis of the nature, extent and impact of grievance and disciplinary procedures and workplace mediation using WERS2011, Acas Research Paper 10/14 (ACAS, 2014).

²²³ Eurofound, Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf

²²⁴ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω.

²²⁵ Για παραδείγματα, βλ. ΔΟΕ, υποσημ. 157 παραπάνω.

²²⁶ Το παράδειγμα του Σ.Ε.Π.Ε. στην Ελλάδα, το οποίο παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως της φύσης των ρυθμίσεων, το δικαίωμα προσφυγής σε μηχανισμούς επίλυσης εργατικών διαφορών, αναφέρεται στη ΔΟΕ, υποσημείωση 157 παραπάνω, 333.

²²⁷ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω, 14.

²²⁸ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω, 14.

²²⁹ 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).

²³⁰ Για παράδειγμα, βλ. Bessiere, J. L'activité de l'inspection du travail dans un contexte de fortes évolutions (2011) 11 Droit Social, 1021. Στις περιπτώσεις αυτές, απαιτείται εμπειρική έρευνα για να αποκαλυφθεί ο τρόπος λειτουργίας αυτών των άτυπων μηχανισμών επίλυσης διαφορών και ο βαθμός αποτελεσματικότητάς τους. Ωστόσο, με εξαίρεση παραδείγματα όπως το έργο του Bessiere, δεν υπάρχουν τέτοια εμπειρικά στοιχεία στις χώρες που εξετάζονται επί του παρόντος.

72. Η πιο εκτεταμένη συμμετοχή της επιθεώρησης εργασίας αφορά στην **Αυστραλία**.²³¹ Το παράδειγμα της Αυστραλίας δείχνει πώς ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών μπορεί να ενσωματωθεί στο σύστημα επιβολής της εργατικής νομοθεσίας. Σε όρους της ΔΟΕ, επιθεώρηση εργασίας της Αυστραλίας θεωρείται το Γραφείο του Διαμεσολαβητή Δίκαιης Εργασίας (FWO) που ιδρύθηκε βάσει του Μέρους 5-2 του Νόμου περί Δίκαιης Εργασίας.²³² Στα καθήκοντά του περιλαμβάνονται τα εξής: η προώθηση των σχέσεων συνεργασίας και αρμονίας στο χώρο εργασίας και η συμμόρφωση με τον Νόμο περί Δίκαιης Εργασίας και τις εργασιακές αποφάσεις/συμβάσεις που προκύπτουν βάσει της νομοθεσίας, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής εκπαίδευσης, συνδρομής και συμβουλών στους εργαζομένους/εργοδότες και στις οργανώσεις εκπροσώπησής τους· η διερεύνηση πράξεων ή πρακτικών που είναι αντίθετες με τον Νόμο περί Δίκαιης Εργασίας ή τις αναθέσεις/συμβάσεις· η κίνηση δικαστικών διαδικασιών ή διαδικασιών της Επιτροπής Δίκαιης Εργασίας (FWC) για την επιβολή του Νόμου περί Δίκαιης Εργασίας και των όρων των εργασιακών αποφάσεων/συμβάσεων.²³³ Είναι σημαντικό ότι το Γραφείο του Διαμεσολαβητή Δίκαιης Εργασίας (FWO) έχει ευρεία δικαιοδοσία που εκτείνεται στα περισσότερα μέρη του Νόμου περί Δίκαιης Εργασίας του 2009. Το λειτουργικό μοντέλο του FWO βασίζεται σε μια στρατηγική προσέγγιση εκπαίδευσης, παροχής συμβουλών και επιβολής με βάση τον κίνδυνο, η οποία περιλαμβάνει τόσο παρεμβάσεις ανταπόκρισης όσο και προληπτικές παρεμβάσεις.²³⁴ Η διαδικασία συνολικά, δηλαδή από την καταχώριση και την αξιολόγηση έως την επίλυση, συνήθως διαρκεί 84 ημέρες (2 εργάσιμες ημέρες για την καταχώριση/αξιολόγηση, 15 ημέρες για τη διαδικασία της Υποβοηθούμενης Εκούσιας Επίλυσης (Assisted Voluntary Resolution - AVR), 25 ημέρες για τη μεσολάβηση και 42 ημέρες για την επίλυση. Κατά την περίοδο 2018-19, το FWO οριστικοποίησε το 96% όλων των διαφορών μέσω των υπηρεσιών παροχής συμβουλών, εκπαίδευσης και υποβοηθούμενης επίλυσης διαφορών.²³⁵ Έχουν διατυπωθεί ανησυχίες ότι οι διατυπώσεις και η αξιολόγηση των κινδύνων και των οφελών λειτουργούν υπέρ του τρόπου με τον οποίο οι εργοδότες αντιδρούν στις καταγγελίες: πολλοί εργαζόμενοι, ιδίως στο αρχικό στάδιο της παρέμβασης ή της μεσολάβησης, καταλήγουν να μην λαμβάνουν τίποτα ή να λαμβάνουν ελάχιστα σε σχέση με αυτά που τους οφείλονται.²³⁶

²³¹ Για μια λεπτομερή ανάλυση του ρόλου του FWO, βλ. Παράρτημα 2.

²³² Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το FWO έχει ευθύνη μόνο σε σχέση με τον Νόμο περί Δίκαιης Εργασίας. Ως εκ τούτου, η κάλυψή του αφορά αποκλειστικά στους εργοδότες που καλύπτονται από τη νομοθεσία και δεν περιλαμβάνει θέματα που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Παραμένουν κρατικοί νόμοι και συστήματα για ορισμένους εργοδότες και εργαζομένους επίσης.

²³³ FWA 2009, Άρθρο 682.

²³⁴ FWO, Assisted Dispute Resolution Services Annual Report 2017-2018, <https://www.fairwork.gov.au/annual-reports/annual-report-2017-18/02-fwo-performance-report/assisted-dispute-resolution-services>

²³⁵ Fair Work Ombudsman and Registered Organisations Commission Entity Annual Report 2018-2019, <https://www.transparency.gov.au/annual-reports/fair-work-ombudsman-and-registered-organisations-commission-entity/reporting-year/2018-2019-10>. Κατά την περίοδο 2017-2018, το FWO οριστικοποίησε το 96% όλων των διαφορών μέσω των υπηρεσιών υποβοηθούμενης επίλυσης διαφορών κατά μέσο όρο σε επτά ημέρες. <https://www.fairwork.gov.au/annual-reports/annual-report-2017-18/02-fwo-performance-report/assisted-dispute-resolution-services>. Η συνεργασία μεταξύ μηχανισμών επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών και επιθεώρησης εργασίας εδραϊώνεται επίσης μέσω σημείων διαβούλευσης, τα οποία βρίσκονται όχι μόνο στα κεντρικά γραφεία των νομαρχιακών γραφείων εργασίας του Υπουργείου Υγείας, Εργασίας και Πρόνοιας, αλλά και στα γραφεία επιθεώρησης εργασίας. Ανάλογα με τη δικαιοδοσία, τόσο οι παραπάνω μηχανισμοί όσο και οι επιθεωρήσεις ανταλλάσσουν μεταξύ τους αιτήματα παραπομπής και καταγγελίες.

²³⁶ Η πρώτη παρέμβαση απέδωσε κατά μέσο όρο ανακτηθέντα χρηματικά ποσά ύψους 614 δολαρίων ανά διαφορά την περίοδο 2017-18. Με τον τρόπο αυτόν αντιμετωπίστηκαν 20.538 διαφορές (περίπου το 72% του συνόλου των διαφορών και περίπου το 75% των διαφορών που επιλύθηκαν χωρίς προσφυγή σε εξουσίες συμμόρφωσης ή επιβολής). Η μεσολάβηση αφορούσε σε 5.125 διαφορές (περίπου 18% του συνόλου των διαφορών και περίπου 19% των διαφορών που επιλύθηκαν) και απέφερε περίπου 1.268\$ ανά διαφορά. Η συνδρομή για χαμηλόποσες προσφυγές περιλαμβάνει την παροχή βοήθειας από το FWO σε άτομα που θέλουν να συντάξουν μια επιστολή ή ένα αίτημα, να υπολογίσουν το μειωμένο ποσό που τους έχει καταβληθεί και να συμπληρώσουν έντυπα για την έναρξη της διαδικασίας υποβολής χαμηλόποσης προσφυγής (η οποία συνεπάγεται παραίτηση από κάθε δικαίωμα επιβολής προστίμου). Μόνο 800 διαφορές επιλύθηκαν με αυτόν τον τρόπο (λιγότερο από το 3% του συνόλου των διαφορών), αποφέροντας περίπου 1.530 \$ ανά διαφορά (ACTU, Βελτίωση της προστασίας των μισθών και των δικαιωμάτων ενίσχυσης των εργαζομένων: αυστηροποίηση των ποινών μη συμμόρφωσης: Απάντηση στο Έγγραφο Διαβούλευσης της Γενικής Εισαγγελίας, Υποβολή ACTU, 25 Οκτωβρίου 2019, Αρ. Εγγράφου ACTU 45/2019, <https://www.actu.org.au/media/1385754/d45-actu-submission-re-improving-protections-of-employees-wages-and-entitlements-strengthening-penalties-for-non-compliance-october-2019.pdf>).

73. Η περίπτωση της Αυστραλίας αναδεικνύει επίσης τον ρόλο της επιθεώρησης εργασίας όσον αφορά τους εργαζομένους με ασαφείς σχέσεις απασχόλησης. Το FWO μπορεί να διερευνά διαφορές σχετικά με την ύπαρξη σχέσης απασχόλησης ή μια εικαζόμενη παραβίαση ψευδών συμβατικών διατάξεων. Σε περιπτώσεις όπου το FWO θεωρεί ότι ένας εργαζόμενος έχει δηλωθεί εσφαλμένα, ο Διαμεσολαβητής μπορεί να επιλέξει να μεσολαβήσει στη διαφορά μεταξύ των μερών ή να συνεργαστεί με την επιχείρηση.²³⁷

74. Στην περίπτωση της **Γαλλίας**, τα κύρια καθήκοντα των επιθεωρητών εργασίας είναι να παρακολουθούν την εφαρμογή του εργατικού δικαίου σε όλες τις πτυχές του, να συμβουλεύουν και να ενημερώνουν τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και να διευκολύνουν τη συμφιλίωση μεταξύ των μερών.²³⁸ Στο πλαίσιο αυτό, συνιστάται είτε ο εργαζόμενος είτε ο εργοδότης να επικοινωνούν με την Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση διαφορών· ο εργαζόμενος δεν μπορεί να τιμωρείται από τον εργοδότη του επειδή επικοινωνήσει με την Επιθεώρηση Εργασίας.²³⁹

75. Στην **Ισπανία**, η Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διαδραματίζει θεμελιώδη ρόλο ως εγγυητής της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς εργασίας. Τα καθήκοντά της περιλαμβάνουν την παρακολούθηση και τον έλεγχο αυτών των κανονισμών, ενώ σταδιακά έχουν προστεθεί και διάφορες άλλες αρμοδιότητες, όπως η ενημέρωση και η παροχή τεχνικής βοήθειας σε εργοδότες και εργαζομένους, η μεσολάβηση, η διαιτησία και η συμφιλίωση.²⁴⁰ Οι μηχανισμοί αυτοί είναι διαθέσιμοι στη γενική περίπτωση των «εργατικών διαφορών»: ακόμη και αν παραδοσιακά η Επιθεώρηση έχει παρέμβει σε συλλογικές διαφορές, δεν μπορεί να αποκλειστεί η μεσολάβησή της σε ατομικές διαφορές, εφόσον συμφωνήσουν τα εμπλεκόμενα μέρη. Ο συσχετισμός με τους μηχανισμούς αυτούς που προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις δεν προσδιορίζεται, πέραν της αναφοράς ότι το έργο της Επιθεώρησης θα εκτελείται «με την επιφύλαξη» της λειτουργίας αυτών των άλλων διαύλων.²⁴¹

76. Στη **Σουηδία**, οι δραστηριότητες της επιθεώρησης εργασίας δεν εμπίπτουν στον τομέα των ατομικών εργατικών διαφορών. Σε επίπεδο χώρου εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά σε θέματα υγείας και ασφάλειας, τόσο σε επιτροπές ασφάλειας όσο και μέσω του ορισμού αντιπροσώπων για θέματα ασφάλειας. Σε περίπτωση διαφωνίας σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια, η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να υποβάλει αναφορά στην επιθεώρηση εργασίας, αλλά δεν μπορεί ποτέ να ασκήσει προσφυγή κατά του εργοδότη. Η επιβολή των νομικών διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα της επιθεώρησης εργασίας, ενώ όλες οι σχετικές υποθέσεις εκδικάζονται από τα διοικητικά δικαστήρια.²⁴²

²³⁷ Το FWO μπορεί επίσης να επιλέξει να προσφύγει στα δικαστήρια σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν υποψίες για παραβιάσεις ψευδών συμβατικών διατάξεων, με σκοπό την επιβολή της εργασιακής νομοθεσίας, την επιβολή κυρώσεων και την αποτροπή των εργοδοτών από τη διάπραξη παραβιάσεων, βλ. ΔΟΕ υποσημ. 157 παραπάνω, παρ. 963.

²³⁸ Άρθρα L. 1263-1 έως L. 1263-7, L. 8112-1 και επόμενα, R. 8111-1 και επόμενα του Εργατικού Κώδικα.

²³⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>

²⁴⁰ Άρθρο 1, παρ. 2 του Νόμου 23/2015 της 21ης Ιουλίου, σχετικά με τη Ρύθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

²⁴¹ Jesús R. Mercader Uguina, Relaciones Laborales y solución extrajudicial de controversias, <http://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/11/Relaciones%20laborales%20y%20solucion%20extrajudicial%20Jesus%20R%20Mercader.pdf>

²⁴² Julén Votinius, υποσημ. 162 παραπάνω.

77. Τέλος, το **Ηνωμένο Βασίλειο** αποτελεί παράδειγμα ενός συστήματος στο οποίο η ανάκτηση μη καταβληθέντων μισθών αποτελεί εκτελεστό ζήτημα μέσω της επιθεώρησης εργασίας και της επιβολής της νομοθεσίας στην αγορά εργασίας, επιπροσθέτως της δυνατότητας υποβολής προσφυγής για θέματα απασχόλησης από μεμονωμένο εργαζόμενο.²⁴³ Βάσει της νομοθεσίας, ο μηχανισμός περιλαμβάνει την εξουσία των αρμοδίων επιβολής του νόμου να υποβάλλουν μηνύσεις εκ μέρους των εργαζομένων σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.²⁴⁴ Ωστόσο, έχουν διατυπωθεί ανησυχίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της επιβολής: σε έκθεση της Επιτροπής Χαμηλών Αποδοχών (LPC) του 2019 διαπιστώθηκε ότι το 23% όλων των ατόμων λάμβαναν ποσά χαμηλότερα των προβλεπόμενων. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχούσε σε αύξηση των δικαιούχων εργαζομένων κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες.²⁴⁵

²⁴³ Νόμος περί Εθνικού Κατώτατου Μισθού του 1998, άρθρο 17 και επόμενα.

²⁴⁴ Νόμος περί Εθνικού Κατώτατου Μισθού του 1998, άρθρο 20.

²⁴⁵ Επιτροπή Χαμηλών Αποδοχών, Μη συμμόρφωση και επιβολή του Εθνικού Κατώτατου Μισθού (Επιτροπή Χαμηλών Αποδοχών, 2019) https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/797675/Non-compliance_and_enforcement_of_the_National_Minimum_Wage_WEB.pdf

Πίνακας 4.

Επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών – συγκριτικός πίνακας (συμπ. της Ελλάδας)

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 στον χώρο 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)	Σημαντικός 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 (FWC μέρος του δικαστικού συστήματος) Ενομάτωση διαδικασιών επίλυσης διαφορών στο σύστημα επιθεώρησης εργασίας	Η κοινωνική συμφιλίωση ενσωματωμένη στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου Αρμοδιότητα επιθεώρησης εργασίας σε ένα ευρύ φάσμα εργατικών διαφορών	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Ρόλος της επιθεώρησης εργασίας, συμπ. της διευκόλυνσης της φιλικής συμφιλίωσης μεταξύ των μερών	Υποχρεωτική εκ των προτέρων διοικητική συμφιλίωση στον ιδιωτικό τομέα Τα καθήκοντα των επιθεωρητών εργασίας περιλαμβάνουν το ΣΜΑ	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Οι δραστηριότητες της επιθεώρησης εργασίας δεν περιλαμβάνουν ατομικές εργατικές διαφορές	Υποχρεωτική συμφιλίωση πριν από την προσφυγή σε Εργατικό Δικαστήριο Υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας από τον ACAS Έλλειψη επιθεώρησης εργασίας	Αρμοδιότητες του σώματος επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε) για την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης

4.3 Σχέση με άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών²⁴⁶

78. Σε αυτήν την ενότητα εξετάζονται οι δυνητικοί δεσμοί μεταξύ εξωδικαστικών επιλογών και δικαστικών μηχανισμών, καθώς και οι αλληλεπιδράσεις τους με εναλλακτικές οδούς και κυρίως με φορείς καταπολέμησης των διακρίσεων/ανθρωπίνων δικαιωμάτων.²⁴⁷

Σχέση με άλλους
μηχανισμούς
επίλυσης διαφορών

Δικαστικοί ή οιονεί δικαστικοί μηχανισμοί

79. Στην **Αυστραλία**, η Επιτροπή για τη Δίκαιη Εργασία (FWC), ένα εξειδικευμένο δικαστήριο, είναι επιφορτισμένη με τις ατομικές διαφορές, αν και σε μεγάλο βαθμό η αρμοδιότητά της περιορίζεται στην προστασία από απόλυση. Άλλες προσφυγές υποβάλλονται στο Ομοσπονδιακό Περιφερειακό Δικαστήριο ή στο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο της Αυστραλίας. Ενώ η Επιτροπή FWC διαθέτει εσωτερικό σύστημα άσκησης έφεσης, τα μέρη μπορούν επίσης να ζητούν νομική επανεξέταση των αποφάσεων της Επιτροπής FWC ενώπιον ομοσπονδιακών δικαστηρίων. Κατά τη λήψη των αποφάσεων της, η Επιτροπή πρέπει να λαμβάνει υπόψη «την ισονομία, την ευσυνειδησία και την ουσία του θέματος».²⁴⁸

Δικαστικοί ή
οιονεί δικαστικοί
μηχανισμοί

80. Στο **Βέλγιο**, το κύριο όργανο επίλυσης εργατικών διαφορών είναι το ειδικό εργατικό δικαστήριο.²⁴⁹ Το εργατοδικείο εξετάζει προσφυγές κατά αποφάσεων των ειδικών εργατικών δικαστηρίων. Υπάρχουν λίγοι μόνο ειδικοί κανόνες συγκεκριμένα για τα εργατοδικεία, και συγκεκριμένα η δυνατότητα ενός συνδικαλιστικού εκπροσώπου να εκπροσωπή τον εργαζόμενο στο δικαστήριο, η απεριόριστη δυνατότητα προσφυγής (δηλαδή ανεξάρτητα από την αξία της προσφυγής) και η παρουσία ενός συγκεκριμένου Εισαγγελέα σε ορισμένα θέματα. Το Ανώτατο Δικαστήριο είναι αυτό που μπορεί να ακυρώνει αποφάσεις έφεσης.

²⁴⁶ Βλ. Πίνακα 5 για μια συγκριτική ανάλυση συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

²⁴⁷ Για μια λεπτομερή ανάλυση των φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, βλ. επίσης το παράρτημα της έκθεσης.

²⁴⁸ S 578(b) FWA 2009.

²⁴⁹ Κατ' αρχήν, το ειδικό εργατικό δικαστήριο δεν έχει δικαιοδοσία επί των συλλογικών διαφορών του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, μπορεί να εκδίδει αποφάσεις για διαφορές συλλογικού χαρακτήρα και διαφορές σχετικά με δικαιώματα.



- 81.** Ομοίως στη **Γαλλία**, τα εργατικά δικαστήρια (Conseils de prud'hommes) είναι αρμόδια για τις ατομικές εργατικές διαφορές στον ιδιωτικό τομέα. Οι προσφυγές εκδικάζονται σε ειδικά τμήματα των εφετείων και περαιτέρω προσφυγές υποβάλλονται στο Ακυρωτικό Δικαστήριο.
- 82.** Η διαδικασία είναι παρόμοια στην **Ισπανία**: το εργατοδικείο είναι αρμόδιο σε πρώτο βαθμό και οι προσφυγές εκδικάζονται ενώπιον των ειδικών τμημάτων των ανώτατων δικαστηρίων σε αυτόνομο κοινοτικό επίπεδο.
- 83.** Το σύστημα της **Σουηδίας** διαφέρει σημαντικά από εκείνο των άλλων χωρών: τα εργατοδικεία έχουν αποκλειστική αρμοδιότητα για όλες τις εργατικές διαφορές στον συνδικαλιστικό χώρο, αλλά οι υποθέσεις όπου δεν εμπλέκονται συνδικαλιστικές οργανώσεις εκδικάζονται πρώτα στα τοπικά πρωτοδικεία.²⁵⁰ Όλες οι προσφυγές στα πρωτοδικεία παραπέμπονται στα εργατοδικεία, τα οποία δικάζουν τελεσίδικα σε όλες τις υποθέσεις.
- 84.** Τέλος, στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, το εργατοδικείο είναι αρμόδιο για τις άδικες απολύσεις, τις διακρίσεις, τις συμβατικές παραβάσεις που δεν υπερβαίνουν τις 25.000 λίρες Αγγλίας, τις προσφυγές για θέματα κατώτατου μισθού, τις παράνομες κρατήσεις μισθών, τη μη παροχή των κατάλληλων εγγράφων και τις διαφορές σχετικά με τις πληρωμές που προκύπτουν από πτωχεύσεις. Τα αστικά δικαστήρια εκδικάζουν προσφυγές που αφορούν σε παραβίαση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παράνομης απόλυσης, των αδικοπραξιών και των παραβιάσεων των κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας. Τα αστικά δικαστήρια εκδικάζουν επίσης προσφυγές μετά τη λήξη της προθεσμίας έκδοσης απόφασης εργατοδικείου.

Συμμετοχή ορκωτών δικαστών/μελών

- 85.** Σύμφωνα με το δικαίωμα έκφρασης γνώμης του αναλυτικού πλαισίου που χρησιμοποιείται στην έκθεση για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επίλυσης διαφορών,²⁵¹ οι παρεμβάσεις τρίτων μερών σε εργατικές διαφορές απαιτούνται για να παρέχουν κάποιο βαθμό λαϊκής νομιμότητας και να γίνονται τελικά αποδεκτές από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτό συνήθως εξασφαλίζεται μέσω κάποιας μορφής κοινής συμμετοχής εργοδοτών και συνδικαλιστών/εργαζομένων ή συμμετοχής ορκωτών μελών στις δικαστικές διαδικασίες. Αυτοί οι κανόνες σύνθεσης καθιστούν επίσης τις δικαστικές διαδικασίες λιγότερο νομικιστικές και επίσημες.²⁵²
- 86.** Στην **Αυστραλία**, η Επιτροπή FWC αποτελείται από εμπειρογνώμονες σε θέματα εργασιακών σχέσεων, επιχειρήσεων και νομικών αντικειμένων που διορίζονται από την κυβέρνηση.²⁵³
- 87.** Στο **Βέλγιο**, ο πρόεδρος του ειδικού εργατικού δικαστηρίου είναι επαγγελματίας δικαστής, επικουρούμενος από δύο ορκωτούς δικαστές, εκ των οποίων ο ένας είναι εκπρόσωπος του εργοδότη και ο άλλος εκπρόσωπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης.²⁵⁴ Όπως και με το ειδικό εργατικό δικαστήριο, τα τμήματα του εργατοδικείου αποτελούνται από έναν επαγγελματία δικαστή και δύο ή τέσσερις ορκωτούς δικαστές.

²⁵⁰ Τα σουηδικά εργατοδικεία δεν χρεώνουν δικαστικά τέλη, αν και τα πρωτοδικεία χρεώνουν. Περαιτέρω, στο συνδικαλιστικό πλαίσιο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καλύπτουν όλα τα δικαστικά έξοδα. Αυτό λειτουργεί ως κίνητρο για να επιδιώκεται διευθέτηση μέσω διαπραγματεύσεων για εργατικές διαφορές και για να προσελκύνονται οι προσφεύγοντες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για τους μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους, διατίθεται οικονομική ενίσχυση βάσει εισοδήματος, αλλά αυτή μπορεί να καλύψει μόνο ένα μέρος των δικαστικών δαπανών (βλ. Ebisui et al. υποσημ.7, 21).

²⁵¹ Βλ. ανάλυση παραπάνω.

²⁵² Ebisui et al. 21.

²⁵³ Νόμος FWA 2009, Άρθρα 626-627.

²⁵⁴ Υπάρχει επίσης ένας εισαγγελέας εργατικών θεμάτων, ο οποίος εκπροσωπεί το δημόσιο συμφέρον και παρεμβαίνει ειδικά σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης ή σε υποθέσεις διακρίσεων, παρενόχλησης ή βίας.

- 88.** Ομοίως στη **Γαλλία**, κάθε εργατικό δικαστήριο αποτελείται από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων.²⁵⁵ Εάν μεταξύ των ορκωτών δικαστών υπάρξει ισοψηφία και το ζητήσουν οι διάδικοι, ή εάν δικαιολογείται από τη φύση της διαφοράς, η τελεσίδικη απόφαση λαμβάνεται από επαγγελματία δικαστή του περιφερειακού δικαστηρίου.²⁵⁶ Εφέσεις υποβάλλονται στα αρμόδια τμήματα των εφετείων, τα οποία στελεχώνονται από επαγγελματίες δικαστές. Ο νόμος για την ανάπτυξη, τη δραστηριότητα και τις ίσες οικονομικές ευκαιρίες της 6ης Αυγούστου 2015 προβλέπει πλέον έναν υπεύθυνο υπεράσπισης συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη συνδρομή και την εκπροσώπηση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια μιας διαδικασίας ενώπιον του Εργατοδικείου και του Εφετείου.²⁵⁷
- 89.** Στην **Ισπανία**, τα εργατοδικεία αποτελούνται από έναν δικαστή με αρμοδιότητα που εκτείνεται σε ολόκληρη την ισπανική επαρχία.
- 90.** Στη **Σουηδία**, το Εργατοδικείο είναι ένα κοινό όργανο στο οποίο η πλειοψηφία των μελών είναι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων. Το σουηδικό Εργατοδικείο έχει συνολικά 25 μέλη: οκτώ επαγγελματίες δικαστές, οι οποίοι ασκούν καθήκοντα πρόεδρου (τέσσερις) και αντιπροέδρου (τέσσερις), τρία ουδέτερα άτομα με εξειδικευμένες γνώσεις της αγοράς εργασίας (τα άτομα αυτά, τα οποία συνήθως έχουν προϋπηρεσία στην κυβέρνηση ή σε άλλη αρχή στον τομέα της επαγγελματικής ζωής, δεν χρειάζεται να είναι ειδικευμένοι δικαστές) και 14 εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων.²⁵⁸
- 91.** Τέλος, στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, τα εργατικά δικαστήρια αποτελούνται από έναν πρόεδρο (δικηγόρο) και ένα άτομο το οποίο στο παρελθόν είχε διοριστεί από ένωση εργοδοτών και ένα άλλο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά το οποίο πλέον είναι εθελοντής με βάση την εμπειρία του «από την πλευρά των εργοδοτών» ή «από την πλευρά των εργαζομένων». Ενώ τα ίδια τα εργατοδικεία δημιουργήθηκαν ως μια σχετικά ανεπίσημη και προσβάσιμη «εναλλακτική λύση» έναντι των τακτικών αστικών δικαστηρίων σε υποθέσεις εργατικού δικαίου²⁵⁹, μετά από μια σειρά μεταρρυθμίσεων έχουν καταστεί όλο και πιο παρόμοια με τα συνήθη δικαστήρια.²⁶⁰ Σύμφωνα με στοιχεία από την Έρευνα Αιτήσεων Εργατικών Δικαστηρίων (SETA), οι εργοδότες είναι πολύ πιθανότερο να εκπροσωπούνται στις ακροάσεις από εξειδικευμένο νομικό σε αντίθεση με τους ενάγοντες· επιπλέον, υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που υποδηλώνουν ότι, όπου οι ενάγοι εκπροσωπούνται από δικηγόρο, οι ενάγοντες είναι λιγότερο πιθανό να επιτύχουν θετική έκβαση της υπόθεσής τους.²⁶¹ Ο Dickens έχει τονίσει την έλλειψη ευαισθητοποίησης εκ μέρους πολλών εργαζομένων (ιδίως των ευάλωτων και των μη συνδικαλισμένων) σχετικά με τα νομικά τους δικαιώματα και τον τρόπο επιβολής αυτών, καθώς και τη δυσκολία πρόσβασης σε νομικές συμβουλές ή εκπροσώπηση, με αποτέλεσμα να μην ξεκινούν ή να μην συνεχίζονται υποθέσεις στα εργατοδικεία.²⁶²

²⁵⁵ C. trav., άρθρ. L. 1421-1.

²⁵⁶ Για λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τη διαδικασία, βλ. <https://www.designation-prudhommes.gouv.fr/PortailWebFO/Accueil.action;jsessionid=6D646113C94CF3AF7045E0D-C3E02A113>

²⁵⁷ Νόμος για την ανάπτυξη, τη δραστηριότητα και τις ίσες οικονομικές ευκαιρίες της 6ης Αυγούστου 2015, άρθρο L. 1453-4, Εργατικού Κώδικα. Διάταγμα αριθ. 2016-975 της 18ης Ιουλίου 2016, άρθρο 258 του Νόμου 2015-990 της 6ης Αυγούστου 2015. Η νομοθεσία παρέχει πρόσβαση σε διευκολύνσεις: Για παράδειγμα, σε εταιρείες και οργανισμούς με τουλάχιστον 11 εργαζόμενους, ο υπεύθυνος υπεράσπισης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εάν πρόκειται για εργαζόμενο, λαμβάνει 10 ώρες μηνιαίας άδειας για την άσκηση των καθηκόντων του, διατηρώντας παράλληλα τις αποδοχές του κατά τη διάρκεια της απουσίας του (το κράτος αποζημιώνει τον εργοδότη).

²⁵⁸ Νόμος περί Εργατικών Διαφορών (1974:371), κεφ. 3, ενότητες 1-3.

²⁵⁹ Dickens, L. The Coalition government's reforms to employment tribunals and statutory employment rights – echoes of the past, (2014) 45 Industrial Relations Journal, 234 at 244.

²⁶⁰ Corby, S. and Latreille, P. Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism exemplified', (2012) 41 Industrial Law Journal, 387.

²⁶¹ Saundry and Dix, υποσημ. 152 παραπάνω, 483.

²⁶² Dickens, L. 'Delivering Fairer Workplaces through Statutory Rights? Enforcing Employment Rights in Britain,' Ανακοίνωση στο 15ο Παγκόσμιο Συνέδριο της Διεθνούς Ένωσης Εργασιακών Σχέσεων, Σίδνεϋ, Αυστραλία, 5 Αυγούστου 2009.



Προαγωγή του δικαστικού συμβιβασμού και ενδυνάμωση των προσφευγόντων

92. Η συμφιλίωση και η μεσολάβηση χρησιμοποιούνται ευρέως για την προώθηση της επίλυσης διαφορών στις ατομικές εργατικές διαφορές. Οι πρακτικές διαφέρουν οποίο ανάλογα με το εάν η διαδικασία είναι υποχρεωτική ή εκούσια, δωρεάν ή με χρέωση, αλλά και ανάλογα με το ποιος συντονίζει τη διεθνήτησή.²⁶³

Προαγωγή του δικαστικού συμβιβασμού και ενδυνάμωση των προσφευγόντων

93. Στην περίπτωση της **Αυστραλίας**, η Επιτροπή FWC μπορεί να προσφέρει δωρεάν τηλεφωνική συμφιλίωση στον τομέα της αρμοδιότητάς της (δικαιώματα απόλυσης), η οποία διεξάγεται από ειδικούς μεσολαβητές και μπορεί να εκκινηθεί εκουσίως με τη συγκατάθεση των μερών, μεταξύ άλλων για προσφυγές λόγω άδικης απόλυσης. Προβλέπεται τριήμερη περίοδος υπαναχώρησης μετά τη συμφιλίωση των υποθέσεων προσφυγής λόγω άδικης απόλυσης. Η περίοδος αυτή ισχύει για τα μη εκπροσωπούμενα μέρη και μπορεί δυνητικά να συμβιβάσει την αποτελεσματικότητα της ταχείας τηλεφωνικής συμφιλίωσης με την αμεροληψία των συμφωνιών διεθνήτησης, παρέχοντας χρόνο σε όσους δεν εκπροσωπούνται να αναζητήσουν συμβουλές πριν δεσμευτούν σε συμφωνία διεθνήτησης. Η συμφιλίωση μέσω τηλεφώνου (αντί των κατά πρόσωπο συναντήσεων) ήταν μια αμφιλεγόμενη πρωτοβουλία, με τους επαγγελματίες που εκπροσωπούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους αρχικά να υποστηρίζουν ότι η δυναμική των κατά πρόσωπο συναντήσεων συμφιλίωσης (οι οποίες είναι ευνοϊκές για την επίτευξη διεθνήτησης) χάνεται μέσω του τηλεφώνου.²⁶⁴ Ωστόσο, σχετικές έρευνες δείχνουν ότι η συμφιλίωση μέσω τηλεφώνου υπήρξε γενικά άμεση και αποτελεσματική, επιτυγχάνοντας διεθνήτηση σε περίπου τα τέσσερα πέμπτα των υποθέσεων άδικης απόλυσης.²⁶⁵

94. Στο **Βέλγιο**, η συμφιλίωση οργανώνεται από το δικαστήριο.²⁶⁶ Κάθε διάδικος μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο την εκκίνηση διαδικασίας συμφιλίωσης, είτε πριν από την έναρξη της δικαστικής διαδικασίας είτε ανά πάσα στιγμή στη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας είτε, το αργότερο, στη διάρκεια των προφορικών υπομνημάτων. Ο δικαστής μπορεί επίσης να προτείνει στα μέρη συμβιβασμό αντί δίκης, με την επιφύλαξη της συμφωνίας των μερών. Η μεσολάβηση μπορεί να λάβει χώρα εκτός δικαστικής διαδικασίας, αλλά μπορεί επίσης να είναι δικαστική (δηλαδή να κινηθεί από το δικαστήριο στο πλαίσιο υφιστάμενων νομικών διαδικασιών, αλλά μόνο με τη συναίνεση των μερών).²⁶⁷ Εάν τα μέρη καταλήξουν σε συμφωνία διεθνήτησης, αυτή είναι δεσμευτική για τα μέρη, αλλά δεν είναι εκτελεστή χωρίς επικύρωση από το δικαστήριο. Τα έγγραφα και οι ανακοινώσεις που προκύπτουν από τη μεσολάβηση είναι εμπιστευτικά και δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε δικαστική ή παρόμοια διαδικασία (δηλαδή σε διοικητική ή διαιτητική διαδικασία). Σε περίπτωση παραβίασης αυτής της υποχρέωσης εμπιστευτικότητας, ο δικαστής μπορεί να επιδικάσει αποζημίωση.

²⁶³ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω, 25.

²⁶⁴ Αναφέρεται στο Forsyth, A. *Workplace conflict resolution in Australia: the dominance of the public dispute resolution framework and the limited role of ADR*, (2012) 23 *The International Journal of Human Resource Management*, 476.

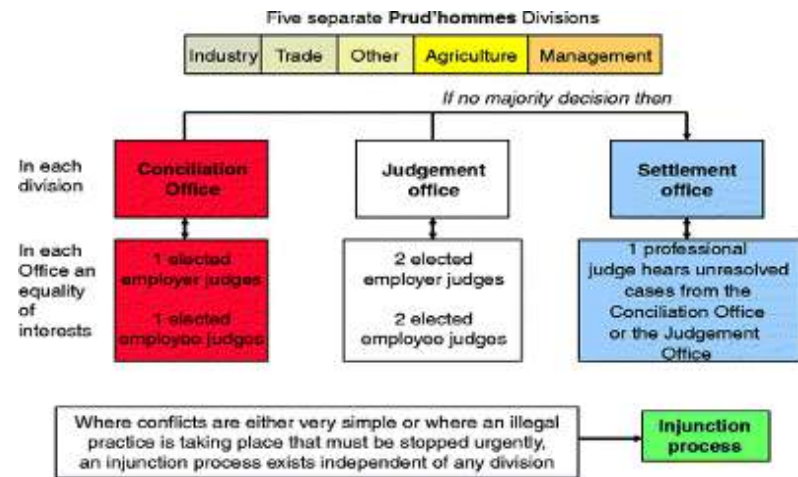
²⁶⁵ Για λεπτομερή ανάλυση των αποδεικτικών στοιχείων, βλ. Forsyth, υποσημ. 158 παραπάνω.

²⁶⁶ Η συμφιλίωση είναι δωρεάν.

²⁶⁷ Άρθρα 1724 έως 1737 του Δικαστικού Κώδικα.

95. Στη Γαλλία, όταν οι εργαζόμενοι υποβάλλουν μια υπόθεση σε ένα από τα πέντε τμήματα εργατικών υποθέσεων του Εργατοδικείου, η υπόθεση αρχικά υποβάλλεται σε ένα τμήμα συμφιλίωσης, όπου δύο ορκωτοί σύμβουλοι με αρμοδιότητα δικαστών επιδιώκουν την επίτευξη αμοιβαίας συμφωνίας (βλέπε Σχ. 9). Οι σύμβουλοι εκπληρώνουν τα καθήκοντα της συμφιλίωσης και της δικαστικής κρίσης: εναλλάσσονται στην άσκηση της προεδρίας και η προεδρία δεν έχει προτεραιότητα στη συμφιλίωση. Η διαδικασία της συμφιλίωσης διαρκεί κατά μέσο όρο μόνο δέκα λεπτά και το ποσοστό επιτυχίας είναι περίπου 10%.²⁶⁸ Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία, η υπόθεση παραπέμπεται σε ακροαματική διαδικασία με τέσσερις δικαστές. Στην περίπτωση αυτή, ο ηττηθείς διάδικος μπορεί να ασκήσει έφεση κατά της απόφασης επαγγελματία δικαστή που αποφασίζει μόνος του. Παρά την κριτική από ορισμένους εργοδότες για το κόστος και τον χρόνο που απαιτείται, το πρώτο στάδιο συμφιλίωσης από δύο ορκωτούς δικαστές που εκπροσωπούν τις δύο πλευρές εξακολουθεί να θεωρείται ότι παρέχει στον θιγόμενο εργαζόμενο μια πραγματική ευκαιρία να παρουσιάσει την υπόθεσή του χρησιμοποιώντας νομικά επιχειρήματα ενώπιον ενός αμερόληπτου ακροατηρίου, ώστε να μπορέσει να υπάρξει επίλυση.²⁶⁹ Ωστόσο, η συμφιλίωση ολοκληρώνεται επιτυχώς μόνο σε μία από τις δέκα περιπτώσεις κατά μέσο όρο.²⁷⁰ Τα τελευταία χρόνια αυξάνεται ο αριθμός των υποθέσεων στις οποίες και οι δύο πλευρές εκπροσωπούνται από δικηγόρους. Αυτή η κατάσταση εδραϊώνει πιο στέρεα τις υπάρχουσες θέσεις και αρχίζει να υπονομεύει την αποτελεσματικότητα της φάσης συμφιλίωσης *Prud'hommes*.²⁷¹ Οι μεταρρυθμίσεις που εισήχθησαν το 2015 καθιστούν πλέον δυνατή τη συχνότερη προσφυγή σε δικαστή, του οποίου η ψήφος υπερικύει. Η προσφυγή σε δικαστή γίνεται όταν το ζητήσουν τα μέρη ή όταν αυτό δικαιολογείται από την πολυπλοκότητα της διαφοράς

Σχ. 9 Συμφιλίωση σε ατομικές διαφορές στη Γαλλία.²⁷²



96. Εκτός από τον δικαστικό συμβιβασμό, προβλέπεται επίσης εξωδικαστικός συμβιβασμός και μεσολάβηση. Όσον αφορά στον πρώτο, υπάρχουν πολύ λίγες μελέτες σχετικά με αυτή τη μορφή επίλυσης διαφορών.²⁷³ Στην περίπτωση της μεσολάβησης, ο δικαστής μπορεί να προτείνει μεσολάβηση στους διαδίκους κατά τη διάρκεια της ακροαματικής διαδικασίας. Εάν συμφωνούν και τα δύο μέρη, ο δικαστής ορίζει μεσολαβητή, καθορίζει τη διάρκεια της μεσολάβησης και ορίζει νέα ημερομηνία για την ακροαματική διαδικασία.²⁷⁴

²⁶⁸ Βλ. υποσημ. 160 παραπάνω.

²⁶⁹ Grumbach, T., and Serverin, E. *L'audience initiale: de sa phase de conciliation à sa phase juridictionnelle*, (2009) 735 *Droit Ouvrier*, 735, 469.

²⁷⁰ Οπ.π.

²⁷¹ Δύο άλλες μορφές συμφιλίωσης μπορούν να λάβουν χώρα σε σχέση με ορισμένα είδη εργατικών καταγγελιών: οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις διαδικασίες συμφιλίωσης ή μεσολάβησης του Αστικού Κώδικα ή, εάν το ζήτημα αφορά σε διακρίσεις, την ανεξάρτητη υπηρεσία HALDE (Ανώτατη Αρχή για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και την Ισότητα) (βλ. Contrepois, S. *Changes in Conciliation, Arbitration and Mediation Services used in the Resolution of Labour Disputes in France* (Working Lives Research Institute, 2010) 36).

²⁷² Clark, N. Contrepois, S. and Jefferys, S. *Collective and individual alternative dispute resolution in France and Britain*, (2012) 23 *The International Journal of Human Resource Management*, 550.

²⁷³ Η μέθοδος αυτή δεν ρυθμίζεται από το κράτος και τα μέρη μπορούν να απευθύνονται σε μη κρατικές οργανώσεις. Όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, δείχνουν ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τη χρήση της μεσολάβησης σε επίπεδο εταιρείας είναι ανάμεικτες, ως αποτέλεσμα της έλλειψης εμπιστοσύνης στην αμερόληπτη του μεσολαβητή και του φόβου πιθανών επιπτώσεων στη σταδιοδρομία των προσφευγόντων. Le Flanchec, A., et Rojot, J. *La médiation dans les relations du travail*, (2009) 2 *Négociations*, 155.

²⁷⁴ Κώδικας πολιτικής δικονομίας (Code de procédure civile - CPC), άρθρ. 131-6.

Η μεσολάβηση μπορεί να ανατεθεί σε ένα άτομο ή σε ομάδα μεσολαβητών. Ένα άτομο που διορίζεται ως μεσολαβητής πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις όσον αφορά στην ανεξαρτησία και την ηθική του υπόσταση.²⁷⁵ Στην πράξη, τα πρόσωπα που διορίζονται συνήθως είναι πρώην δικαστές, δικηγόροι ή άλλα πρόσωπα του επιχειρηματικού κόσμου. Η διάρκεια της μεσολάβησης περιορίζεται σε τρεις μήνες, με πιθανή παράταση για περαιτέρω περίοδο τριών μηνών, κατόπιν αιτήματος του μεσολαβητή.²⁷⁶ Ο μεσολαβητής δεσμεύεται από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και οι δηλώσεις που υποβάλλονται στον μεσολαβητή δεν μπορούν ούτε να προσκομιστούν ούτε να αξιοποιηθούν αργότερα στη διαδικασία με παραπομπή, ή σε οποιοδήποτε άλλο πλαίσιο, χωρίς τη συναίνεση και των δύο μερών.²⁷⁷ Μετά τη διαδικασία μεσολάβησης, ο μεσολαβητής ενημερώνει εγγράφως τον δικαστή εάν τα μέρη έχουν κατορθώσει να βρουν λύση στη διαφορά τους.²⁷⁸ Εάν οι διάδικοι δεν καταλήξουν σε συμφωνία, ο δικαστής ακούει τα επιχειρήματα και των δύο πλευρών. Εάν επιτευχθεί συμφωνία,²⁷⁹ τα μέρη πρέπει να αποσύρουν τις αξιώσεις τους και να ζητήσουν από τον δικαστή να επικυρώσει τη συμφωνία, ώστε αυτή να καταστεί νομικά εκτελεστή. Εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι η μεσολάβηση μπορεί να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό μέσο επίλυσης μιας ατομικής εργατικής διαφοράς που θα ικανοποιεί όλα τα μέρη της διαφοράς.²⁸⁰

97. Στην Ισπανία, επιδιώκεται δικαστική συμφιλίωση από γραμματείς δικαστηρίου και σε περίπτωση αποτυχίας, από δικαστές.²⁸¹ Εάν επιτευχθεί συμφωνία συμφιλίωσης ενώπιον του γραμματέα του δικαστηρίου, αυτή θα έχει την ίδια νομική ισχύ με τη δικαστική συμφιλίωση. Εάν τα δύο μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσω συμφιλίωσης ενώπιον του γραμματέα του δικαστηρίου, μπορούν να το πράξουν μέσω συμφιλίωσης ενώπιον του δικαστή· στην περίπτωση αυτή, η συμφωνία πρέπει να εγκριθεί από τον δικαστή.²⁸² Μια άλλη ευκαιρία συμφιλίωσης παρέχεται στο σημείο όπου, αφού προσκομιστούν τα αποδεικτικά στοιχεία, τα μέρη μπορούν να λάβουν προτάσεις και βοήθεια από τον δικαστή.²⁸³ Όσον αφορά στη μεσολάβηση, εφαρμόζεται η λεγόμενη «συνδεδεμένη με το δικαστήριο μεσολάβηση», με την οποία η κλήτευση μπορεί να επιτρέψει τη διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με τις διαδικασίες μεσολάβησης που θεσπίζονται με συλλογικές συμβάσεις. Ο δικαστής μπορεί να προτείνει την εν λόγω μεσολάβηση σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, εφόσον αυτό γίνει αποδεκτό και από τα δύο μέρη. Ο δικαστής δεν εκτελεί καθήκοντα μεσολάβησης αυτοπροσώπως και η υπόθεση παραπέμπεται σε επαγγελματία μεσολαβητή.²⁸⁴ Η μεσολάβηση μπορεί να καταλήξει σε συνολική συμφωνία, σε μερική συμφωνία ή σε μη συμφωνία. Εάν καταλήξει σε συνολική συμφωνία, τα μέρη μπορούν να αποσυρθούν από τη διαδικασία και είτε να παρουσιάσουν τη συμφωνία ενώπιον του δικαστηρίου προκειμένου αυτή να επικυρωθεί και να ενσωματωθεί εγγράφως, είτε να συμπεριλάβουν τους όρους της σε μια διαδικασία συμφιλίωσης ενώπιον του γραμματέα του δικαστηρίου. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία ή επιτευχθεί μόνο μερική συμφωνία, τα μέρη καλούνται σε δίκη. Πλέον προσφέρεται μεσολάβηση από αρκετά δικαστήρια, συμπεριλαμβανομένων αυτών σε Μπιλμπάο, Βαρκελώνη, Μπούργκος και Μαδρίτη.²⁸⁵ Η εμπειρία υπήρξε θετική για τους χρήστες και αξιολογείται θετικά από τους δικαστές, καθώς βοηθά στην αποσυμφόρηση του έργου των ήδη υπερφορτωμένων δικαστών, ενώ ταυτόχρονα προσφέρει ταχύτερες και πρακτικότερες λύσεις στους χρήστες. Τα μέρη μπορούν επίσης να επιλέξουν να δεσμευτούν σε διαιτησία, με την οποία υποβάλλουν την επίλυση της διαφοράς σε τρίτο μέρος που εκδίδει απόφαση.²⁸⁶ Σε αντίθεση με τη συμφιλίωση και τη μεσολάβηση, η διαιτησία δεν θεσπίζεται νομικά ως μέσο αποφυγής δικαστικής διαδικασίας και έχει μόνο εκούσιο χαρακτήρα σε μεμονωμένες διαφορές.²⁸⁷

²⁷⁵ CPC, άρθρ. 131-4, 131-5. / ²⁷⁶ CPC, άρθρ. 131-3. / ²⁷⁷ CPC, άρθρ. 131-14. / ²⁷⁸ CPC, άρθρ. 131-11. / ²⁷⁹ CPC, άρθρ. 131-12.

²⁸⁰ Βλ. Chappe, N. and Doriat-Duban, M. *La résolution des conflits individuels du travail. Conciliation versus médiation*, (2003) 113 *Revue d'économie politique*, 549.

²⁸¹ Δεν υπάρχει έγκυρος ορισμός ούτε της μεσολάβησης ούτε της συμφιλίωσης στο εργατικό δίκαιο ή στις συλλογικές συμβάσεις.

²⁸² LJS, άρθρ. 84.3.

²⁸³ LJS, άρθρ. 85.8.

²⁸⁴ Ο δικαστής αποφασίζει κατά την εξέταση της προσφυγής εάν η υπόθεση μπορεί να παραπεμφθεί σε μεσολάβηση συνδεδεμένη με το δικαστήριο και κοινοποιεί την απόφαση αυτή στους διαδίκους εγγράφως. Στο σημείο αυτό, ο δικαστής ορίζει επίσης ημερομηνία για τη δίκη σε περίπτωση που τα μέρη αποφασίσουν να μην αποδεχθούν τη μεσολάβηση.

²⁸⁵ García, M.R. "Protocolo de mediación social", in *Guía para la práctica de la mediación intrajudicial*, (2013) *Revista del Poder Judicial* (Madrid, Consejo General del Poder Judicial), 121.

²⁸⁶ LJS, άρθρ. 65.3.

²⁸⁷ ET, άρθρ. 91.

98. Στη **Σουηδία**, οι δικαστές επιχειρούν να διευθετήσουν τις διαφορές με τη συναίνεση των μερών πριν την ακροαματική διαδικασία, τόσο στα εργατοδικεία όσο και στα πρωτοδικεία.²⁸⁸ Ο πρόεδρος έχει καθήκον να διερευνήσει τις δυνατότητες διευθέτησης κατά την προκαταρκτική ακρόαση: κανονικά, η μία πλευρά (π.χ. ο δικηγόρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης συνοδευόμενος από στέλεχος της οργάνωσης και τους εργαζομένους που εμπλέκονται) έχει τη μία αίθουσα και η άλλη πλευρά (π.χ. ο δικηγόρος της ένωσης εργοδοτών και ο διευθύνων σύμβουλος της σχετικής εταιρείας) έχει την άλλη αίθουσα και ο πρόεδρος εναλλάσσεται μεταξύ των δύο αιθουσών, επιδιώκοντας τη συμφιλίωση.²⁸⁹ Εάν οι συζητήσεις δεν στεφθούν με επιτυχία, η πλήρης ακρόαση ακολουθεί περίπου έξι μήνες μετά την προκαταρκτική ακρόαση. Περίπου 400–425 προσφυγές υποβάλλονται ετησίως στο Εργατοδικείο και περίπου οι μισές διευθετήθηκαν πριν από την πλήρη ακροαματική διαδικασία το 2010–11, σύμφωνα με τον τότε Γενικό Δικαστή.²⁹⁰ Η συμφιλίωση μπορεί να αντικατασταθεί από μεσολάβηση εάν συμφωνήσουν τα μέρη. Η δικαστική συμφιλίωση με δικαστές είναι δωρεάν, αλλά οι διάδικοι συνήθως πληρώνουν για μεσολαβητές, οι οποίοι ορίζονται από τα δικαστήρια. Σύμφωνα με την κυβερνητική έκθεση του 2012 για την ανάλυση των υποθέσεων απόλυσης μεταξύ 2005 και 2010, μόνο το 10% των υποθέσεων που παραπέμφθηκαν στα πρωτοβάθμια εργατοδικεία διευθετήθηκαν μέσω προδικαστικής συμφιλίωσης, ενώ αποφάσεις εκδόθηκαν για το 90% των υποθέσεων. Αυτό υποδηλώνει ότι μόνο οι υποθέσεις που είναι δύσκολο να επιλυθούν μέσω διαπραγμάτευσης καταγγελιών παραπέμπονται στα εργατοδικεία. Από την άλλη πλευρά, στα πρωτοδικεία περίπου το 70% των υποθέσεων που παραπέμφθηκαν διευθετήθηκαν φιλικά μέσω αποφάσεων συμφιλίωσης που εξέδωσαν δικαστές, ενώ δικαστικές αποφάσεις εκδόθηκαν για το 30% των υποθέσεων.²⁹¹

99. Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η συμφιλίωση μετά την έναρξη των διαδικασιών του εργατοδικείου παραμένει εφικτή. Σε συνδυασμό με το σύστημα συμφιλίωσης σε πρώιμο στάδιο, τα στελέχη της Υπηρεσίας ACAS εξακολουθούν να έχουν εκ του νόμου καθήκον να επιχειρούν συμφιλίωση μόλις κατατεθεί επίσημη προσφυγή στο Εργατοδικείο (βλ. Σχ. 10). Αυτό θα συμβεί είτε εάν το ζητήσουν και τα δύο μέρη, είτε εάν ο υπεύθυνος συμφιλίωσης θεωρεί ότι υπάρχει εύλογη προοπτική επιτυχίας.²⁹² Ένας μεσολαβητής της Υπηρεσίας ACAS συνήθως επιχειρεί να το κάνει αυτό, αρχικά μέσω τηλεφώνου. Όταν κρίνεται αναγκαία η ταχεία επίλυση του ζητήματος, μπορεί να διεξαχθεί προκαταρκτική ακρόαση ενώπιον μονομελούς δικαστηρίου. Αυτή η προκαταρκτική ακρόαση μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία συμφιλίωσης και να οδηγήσει σε απόφαση.²⁹³ Εάν αυτό δεν γίνει δεκτό και από τα δύο μέρη ή εάν η υπόθεση δεν αποσυρθεί, η υπόθεση παραπέμπεται σε πλήρη ακρόαση. Από όσες υποθέσεις παραπέμφθηκαν τελικά στο εργατοδικείο, μέσω της διαδικασίας συμφιλίωσης που παρέχει η Υπηρεσία ACAS το 51% των υποθέσεων διευθετήθηκε και το 18% αποσύρθηκε από τον προσφεύγοντα. Μόνο για 9.000 από όλες τις διαφορές που διεκπεραίωσε η Υπηρεσία ACAS στη διάρκεια της περιόδου εκδόθηκε απόφαση εργατοδικείου. Το έργο της Υπηρεσίας ACAS έχει περιγραφεί ως ένα «οικονομικά αποδοτικό φίλτρο» για τη μείωση των ημερών ακροαματικής διαδικασίας στα δικαστήρια και την ελαχιστοποίηση του οικονομικού και μη οικονομικού κόστους για τα εμπλεκόμενα μέρη.²⁹⁴

²⁸⁸ Περίπου 400–450 υποθέσεις παραπέμπονται στο Εργατοδικείο ετησίως και ο ετήσιος αριθμός των αποφάσεων που εκδίδονται είναι περίπου 150, λόγω του υψηλού επιπέδου φιλικών διευθετήσεων με διατηρία στο δικαστήριο (βλ. *Loven*, υποσημ. 176 παραπάνω).

²⁸⁹ *Corby*, υποσημ. 178 παραπάνω, 179.

²⁹⁰ *Όπ.π.*, 179

²⁹¹ *Julén Votinius*, υποσημ. 162 παραπάνω.

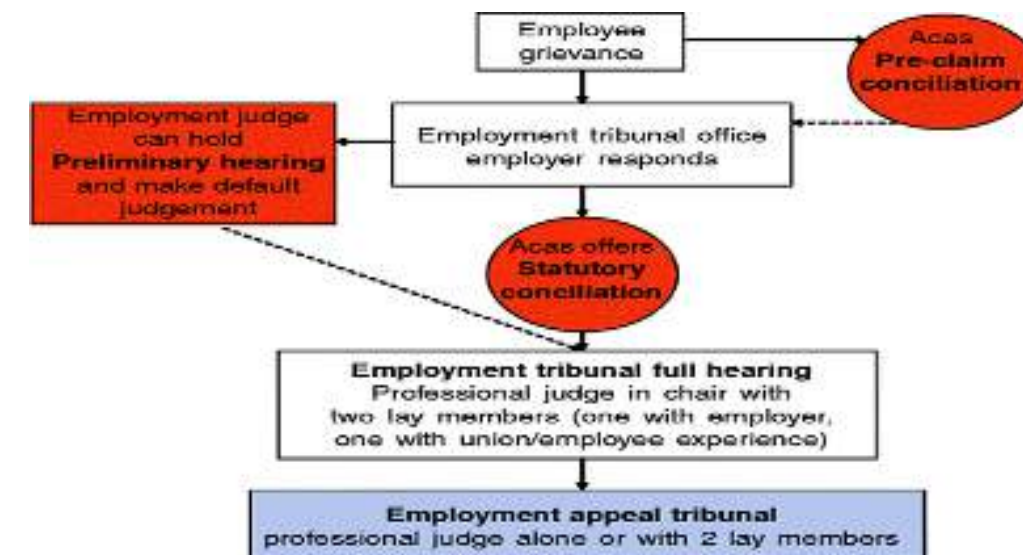
²⁹² Νόμος περί Εργατοδικείων του 1996, άρθρο 18C.

²⁹³ Τα εργατοδικεία και η Υπηρεσία ACAS χρηματοδοτούνται από το κράτος, αλλά τα έξοδα για τυχόν νομικές συμβουλές και υπηρεσίες εκπροσώπησης που λαμβάνει ο καταγγέλλων βαρύνουν τον ίδιο ή τη συνδικαλιστική οργάνωση που υποστηρίζει την υπόθεσή του.

²⁹⁴ *Dickens, L. Employment Tribunals and Alternative dispute resolution in Dickens, L. (ed) Making Employment Rights Effective*, (Hart Publishing, 2012), 36.

100. Ωστόσο, με βάση εμπειρικά στοιχεία, η αποτελεσματικότητα του συστήματος έχει αμφισβητηθεί. Στοιχεία από έρευνα που διενεργήθηκε σε προσφεύγοντες του Εργατοδικείου δείχνουν ότι ένας στους τέσσερις από αυτούς που προχώρησαν σε ιδιωτική διευθέτηση παρέμεινε δυσαρεστημένος (έναντι ενός στους πέντε με επιτυχείς προσφυγές στο εργατοδικείο).²⁹⁵ Επιπλέον, σε μελέτη σχετικά με τους ευάλωτους εργαζομένους που συμμετείχαν στο σύστημα των εργατοδικείων του Ηνωμένου Βασιλείου διαπιστώθηκε ότι η διαδικασία συμφιλίωσης της Υπηρεσίας ACAS δεν παρείχε ενδυνάμωση στους εργαζομένους αυτούς.²⁹⁶ Μια διαδικασία μεσολάβησης που βασίζεται στην έννοια της ισοτιμίας των διαπραγματεύσεων και της ουδετερότητας του υπευθύνου συμφιλίωσης μπορεί να επιτείνει την έλλειψη γνώσης του καταγγέλλοντος σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα.²⁹⁷ Όπως παρατηρεί ο *Dickens*, «η Υπηρεσία ACAS μπορεί να ενεργεί ως διαμεσολαβητής, αλλά αυτό που ορισμένοι χρειάζονται είναι ένας σύμβουλος ή συνήγορος».²⁹⁸

Σχήμα 10. Συμφιλίωση σε ατομικές διαφορές στο Ηνωμένο Βασίλειο²⁹⁹



²⁹⁵ Το 40% σχολίασε ότι ήθελε να του καταβληθεί υψηλότερο ποσό, αλλά το 20% ήθελε να λάβει μια συγγνώμη και το 19% ήθελε «δικαιοσύνη» και ένα άλλο 19% ήθελε επαναπρόσληψη (*Peters, M., Seeds, K., Harding, C., and Garnett, E., 'Findings from the Survey of Employment Tribunal Applications 2008,' Employment Relations Research Series, (BIS Department for Business Innovation & Skills, 2010) 87-88*).

²⁹⁶ Βλ. *Busby, N. and McDermont, M. Workers, Marginalised voices, and the employment tribunal system: some preliminary findings*, (2012) 16 *Industrial Law Journal* 169 at 179.

²⁹⁷ *Pollart, A. The unorganised worker; the decline in collectivism and the new hurdles to individual employment rights (2005) Industrial Law Journal* 217, 222.

²⁹⁸ *Dickens, L. The Role of conciliation in the employment tribunal system in N. Busby, M. McDermont, E. Rose & A. Sales (eds.) Access to justice in employment disputes: surveying the terrain (Institute of Employment Rights, 2013)*.

²⁹⁹ *Clark et al*, υποσημ. 272 παραπάνω.



Πρόληψη στις ατομικές εργατικές διαφορές

Πρόληψη στις ατομικές εργατικές διαφορές

- 101.** Σημαντική εξέλιξη στο πλαίσιο της επίλυσης διαφορών υπήρξε η αυξανόμενη έμφαση στην πρόληψη των διαφορών, ιδίως από τρίτους. Αυτό αντικατοπτρίζει μια ευρύτερη μεταστροφή προς αυτή την προσέγγιση, η οποία είναι εμφανής ιδίως στις υπηρεσίες διοίκησης εργασίας και υποστηρίζει ότι η πρόληψη είναι καλύτερη από τη θεραπεία,³⁰⁰ ότι οι καταγγελίες αντιπροσωπεύουν ένα εξαιρετικά μικρό ποσοστό περιπτώσεων μη συμμόρφωσης των εργοδοτών με τη νομοθεσία και ότι με την επιβολή που προκύπτει από καταγγελίες ο εργαζόμενος είναι αυτός που αναλαμβάνει το βάρος της διασφάλισης της κανονιστικής συμμόρφωσης.³⁰¹ Η έμφαση στην πρόληψη των διαφορών συνδέεται με την εξεύρεση εκούσιων λύσεων και διευθετήσεων διαφορών που γίνονται ελεύθερα αποδεκτές από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Από αυτή την άποψη, ο ρόλος των μηχανισμών συλλογικής έκφρασης γνώμης μπορεί να αποτελέσει σημαντικό μηχανισμό για την προώθηση της πρόληψης διαφορών.³⁰²
- 102.** Στην **Αυστραλία**, η στρατηγική αφοσίωσης με την κωδική ονομασία «Μελλοντικές κατευθύνσεις» που εφαρμόζεται από το 2012 έχει δώσει μεγάλη έμφαση στην πρόληψη των διαφορών και στην ενημέρωση σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της Επιτροπής FWC στον ιστότοπό της. Επιπλέον, μια νομοθετική τροποποίηση το 2013 αποσαφήνισε ότι ο ρόλος της Επιτροπής FWC συνίσταται στην «προώθηση των σχέσεων συνεργασίας και παραγωγής στον χώρο εργασίας και πρόληψη των διαφορών».³⁰³ Η εστίαση του FWO στην πρόληψη των διαφορών περιλαμβάνει πλέον ένα Κέντρο Μάθησης στο Διαδίκτυο, το οποίο προσφέρει διευκολύνσεις, όπως προγράμματα που βοηθούν τους εργαζομένους και τους εργοδότες στη διεξαγωγή δύσκολων συνομιλιών μεταξύ τους, το εργαλείο PayCheck Plus, ένα διαδικτυακό εργαλείο για τον υπολογισμό επιδικαζόμενων ποσών για εργοδότες και των εργαζομένων, καθώς και δύο υπηρεσίες τηλεφωνικών ερευνών, τη Γραμμή Βοήθειας για Μικρές Επιχειρήσεις και τη Γραμμή Ενημέρωσης για Θέματα Δίκαιης Εργασίας. Επιπλέον, το FWO συντάσσει οδηγούς βέλτιστων πρακτικών για μια σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικής επίλυσης διαφορών στον χώρο εργασίας.³⁰⁴ Το FWO έχει επίσης συνδυάσει παραδοσιακές προσεγγίσεις επιβολής με μια προσέγγιση προληπτικής συμμόρφωσης, παρέχοντας πρωτοβουλίες ενημέρωσης, εκπαίδευσης και παροχής συμβουλών στους εργαζομένους, τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς με στόχο την προώθηση της εκούσιας συμμόρφωσης.³⁰⁵
- 103.** Η **Γαλλία** αποτελεί παράδειγμα ενός συστήματος που αναγνωρίζει τον ρόλο της έκφρασης γνώμης στην πρόληψη των ατομικών εργατικών διαφορών. Αυτό επιτυγχάνεται με την αναγνώριση του «δικαιώματος κοινοποίησης». Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων³⁰⁶ κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος σε περιπτώσεις όπου θεωρείται ότι υπάρχει αδικαιολόγητη παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, της σωματικής ή ψυχικής υγείας τους ή των ατομικών ελευθεριών τους εντός της εταιρείας. Εάν διαπιστωθεί υπαιτιότητα του εργοδότη ή εάν υπάρχει διάσταση απόψεων σχετικά με την έκταση της παράβασης, το ζήτημα μπορεί να παραπεμφθεί στην επιτροπή επιδίκασης του εργατοδικείου, είτε από τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο είτε από τον εκλεγμένο εκπρόσωπο του εργαζομένου, εάν ο εργαζόμενος, ο οποίος έχει ειδοποιηθεί εγγράφως, δεν έχει αντρρήσεις. Στη συνέχεια, η επιτροπή επιδίκασης εκδίδει προσωρινή (έκτακτη) απόφαση. Η αποτελεσματικότητα αυτών των μηχανισμών πρόληψης εργατικών διαφορών προκύπτει από τα κίνητρα των εμπλεκόμενων, την ύπαρξη και την ποιότητα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, καθώς και από την ύπαρξη ενός νομικού πλαισίου που προβλέπει την κατάρτιση όλων των μερών και επιτρέπει την έγκαιρη παρέμβαση για την πρόληψη της επιδείνωσης των διαφορών.³⁰⁷

³⁰⁰ Brown, W. *Third Party Intervention Reconsidered*, (2004) 46 *Journal of Industrial Relations*, 448.

³⁰¹ Bernstein, S. *Canada*, in Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016), 79.

³⁰² Βλ. επίσης ενότητα 6. /³⁰³ Νόμος FWA 2009, άρθρο 576(2)(αα). /³⁰⁴ Forsyth, υποσημ. 158 παραπάνω, 39.

³⁰⁵ Όπ.π. /³⁰⁶ C. τραν., άρθρ. L. 2313-2. /³⁰⁷ Βλ. υποσημ. 160 παραπάνω.

104. Για την αντιμετώπιση των συνθηκών μειωμένης έκφρασης γνώμης σε άλλα συστήματα, έχουν εισαχθεί εναλλακτικοί μηχανισμοί που βοηθούν στην πρόληψη των διαφορών. Η περίπτωση της Υπηρεσίας ACAS του Ηνωμένου Βασιλείου είναι διδακτική σε αυτό το πλαίσιο. Η Υπηρεσία ACAS ολοκληρώνει ετησίως μια σειρά συμβουλευτικών έργων με μεμονωμένες εταιρείες σε θέματα όπως η διαχείριση αλλαγών, η συμμετοχή των εργαζομένων, η συνεργασία και οι ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης. Τα έργα αυτά μπορεί να αφορούν σε χιλιάδες εκπαιδευτικές εκδηλώσεις που απευθύνονται σε μεγάλο αριθμό μικρότερων ιδίως εργοδοτών. Η Υπηρεσία μοιράζει στο κοινό, μέσω φυλλαδίων και της ιστοσελίδας της, εκατοντάδες χιλιάδες αντίτυπα οδηγιών βέλτιστων πρακτικών. Επιπλέον, μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα πτυχή όλης αυτής της συμβουλευτικής δραστηριότητας της Υπηρεσίας ACAS αφορά στην ενθάρρυνση των επονομαζόμενων ρυθμίσεων «συνεργασίας». Οι υπεύθυνοι διαδικασιών συμφιλίωσης της Υπηρεσίας ACAS διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο διευκόλυνσης, συνδυάζοντας τις τεχνικές συμφιλίωσης και παροχής συμβουλών, ώστε τα διοικητικά στελέχη και οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων να μπορούν να θεσπίζουν και να αναπτύσσουν τέτοιου είδους ρυθμίσεις.³⁰⁸ Τέλος, σημαντικές στην περίπτωση αυτή είναι και **οι υπηρεσίες ενημέρωσης, παροχής συμβουλών και διαβούλευσης που παρέχονται μέσω διοικητικών υπηρεσιών και οργανισμών.** Τόσο οι φορείς επίλυσης διαφορών όσο και οι επιθεωρήσεις εργασίας δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και την παροχή συμβουλών στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν. Στόχος είναι να ενθαρρυνθεί η εκούσια συμμόρφωση και η εκούσια διευθέτηση διαφορών.³⁰⁹ Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη τα πιθανά όρια των «πακέτων αυτοβοήθειας» που μπορεί να είναι διαθέσιμα για την προώθηση της πρόληψης διαφορών, π.χ. όσον αφορά την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τα δικαιώματα και τις σχετικές διαδικασίες.³¹⁰

³⁰⁸ Αυτό ισχύει και για τον δημόσιο τομέα (π.χ. φυλακές, νοσοκομεία, πυροσβεστικές, ταχυδρομικές, ακόμη και δημόσιες υπηρεσίες, βλ. Brown, υποσημ. 300 παραπάνω 445).

³⁰⁹ Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω, 17.

³¹⁰ Bernstein, υποσημ. 301 παραπάνω, 95.

Πίνακας 5.
Ατομικές εργατικές διαφορές – συγκριτική ανάλυση (συμπ. της Ελλάδας)

Χώρα/θέμα	Αυστραλία	Βέλγιο	Γαλλία	Ισπανία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ελλάδα
Σχέση με τους δικαστικούς 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 (δικονομικό δίκαιο που εφαρμόζεται ειδικά στις εργατικές διαφορές)
Προώθηση 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 προσφερόμενη από δύο ορκωτούς δικηγόρους. Δυνατότητα μεσολάβησης με τη συγκατάθεση των μερών	Απόπειρα δικαστικού συμβιβασμού αρχικά από τους γραμματείς δικαστηρίων, και σε αποτυχία, από τους δικαστές. Πρόβλεψη για συνδεδεμένη με το δικαστήριο μεσολάβηση (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

Αλληλεπίδραση με φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων³¹¹

105. Οι φορείς υπέρ των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων μπορούν να χειρίζονται ατομικές εργατικές διαφορές στο πλαίσιο της ευρύτερης εντολής τους. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι ποικίλες και περιλαμβάνουν από την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, τη διεξαγωγή ερευνών, την έκδοση συστάσεων/γνωμοδοτήσεων, την ανάληψη δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, συμβουλευτικής βοήθειας, μεσολάβησης, λήψη μέτρων παρακολούθησης και επιθεώρησης μέχρι την εκπροσώπηση σε δικαστήριο. Στα κράτη μέλη της ΕΕ, τα φόρουμ αυτά έχουν καθιερωθεί κατά κανόνα μέσω της ενσωμάτωσης των σχετικών πράξεων της ΕΕ στην εθνική νομοθεσία.

Αλληλεπίδραση με φορείς ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων

³¹¹ Για μια λεπτομερή ανάλυση των μηχανισμών που έχουν αναπτυχθεί στα νομικά συστήματα τα οποία εξετάζονται στην έκθεση, βλ. Παράρτημα 3.



5. Συγκριτική ανάλυση – Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών

Συγκριτική ανάλυση –
Επίλυση συλλογικών
εργατικών διαφορών

- 106.** Οι συλλογικές εργατικές διαφορές αφορούν σε ομάδες εργαζομένων, οι οποίες συνήθως εκπροσωπούνται από μια συνδικαλιστική οργάνωση. Ανεξάρτητα από τη φύση του συστήματος εργασιακών σχέσεων, το «δημόσιο συμφέρον» για την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών μπορεί να οριστεί ως η πρόθεση μείωσης εκείνων των περιπτώσεων διαφορών σχετικά με τη σύμβαση εργασίας, οι οποίες καθίστανται ορατές ή έχουν εξωτερικό αντίκτυπο πέραν του χώρου εργασίας.
- 107.** Οι συλλογικές διαφορές χωρίζονται παραδοσιακά σε δύο υποκατηγορίες: **διαφορές δικαιωμάτων** και **διαφορές συμφερόντων**. Οι διαφορές δικαιωμάτων ανακύπτουν όταν υπάρχει διαφωνία σχετικά με την εφαρμογή ή την ερμηνεία των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων ή των δικαιωμάτων που ορίζονται σε υπάρχουσα συλλογική σύμβαση. Αντίθετα, οι διαφορές συμφερόντων αφορούν σε περιπτώσεις όπου υπάρχει διαφωνία σχετικά με τον καθορισμό νέων ή την τροποποίηση υφιστάμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Οι διαφορές συμφερόντων ανακύπτουν συνήθως στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων, όταν δεν υφίσταται συλλογική σύμβαση ή όταν η συλλογική σύμβαση βρίσκεται υπό επαναδιαπραγμάτευση. Το είδος της διαφοράς είναι συχνά σημαντικό για τον καθορισμό της μεθόδου επίλυσής της. Σε περίπτωση διαφοράς δικαιωμάτων, όταν υπάρχει ισχύουσα συλλογική σύμβαση, η ίδια αυτή σύμβαση μπορεί να περιλαμβάνει διατάξεις που καθορίζουν τον μηχανισμό που πρέπει να εφαρμόζουν τα μέρη σε περίπτωση διαφοράς. Ανάλογα με το εθνικό σύστημα, ενδέχεται να υπάρχουν νομικές διατάξεις βάσει των οποίων ορισμένες συλλογικές διαφορές απαιτείται να κινηθούν με συγκεκριμένο τρόπο για να καταλήξουν σε επίλυση.³¹²
- 108.** Η παρούσα ενότητα παρέχει μια συγκριτική επισκόπηση των υφιστάμενων ρυθμιστικών πλαισίων για την επίλυση διαφορών που καλύπτουν συλλογικές διαφορές. Στην ανάλυση λαμβάνεται επίσης υπόψη ο συμπληρωματικός χαρακτήρας αυτών των μηχανισμών σε σχέση με τις δικαστικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των εργατοδικείων και των εξειδικευμένων δικαστικών διαδικασιών, αφενός, καθώς και άλλες διαδικασίες που θεσπίζονται δια νόμου ή μέσω διμερούς/τριμερούς συντονισμού. Όπου είναι εφικτό, θα εξεταστεί επίσης ο βαθμός στον οποίο οι εν λόγω υφιστάμενες υπηρεσίες/μηχανισμοί ασχολούνται με την προνοητική πρόληψη διαφορών.
- 109.** Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο διαφοροποιείται ο όρος από τον όρο των ατομικών εργατικών διαφορών και πώς ορίζεται, εάν υπάρχει καν ορισμός, στα συστήματα που εξετάζονται στην έκθεση. Σε σχέση με τη **διάκριση μεταξύ ατομικών και συλλογικών διαφορών**, ο τρόπος αυτός δεν είναι γενικά σαφής, αλλά αντίθετα χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και αβεβαιότητα.³¹³ Ο σκοπός μιας νομικής έννοιας δεν είναι τόσο η παροχή μιας κλειστής περιγραφής των διαφορών, αλλά μάλλον ο «προσδιορισμός της διαδικασίας» στην οποία μπορούν να υποβάλλονται οι εν λόγω διαφορές.³¹⁴ Η νομοθεσία και η πρακτική ακολουθούν δύο προσεγγίσεις.

³¹² Για παράδειγμα, μια διαφορά συλλογικών συμφερόντων που αφορά σε μια βασική δημόσια υπηρεσία μπορεί να υπόκειται σε υποχρεωτική διαιτησία.

³¹³ Grandi, M., *La composizione stragiudiziale delle controversie collettive nell'esperienza italiana*, Bologna 2002, σελ. 9, αναφέρεται στο Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

³¹⁴ Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

110. Η πρώτη τάση, στη μειοψηφία, ορίζει τις συλλογικές διαφορές ως εκείνες που αφορούν το συλλογικό συμφέρον που επηρεάζει μια γενική ομάδα εργαζομένων ή εργοδοτών. Στην **Ισπανία**, για παράδειγμα, το άρθρο 151(1) του δικονομικού εργατικού δικαίου ³¹⁵ ορίζει εννοιολογικά τη συλλογική νομική διαφορά ως μια διαφορά που «επηρεάζει τα γενικά συμφέροντα μιας γενικής ομάδας εργαζομένων και αφορά στην επιβολή ή την ερμηνεία ενός νομοθετικού κανονισμού, μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή μιας εταιρικής απόφασης ή πρακτικής».

Σε δεύτερη περίπτωση, πιθανώς στην πλειονότητα των συστημάτων (συμπεριλαμβανομένων, για παράδειγμα, αυτών του **Βελγίου** και της **Γαλλίας**), η συλλογική διαφορά δεν ορίζεται ως τέτοια με βάση τον συλλογικό χαρακτήρα των διακυβευόμενων συμφερόντων, αλλά ο ορισμός της βασίζεται μάλλον στον τρόπο με τον οποίο τα εμπλεκόμενα μέρη επιλέγουν να την αντιμετωπίσουν.

5.1 Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στα συστήματα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών ³¹⁶

111. Όπως και στην περίπτωση των ατομικών εργατικών διαφορών, οι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μπορούν να θεσπιστούν μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων. Σε ορισμένες χώρες, οι κοινωνικοί εταίροι συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που αποκλείουν την κρατική παρέμβαση, χρησιμοποιώντας ιδιωτικούς συμβούλους για τη διευθέτηση διαφορών. Υπάρχει ευρεία διακύμανση στη χρήση διακλαδικών, κλαδικών και εταιρικών συμβάσεων, γεγονός που αντικατοπτρίζει την επικράτηση καθεμιάς από αυτές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

112. Στην **Αυστραλία**, ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στην επίλυση διαφορών είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με το νομικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων. Βάσει του Νόμου FWA, η Επιτροπή FWC πρέπει να εγκρίνει όλες τις επιχειρησιακές συμβάσεις προτού αυτές καταστούν νομικά εκτελεστές. Ορισμένες διατάξεις είναι υποχρεωτικές για όλες τις συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν στην επίλυση διαφορών. ³¹⁷ Στις υποχρεωτικές ρήτρες επίλυσης διαφορών των επιχειρησιακών συμβάσεων συχνά προβλέπεται ότι είτε η Επιτροπή FWC είτε κάποιος πάροχος υπηρεσιών εναλλακτικής επίλυσης διαφορών (ΕΕΔ) συνδράμει τα μέρη στην επίλυση διαφορών. ³¹⁸ Δεδομένου ότι η Επιτροπή FWC παρέχει δωρεάν επίλυση διαφορών, η υιοθέτηση της εναλλακτικής επίλυσης διαφορών κινείται σε πολύ περιορισμένα επίπεδα. ³¹⁹

113. Στο **Βέλγιο**, στο πλαίσιο του συστήματος των μεικτών επιτροπών ίσης εκπροσώπησης, ανατίθεται στις επιτροπές το διττό καθήκον της διαπραγμάτευσης συλλογικών συμβάσεων και της επίλυσης συλλογικών διαφορών. Οι υπεύθυνοι διαδικασιών συμφιλίωσης της Ομοσπονδιακής Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου συνήθως προεδρεύουν των μικτών επιτροπών, ενώ άλλοι υπάλληλοι της υπηρεσίας είναι υπεύθυνοι για τη γραμματεία των επιτροπών. ³²⁰

³¹⁵ Ο *Ley de Procedimiento Laboral* αναφέρει: “Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa”.

³¹⁶ Βλ. Πίνακα 6 για μια συγκριτική επισκόπηση (συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας).

³¹⁷ Η έγκριση υπόκειται, μεταξύ άλλων, σε συμφωνία που αφήνει τους εργαζομένους «σε καλύτερη θέση συνολικά» («BOOT») από τη σχετική «σύγχρονη απόφαση» (Behrens, M. Colvin, A. J. S., Dorigatti, L. και Pekarek, A. H. *Systems for Conflict Resolution in Comparative Perspective* (2020) 73 *ILR Review*, 312 στο 334). / ³¹⁸ Forsyth, υποσημ. 264 παραπάνω. / ³¹⁹ Όπ.π.

³²⁰ Rombouts, J. *Settlement of collective labour conflicts in Belgium*, in Brennkmeijer, A.F.M, Jagtenberg, R.W. de Roo, A.J. and Sprengers L.C.J., *Effective Resolution of Collective Labour Disputes* (Europe Law Publishing, 2006) σελ. 62.

³²¹ Η νομική βάση για τη λειτουργία του βελγικού συστήματος κοινωνικής συμφιλίωσης είναι ο Νόμος της 5ης Δεκεμβρίου 1968 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις μικτές επιτροπές, ο οποίος ορίζει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 5), τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (άρθρα 3 και 42), τα καθήκοντα των μικτών επιτροπών (άρθρο 38) και την ιεράρχηση των πηγών δικαίου και των υποχρεώσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (άρθρο 51).

³²² Rombouts, υποσημ. 320 παραπάνω.

114. Οι μικτές επιτροπές συνήθως συγκροτούν ένα συμβούλιο συμφιλίωσης για την επίλυση διαφορών. ³²¹ Στους περισσότερους κλάδους, οι εργαζόμενοι και οι διοικήσεις έχουν συγκροτήσει από κοινού τέτοια συμβούλια. Η συμμετοχή στη διαδικασία συμφιλίωσης δεν είναι υποχρεωτική. Ωστόσο, ως προληπτικό μέτρο για τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, ορισμένες μικτές επιτροπές έχουν ορίσει ότι τα μέρη θα πρέπει να χρησιμοποιούν τη διαδικασία συμφιλίωσης πριν καταφύγουν σε εργατικές κινητοποιήσεις (π.χ. απεργία ή ανταπεργία). Ο υψηλός βαθμός οικειοποίησης της διαδικασίας από τους κοινωνικούς εταίρους οδηγεί, στις περισσότερες περιπτώσεις, σε ικανοποιητική έκβαση για τα συγκρουόμενα μέρη ή σε άμβλυνση της σύγκρουσης, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα για περαιτέρω διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. ³²²

115. Η **Ισπανία** αποτελεί επίσης μια αρκετά παραδειγματική περίπτωση όσον αφορά στον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στην επίλυση συλλογικών διαφορών. Μια σειρά διεπαγγελματικών συμβάσεων (που υπογράφηκαν από τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και ενώσεις εργοδοτών σε κρατικό επίπεδο) προβλέπουν τόσο τις διαδικασίες (όσον αφορά στο αντικειμενικό, υποκειμενικό και εδαφικό πεδίο εφαρμογής τους) όσο και το κατάλληλο θεσμικό όργανο στο οποίο ανατίθεται η οργάνωσή τους. Όπως και στο Βέλγιο, δεν πρόκειται για συστήματα που νομιμοποιούνται με νόμο ή κυβερνητική απόφαση, αλλά με συμφωνία μεταξύ των αντιμαχόμενων μερών. Η πρώτη σύμβαση (από τότε που ανανεώθηκε), η *Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, ASEC (Συμφωνία για την εξωδικαστική επίλυση εργατικών διαφορών), υπογράφηκε το 1996. ³²³ Με τη σύμβαση συστάθηκε ο εθνικός φορέας *Servicio InterConfederal de Mediación y Arbitraje* (SIMA), προκειμένου να καταστεί δυνατή η παρέμβαση σε περίπτωση διαφορών που καλύπτουν περισσότερες από μία περιφέρειες. ³²⁴ Σε περιφερειακό επίπεδο, έκτοτε έχουν λάβει χώρα διαπραγματεύσεις για παρόμοιες συμβάσεις. Οι φορείς εργασιακών σχέσεων, π.χ. ομοσπονδίες συνδικάτων, ενώσεις εργοδοτών και εταιρείες, υπογράφουν εκουσίως τις συμβάσεις ³²⁵ Η προσφυγή στη συλλογική αυτονομία για την επίλυση διαφορών υπήρξε κατά κάποιο τρόπο λειτουργική: σκοπός της προώθησης εναλλακτικών μηχανισμών επίλυσης διαφορών ήταν η άμβλυνση των δυσλειτουργιών του δικαστικού συστήματος και η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως μηχανισμού ρύθμισης. ³²⁶

116. Στη **Σουηδία**, οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών δημιουργούνται, οργανώνονται και διοικούνται επίσης στη βάση και μέσω συμβάσεων που συμφωνούνται συλλογικά. Καθώς οι διαδικασίες αυτές επιλύουν στην πράξη τις περισσότερες συλλογικές εργατικές διαφορές, κατά παράδοση δεν αφήνουν πολλά περιθώρια δράσης σε θεσμικά ή διοικητικά όργανα συμφιλίωσης ή μεσολάβησης. ³²⁷ Με τη Συμφωνία για τη Βιομηχανική Ανάπτυξη και τη Διαμόρφωση Μισθών του Μαρτίου 1997 (γνωστή συνήθως ως Συμφωνία για τη Βιομηχανία) ³²⁸ καθιερώθηκαν ανεξάρτητοι πρόεδροι, έργο των οποίων είναι να παρακολουθούν τους δύο πρώτους μήνες των διαπραγματεύσεων και στη συνέχεια να μεσολαβούν άμεσα στη διάρκεια του τελευταίου μήνα. Βάσει της συμφωνίας, ο ανεξάρτητος πρόεδρος δεν είναι ουδέτερος, αλλά έχει σαφή εντολή να διασφαλίζει υγιείς μισθολογικές εξελίξεις στον τομέα της μεταποίησης. ³²⁹ Παρόμοιες συμφωνίες εμφανίστηκαν στη συνέχεια και σε άλλους κλάδους, ενώ το 2000 το μοντέλο αυτό αποτέλεσε τη βάση για τη δημιουργία μιας νέας Εθνικής Υπηρεσίας Μεσολάβησης (NMO) – *Medlingsinstitutet*. ³³⁰

³²³ Έκτοτε έχουν συναφθεί επόμενες σχετικές συμβάσεις. Αυτή που ισχύει σήμερα είναι η 5η σύμβαση για την Ανεξάρτητη Επίλυση Εργατικών Διαφορών (ASAC-V), η οποία υπογράφηκε στις 7 Φεβρουαρίου 2012. Η εν λόγω σύμβαση διατίθεται εδώ: <http://fsima.es/wp-content/uploads/asac-version-web-ingles.pdf>

³²⁴ Η διεπαγγελματική σύμβαση παρέχει καθοδήγηση και όχι δεσμευτικούς κανόνες για τη διαπραγμάτευση κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων, ενώ επιτρέπει την ύπαρξη διαφορετικών συστημάτων μεσολάβησης σε ολόκληρη τη χώρα.

³²⁵ Σε ορισμένες περιπτώσεις, έχουν ερμηνευθεί ως έχουσες αποτέλεσμα *erga omnes*, βάσει της παρ. 3 του Άρθρου 83 του Νόμου περί Εργαζομένων.

³²⁶ Βλ., μεταξύ άλλων, Cialti, P. H. *Los mecanismos autónomos de resolución extjudicial de conflict colectivos laborales: el caso español y aruntes sobre la legislación colombiana* (2016) 45 *Revista de Derecho*, 169.

³²⁷ Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

³²⁸ Για μια ανασκόπηση, βλ. Elvander, N. *The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution*, (2002) 8 *European Journal of Industrial Relations*, 197.

³²⁹ Βλ. Ibsen, υποσημ. 126 παραπάνω.

³³⁰ Βλ. ανάλυση παρακάτω.

117. Το σύστημα επίλυσης διαφορών του **Ηνωμένου Βασιλείου** μπορεί να χαρακτηριστεί ως εκούσια προσέγγιση της συλλογικής συμφιλίωσης και μεσολάβησης. Η εργατική νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου δεν επιβάλλει συμφιλίωση ή μεσολάβηση στα αντιμαχόμενα μέρη, ενώ η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να προκηρύξει απεργιακές κινητοποιήσεις, εφόσον την υποστηρίξουν τα μέλη της, χωρίς να προηγηθεί διαδικασία συμφιλίωσης ή μεσολάβησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι (εσωτερικές) διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών που αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγμάτευσης ήταν ιστορικά κεντρικής σημασίας για το σύστημα εργασιακών σχέσεων και οι συγκρούσεις συνήθως επιλύονται μέσω απευθείας διαπραγματεύσεων με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.³³¹ Ωστόσο, τα τελευταία στοιχεία της μελέτης WERS (μελέτη για τις εργασιακές σχέσεις στον χώρο εργασίας) επισημαίνουν ότι το ποσοστό των χώρων εργασίας με εσωτερικές διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών μειώθηκε από 40% το 2004 σε 35% το 2011 και μόλις τα δύο τρίτα (66%) των χώρων εργασίας με διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών χρησιμοποίησαν τελικά τη διαδικασία αυτή. Αυτό οφείλεται κυρίως στην πτώση των επιπέδων συνδικαλισμού.³³²

³³¹ Potočnik, K., Chaudhry, S. and Bernal-Valencia, M. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the United Kingdom, in Euwema, M. C., Medina, F. J., Belén García, A. and Romero Pender, E. Mediation in Collective Labor Conflicts (Springer, 2019) 214.

³³² VanWanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., et al. Employment relations in the shadow of recession: Findings from the 2011 workplace employment relations survey (Palgrave Macmillan, 2013).



5.2 Φορείς επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών³³³

118. Το είδος των θεσμών οι οποίοι είναι επιφορτισμένοι με την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών που προβλέπεται στις σχετικές χώρες υποδηλώνει την ύπαρξη μιας σειράς πιθανών συνδυασμών. Μόνιμοι φορείς απαντώνται στις περισσότερες χώρες (με εξαίρεση τη Γαλλία), αλλά υπάρχουν διαφορές στον τρόπο οργάνωσης και χρηματοδότησης αυτών των φορέων, στον τρόπο στελέχωσής τους, στην κάλυψη του τοπίου των εργασιακών σχέσεων και στον βαθμό στον οποίο χρησιμοποιούνται πραγματικά. Ένα κοινό χαρακτηριστικό σε πολλές χώρες είναι ότι οι εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών συχνά διαχειρίζονται από κοινού και με ισότιμη συμμετοχή τους θεσμούς συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας ή τουλάχιστον διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα διοικητικά τους όργανα. Όπως και στην περίπτωση των μηχανισμών επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών, αυτό μπορεί να ικανοποιεί την απαίτηση για έκφραση γνώμης στα συστήματα επίλυσης διαφορών. Επιπλέον, η ισότιμη και από κοινού διαχείριση ή η θεσμική συμμετοχή συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων εργοδοτών συμβάλλει επίσης, ακόμη και έμμεσα, στην ενίσχυση της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων.³³⁴
119. Σε ορισμένες χώρες (π.χ. **Βέλγιο**), οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών έχουν ενσωματωθεί στον κρατικό διοικητικό μηχανισμό. Σε άλλες περιπτώσεις, έχουν ενταχθεί σε ξεχωριστές οντότητες (π.χ. ACAS στο **Ηνωμένο Βασίλειο** και NMO στη **Σουηδία**), αλλά το κράτος τους παρέχει τους αντίστοιχους απαιτούμενους οργανωτικούς, οικονομικούς, τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους. Αυτό μπορεί να συμβαίνει και στα συστήματα άλλων χωρών, όπου, παρά το γεγονός ότι έχει δημιουργηθεί ανεξάρτητα και ιδιωτικά (στο πλαίσιο διεπαγγελματικών συμβάσεων όπως, για παράδειγμα, στην **Ισπανία**), ο θεσμός εξακολουθεί να επιδοτείται μέσω δημόσιων πόρων.³³⁵ Στην **Αυστραλία**, η Επιτροπή FWC είναι το κύριο όργανο επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών. Τα κύρια είδη διαφορών που μπορούν να παραπεμφθούν στην Επιτροπή FWC είναι διαφορές βάσει όρων εργασιακών αποφάσεων ή συλλογικών ή επιχειρησιακών συμβάσεων, οι διαφορές διαπραγμάτευσης και οι διαφορές που προκύπτουν βάσει των γενικών διατάξεων προστασίας του Νόμου FWA του 2009. Τα άρθρα 739 και 740 του Νόμου FWA του 2009 αφορούν στις εξουσίες που μπορεί να ασκήσει η Επιτροπή FWC (ή άλλο ανεξάρτητο πρόσωπο, εφόσον έχει διοριστεί) στο πλαίσιο μιας διαδικασίας επίλυσης διαφορών. Τα άρθρα αυτά καθιστούν σαφές ότι η Επιτροπή FWC (ή άλλο πρόσωπο) μπορεί να ασκεί μόνο τις εξουσίες που προβλέπονται από τη διαδικασία. Επιπλέον, η Επιτροπή FWC δεν μπορεί να λάβει απόφαση η οποία είναι ασύμβατη είτε με τον Νόμο FWA είτε με την επιχειρησιακή σύμβαση. Τα μέλη της ομάδας εμπειρογνομόνων πρέπει να διαθέτουν γνώσεις ή εμπειρία σε έναν ή περισσότερους ειδικούς τομείς της ομάδας τους (π.χ. για την ετήσια επανεξέταση των μισθών: εργασιακές σχέσεις, οικονομικά, κοινωνική πολιτική ή επιχειρήσεις, βιομηχανία ή εμπόριο).³³⁶
120. Στο **Βέλγιο**, η Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου προσφέρει υπηρεσίες συμφιλίωσης και μεσολάβησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Η Υπηρεσία, μέσω ομάδας υπευθύνων συμφιλίωσης και διοικητικών στελεχών, διευκολύνει τη διαδικασία συμφιλίωσης και παρέχει διοικητική υποστήριξη

³³³ Βλ. Πίνακα 6 για μια συγκριτική επισκόπηση (συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας).

³³⁴ Αυτός ήταν, για παράδειγμα, ένας από τους πρωταρχικούς λόγους για την προώθηση αυτόνομων λύσεων για την επίλυση διαφορών στην Ισπανία.

³³⁵ Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 παραπάνω.

³³⁶ Τα σημερινά μέλη της Επιτροπής προέρχονται από ένα ποικίλο εργασιακό υπόβαθρο, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των νομικών επαγγελματιών και των ενώσεων εργοδοτών, του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησης, καθώς και της δημόσιας διοίκησης (<https://www.fwc.gov.au/about-us/members-case-allocations>).

121. Αυτό επιτυγχάνεται πρωτίστως με τον διορισμό υπευθύνων συμφιλίωσης ως προέδρων των μικτών επιτροπών και συμβουλίων συμφιλίωσης που συγκροτούνται σε διάφορους κλάδους της οικονομίας.³³⁷ Αυτοί οι κυβερνητικοί αξιωματούχοι επιλέγονται με βάση τις ειδικές γνώσεις τους σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα και εκτελούν τα καθήκοντά τους ως εμπειρογνώμονες σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα. Οι κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης αμείβονται από τις δημόσιες αρχές και θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι.³³⁸ Στην πράξη, οι υπεύθυνοι συμφιλίωσης προεδρεύουν σχεδόν όλων των μικτών επιτροπών, πράγμα που αποτελεί και την κύρια δραστηριότητά τους, από άποψη τόσο ποσότητας όσο και ποιότητας. Οι κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης έχουν επίσης καθήκοντα παρακολούθησης³³⁹, αλλά στην πράξη αφήνουν αυτά τα καθήκοντα στην επιθεώρηση. Ο αντικειμενικός στόχος δεν ήταν να μετατραπούν οι κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης σε φορείς επιβολής, αλλά μάλλον, σε περίπτωση σοβαρών διαφορών, να τους δοθεί πρόσβαση σε χώρους οι οποίοι διαφορετικά δεν θα ήταν προσβάσιμοι βάσει των εξουσιών παρακολούθησης που έχουν.³⁴⁰ Υπάρχει ειδική περίπτωση παρέμβασης εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας στην περίπτωση διαφορών σχετικά με τη θέσπιση ή την τροποποίηση των κανόνων για τον χώρο εργασίας.³⁴¹ Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και της επιτροπής επιχείρησης, ο πρόεδρος της επιτροπής επιχείρησης μπορεί να παραπέμψει το θέμα στην επιθεώρηση εργασίας για συμφιλίωση. Εάν η συμφιλίωση αποτύχει, το θέμα παραπέμπεται στη μεικτή επιτροπή του κλάδου, η οποία μπορεί επίσης να επιχειρήσει συμφιλίωση.³⁴²

122. Στη Γαλλία, δεν υπάρχει εθνική συντονιστική υπηρεσία, η οποία να παρέχει ή να οργανώνει ειδικά την επίλυση διαφορών. Σε γενικές γραμμές, η επίλυση συλλογικών διαφορών μπορεί να οργανώνεται από το κράτος (μέσω των εθνικών και τοπικών διοικήσεων εργασίας, συχνά επιθεωρητών εργασίας)³⁴³ ή από τους ίδιους τους φορείς εργασιακών σχέσεων. Η παρέμβαση επιθεωρητών εργασίας στη διαδικασία επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών εντάσσεται στο πλαίσιο της διασφάλισης της αποτελεσματικής εφαρμογής του νόμου³⁴⁴ και θεωρείται σημαντική, ιδίως σε περιόδους κρίσης όπου τα κοινωνικά ζητήματα διασταυρώνονται με ανησυχίες για την ασφάλεια και τη δημόσια τάξη.³⁴⁵ Το 2017 θεσπίστηκε ένας κώδικας δεοντολογίας της δημόσιας υπηρεσίας επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος καθορίζει τους κανόνες που πρέπει να τηρούν οι επιθεωρητές, καθώς και τα δικαιώματά τους όσον αφορά στα προνόμια και τις εγγυήσεις που τους παρέχονται για την άσκηση των καθηκόντων τους, όπως ορίζονται ιδίως από τη ΔΣΕ αριθ. 81 και από τη Σύμβαση περί επιθεωρήσεως της εργασίας στη γεωργία, 1969 (αριθ. 129) καθώς και από τις διατάξεις του Εργατικού Κώδικα σχετικά με την επιθεώρηση εργασίας.³⁴⁶

³³⁷ Βλ. Βασιλικό Διάταγμα της 23ης Ιουλίου 1969.

³³⁸ Σύμφωνα με το βασιλικό διάταγμα της 23ης Ιουλίου 1969 για τη σύσταση Υπηρεσίας Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων και τη θέσπιση κανονισμών για το προσωπικό της, οι κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης υπόκεινται στους γενικούς κανονισμούς που διέπουν τους κρατικούς υπαλλήλους (Βασιλικό Διάταγμα της 2ας Αυγούστου 1937 και όλες οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις). Αυτό σημαίνει ότι υπόκεινται σε πειθαρχικές διαδικασίες όπως όλοι οι άλλοι δημόσιοι υπάλληλοι και σε κανονικούς διαύλους εξουσίας εκτός του πεδίου των καθηκόντων τους, ως υπεύθυνοι συμφιλίωσης/πρόεδροι. Οι βοηθοί κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης υποβλήθηκαν πρόσφατα σε σύστημα αξιολόγησης κατά τον ίδιο τρόπο με τους δημόσιους υπαλλήλους του ίδιου βαθμού, ενώ οι ανώτεροι κοινωνικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης και οι υπεύθυνοι συμφιλίωσης θα υπαχθούν επίσης σε παρόμοιο σύστημα που θα εφαρμοστεί σε ολόκληρη τη δημόσια διοίκηση στο εγγύς μέλλον.

³³⁹ Η νομική βάση είναι τα άρθρα 52 και 53 του Νόμου της 5ης Δεκεμβρίου 1968, όπως εφαρμόστηκε με το Βασιλικό Διάταγμα της 21ης Οκτωβρίου 1969.

³⁴⁰ Delattre, E. *The Social Conciliation and Mediation Procedure in Belgium*, EMPL-2002-10528-00-00-EN-TRA-00 (FR)2 at 85.

³⁴¹ Νόμος της 16ης Νοεμβρίου 1972 για την επιθεώρηση εργασίας (όπως τροποποιήθηκε στις 6 Ιουνίου 2007). Το πεδίο αρμοδιοτήτων των επιθεωρητών εργασίας περιορίζεται στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα (βλ. EPSU, *A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries: A SYNDEX report for the European Federation of Public Service Unions* (EPSU, 2012).

³⁴² Προβλέπεται επίσης ειδική διάταξη για τις εταιρείες χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση, οι οποίες απασχολούν κατά μέσο όρο λιγότερους από 50 εργαζομένους

³⁴³ Όταν εμπλέκεται τρίτο μέρος, αυτό μπορεί να συντονίζεται κεντρικά από το Παρίσι όταν προκύπτει ή συνεχίζεται μια διαφορά «εθνικής σημασίας».

³⁴⁴ Szarlej-Ligner, M. (2016). *Les résistances des agents de l'inspection du travail à la reddition de comptes (1980-2013)* (2016) 160 *Revue française d'administration publique*, 1139.

123. Στην Ισπανία, το κύριο όργανο επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών είναι η υπηρεσία SIMA. Η SIMA είναι ο φορέας που αποτελείται από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων της χώρας.³⁴⁷ Χρηματοδοτείται από το κράτος και προστατεύεται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης.³⁴⁸ Η SIMA υπόκειται αυστηρά στο περιεχόμενο των διεπαγγελματικών συμβάσεων και κανονικά εμπλέκεται μόνο στη μεσολάβηση και τη διαιτησία.³⁴⁹ Εκτός από τη SIMA, οργανώνονται ξεχωριστά συστήματα επίλυσης διαφορών σε αυτόνομο κοινοτικό επίπεδο (17 διαφορετικά συστήματα συνολικά).³⁵⁰ Στις περιπτώσεις αυτές, τα θεσμικά όργανα αποτελούν μέρος της αυτόνομης δημόσιας διοίκησης εργασίας ή των συμβουλίων εργασιακών σχέσεων των αυτόνομων κοινοτήτων. Μπορούν επίσης να συσταθούν ειδικά ad hoc όργανα για κάθε διαφορά. Σε κάθε περίπτωση, οι υπηρεσίες που παρέχονται από αυτά τα θεσμικά όργανα είναι δωρεάν και επιδοτούνται από τις αντίστοιχες διοικήσεις. Σε αντίθεση με άλλα συστήματα, όπου τα θεσμικά όργανα αυτά ασχολούνται μόνο με περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, η SIMA και τα αυτόνομα συστήματα μπορούν να παρεμβαίνουν για τη διαχείριση συλλογικών διαφορών χρησιμοποιώντας μεσολάβηση και διαιτησία τόσο για συγκρούσεις όσο δικαιωμάτων και για συγκρούσεις συμφερόντων.³⁵¹ Όπως και στη Γαλλία, το ισπανικό εργατικό δίκαιο αναθέτει επίσης εξουσίες παρέμβασης (μόνο για περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων) στην Επιθεώρηση Εργασίας.³⁵² Οι επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα να παρεμβαίνουν σε μια διαφορά αμέσως μόλις ανακοινώνεται η απεργία στη διοικητική αρχή.³⁵³ Ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί αυτό να το πράξει αυτοβούλως ή κατόπιν αιτήματος των μερών. Η παρέμβαση των επιθεωρητών εργασίας συμπληρώνεται από ορισμένες διασφαλίσεις, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος ασάφειας των ορίων. Πρώτον, προβλέπεται ρητά ότι η λειτουργία της διαιτησίας, όταν ασκείται από την επιθεώρησης εργασίας, δεν μπορεί να ασκείται από άτομο που ασκεί ταυτόχρονα καθήκοντα επιθεώρησης σε σχέση με την εταιρεία η οποία εμπλέκεται στη διαφορά.³⁵⁴ Δεύτερον, η νομοθεσία του 2015 εισήγαγε την υποχρέωση να τηρείται η εμπιστευτικότητα όσον αφορά στις πληροφορίες που λαμβάνονται κατά τη διαδικασία επίλυσης διαφορών, έτσι ώστε να μην επηρεάζονται οι υπηρεσίες παρακολούθησης και επιβολής.³⁵⁵ Μετά την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου για την επίλυση διαφορών, τα μέρη μιας διαφοράς μπορούν να αποφασίσουν εάν θα προσφύγουν στην επιθεώρηση εργασίας ή στη διαδικασία που καθορίζεται στη συλλογική σύμβαση. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η επίλυση των διαφορών μέσω της επιθεώρησης εργασίας έχει πληγεί από την «κληρονομιά» της υποχρεωτικής παρέμβασης που θεσπίστηκε επί της δικτατορίας του Φράνκο και δεν έχει χρησιμοποιηθεί πολύ τα τελευταία χρόνια.³⁵⁶

³⁴⁵ Bessiere, υποσημ. 230 παραπάνω. Βλέπε επίσης Διάταγμα της 24ης Νοεμβρίου 1977 σχετικά με την οργάνωση των εξωτερικών υπηρεσιών εργασίας και απασχόλησης, κωδικοποιημένο στο άρθρο R812-2 του Εργατικού Κώδικα. Βλ. επίσης άρθρο R. 2522-1 (κάθε συλλογική εργατική διαφορά κοινοποιείται αμέσως από το πλέον επιμελές μέρος στον Νομάρχη, ο οποίος, σε συνεργασία με τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας, παρεμβαίνει για την εξεύρεση φιλικής λύσης).

³⁴⁶ Το διάταγμα του Συμβουλίου της Επικρατείας αριθ. 2007-541 της 12ης Απριλίου 2017 ενσωματώνει στον Εργατικό Κώδικα έναν νέο Κώδικα Δεοντολογίας της δημόσιας υπηρεσίας επιθεώρησης εργασίας. (πρβλ. άρθρ. R8124-1 κ.ε.). Η Επιτροπή Εμπειρογνομητών της ΔΟΕ δεν έχει ακόμη εξετάσει το διάταγμα. Ωστόσο, η ΔΟΕ σημείωσε «με ενδιαφέρον την έγκριση αυτού του κώδικα δεοντολογίας, θεωρώντας ότι αυτού του είδους το σύστημα θα μπορούσε να ενισχύσει τη συνοχή της δράσης των εποπτικών αρχών και να περιορίσει τους κινδύνους αυθαιρείας» (Rapport d'information n° 743 (2018-2019) de M. Emmanuel CAPUS et Mme Sophie TAILLÉ-POLIAN, *L'inspection du travail: un modèle à renforcer*, διαθέσιμη στη διεύθυνση http://www.senat.fr/rap/r18-743/r18-743_mono.html#fn23).

³⁴⁷ Η Ισπανική Συνομοσπονδία Οργανώσεων Εργοδοτών (CEOE), η Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, η Επιτροπή Εργαζομένων (CCOO) και η Γενική Ένωση Εργαζομένων.

³⁴⁸ Άρθρο 5(1) της ASAC-V.

³⁴⁹ Valdes Dal-Re, υποσημ. 117 παραπάνω.

³⁵⁰ Στην Ανδαλουσία, για παράδειγμα, το αντίστοιχο σύστημα είναι το SERCLA, το οποίο διαχειρίζεται συγκρούσεις όπου τα αντανακλώμενα μέρη ανήκουν στην περιφέρεια της Ανδαλουσίας.

³⁵¹ Βλ. άρθρο 4 της ASAC-V.

³⁵² Νόμος 23/2015 της 21ης Ιουλίου, Ρύθμιση Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, άρθρ. 1.2 (Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, άρθρ. 1,2).

³⁵³ Άρθρο 12(3) (α) και (β) ό.π.π.

³⁵⁴ Άρθρο 12(3)(β)

³⁵⁵ Άρθρο 12(3)(γ). Η συνεργασία μεταξύ της επιθεώρησης εργασίας και της δικαστικής αρχής σε μεμονωμένες διαφορές λαμβάνει επίσης χώρα όσον αφορά στην ανταλλαγή εκθέσεων σχετικά με διαφορές επαγγελματικής ταξινόμησης, διαφωνίες γεωγραφικής κινητικότητας, ουσιαστικές τροποποιήσεις των συνθηκών εργασίας κ.λπ. Βλ. *Guatán Hernández*, υποσημ. 161 παραπάνω.

³⁵⁶ Rigby, M., and Garcia Calavia, M. Á. *The development of extra-judicial systems of collective conflict resolution in Southern Europe: Understanding the Spanish system* (2014) 20 *European Journal of Industrial Relations*, 149.

124. Στη **Σουηδία**, η Εθνική Υπηρεσία Μεσολάβησης (NMO) είναι ένα θεσμικό όργανο του οποίου η αρμοδιότητα είναι να κινεί διαδικασίες συμφιλίωσης, μεσολάβησης ή διαιτησίας σε περιπτώσεις διαφορών και το οποίο είναι ανεξάρτητο και χρηματοδοτούμενο από δημόσιους πόρους. Ιδρύθηκε το 2000 και είναι κρατική υπηρεσία υπό το Υπουργείο Απασχόλησης.³⁵⁷ Σκοπός της Υπηρεσίας NMO, όπως αναφέρεται ρητά στον νόμο, είναι να «διασφαλίζει υγιείς μισθολογικές εξελίξεις» ευθυγραμμίζοντας τις με τον τομέα της μεταποίησης και το νέο καθεστώς συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων.³⁵⁸ Το προσωπικό του περιλαμβάνει περίπου δέκα κοινωνικούς επιστήμονες, δικηγόρους και στατιστικούς με εκτεταμένη εμπειρία σε θέματα αγοράς εργασίας. Επισημώς, η Υπηρεσία NMO έχει τρία κύρια καθήκοντα: να προωθή μια αποτελεσματική διαδικασία διαμόρφωσης των μισθών, να μεσολαβεί σε εργατικές διαφορές και να επιβλέπει την παροχή δημόσιων στατιστικών για τους μισθούς και τα ημερομίσθια. Όσον αφορά στη μεσολάβηση, παρέχει στήριξη σε συλλογικές διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είτε κατόπιν αιτήματος των μερών είτε αυτοβούλως, εάν υπάρχει κίνδυνος συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων.³⁵⁹

125. Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, εάν τα μέρη της διαφοράς αποφασίσουν να στραφούν σε τρίτους για την επίλυση, η συχνότερη επιλογή είναι η Υπηρεσία ACAS.³⁶⁰ Μια συλλογική διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στην Υπηρεσία ACAS είτε υπάρχει γραπτή διαδικασία συλλογικών διαφορών είτε όχι και είτε η διαδικασία αυτή παραπέμπει στην ACAS είτε όχι. Ωστόσο, η ύπαρξη τέτοιων διαδικασιών αποτελεί ίσως οδηγό για την πιθανότητα χρήσης της Υπηρεσίας ACAS. Τα στοιχεία της μελέτης WERS δείχνουν ότι τα δύο τρίτα των οργανισμών (68%) διαθέτουν στις εσωτερικές τους πολιτικές συλλογικών διαφορών διατάξεις για την παραπομπή σε εξωτερικούς φορείς και ότι η Υπηρεσία ACAS είναι το δημοφιλέστερο εξωτερικό όργανο στο οποίο παραπέμπονται οι συλλογικές διαφορές (σε σύγκριση με ανεξάρτητους μεσολαβητές κ.λπ.).³⁶¹ Οι συλλογικοί υπεύθυνοι συμφιλίωσης είναι υπάλληλοι της Υπηρεσίας ACAS και αφιερώνουν περίπου το ένα τρίτο του χρόνου τους στις διαδικασίες συλλογικής συμφιλίωσης, διεκπεραιώνοντας περίπου 10 έως 20 συλλογικές διαφορές ετησίως.³⁶²

³⁵⁷ Τα καθήκοντά της ορίζονται σαφέστερα στην Πράξη Συναπόφασης και σε ειδικό διάταγμα.

³⁵⁸ Βλ. ανάλυση παραπάνω.

³⁵⁹ Οι αρμοδιότητες της δεν περιλαμβάνουν τα ατομικά δικαιώματα.

³⁶⁰ Η Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας (CAC) έχει την εξουσία να διενεργεί εκούσια συλλογική διαιτησία, αλλά στην πράξη δεν το πράττει. Πραγματοποίησε για τελευταία φορά εκούσια διαιτησία το 1989. Αντί αυτού, διενεργεί διαιτησία, η οποία αποτελεί μέρος μιας νόμιμης διαδικασίας, αφήνοντας την εκούσια διαιτησία στην Υπηρεσία ACAS. Τα μέρη της διαφοράς μπορούν επίσης να στραφούν σε ένα ευρύ φάσμα άλλων οργανισμών, συμπεριλαμβανομένων συμβουλευτικών οργάνων όπως το Συμβουλευτικό Γραφείο Πολιτών και μέλη του Συμβουλίου Πολιτικής Διαμεσολάβησης, καθώς και ιδιωτικών οργανισμών.

³⁶¹ VanWanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., et al. *Employment relations in the shadow of recession: Findings from the 2011 workplace employment relations survey* (Palgrave Macmillan, 2013).

³⁶² Διαφορετικά, παρέχουν κατάρτιση, για παράδειγμα για φόρουμ εργαζομένων, αναλαμβάνουν συμβουλευτικά έργα, συμμετέχουν σε κοινά σεμινάρια και περιστασιακά διεξάγουν ατομική μεσολάβηση.

³⁶³ Βλ. Πίνακα 8 για μια συγκριτική επισκόπηση συμπεριλαμβανομένων και της Ελλάδας.

³⁶⁴ Thaler, D. and Bernstein, A. *Strengthening Governmental Conciliation Institutions. A practitioner's handbook*. Washington (Federal Mediation and Conciliation Service, 2003).

³⁶⁵ Waldman, E. A. *The Evaluative-Facilitative Debate in Mediation: Applying the Lens of Therapeutic Jurisprudence*, (1998) 82 *Marquette Law Review*, 155.

³⁶⁶ Fisher, R., Ury, W., and Patton, B. *Getting to Yes*. (2nd ed.) (Penguin Books, 1991).

³⁶⁷ Bush, R.A.B., and Folger, J. *The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition* (Jossey-Bass, 1994).

Πίνακας 6.
Συλλογικές εργατικές διαφορές – συγκριτική επισκόπηση (συμπ. της Ελλάδας)

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 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 νόμου, των μερών να αποφασίζουν από κοινού σχετικά με τη διαδικασία επίλυσης, αλλά απουσία τέτοιων παραδειγμάτων στην πράξη
Θεσμικοί 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	Η SIMA που ιδρύθηκε με διεπαγγελματικές συμβάσεις και ισόδυναμοι περιφερειακοί φορείς. Δικαίωμα της επιθεώρησης εργασίας να παρεμβαίνει σε συγκρούσεις 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.ΜΕ.Δ. για μεσολάβηση και διαιτησία σε συλλογικές εργατικές διαφορές

5.3 Τρόποι επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών ³⁶³

126. Οι κύριοι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών αποτελούνται από την κλασική τριάδα: συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία. Και οι τρεις αυτές διαδικασίες έχουν το κοινό χαρακτηριστικό ότι ζητείται από ένα τρίτο μέρος να παρέμβει για την επίλυση μιας διαφοράς μεταξύ των δύο πλευρών του κλάδου· στην περίπτωση αυτή, η φύση και ο βαθμός της παρέμβασης είναι οι παράγοντες βάσει των οποίων διακρίνονται οι τρεις διαφορετικές διαδικασίες. Η διαχωριστική γραμμή μεταξύ της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης είναι λεπτή. Σε ορισμένες χώρες, οι δύο διαδικασίες αντιμετωπίζονται ως πανομοιότυπες, αλλά σε άλλες υπάρχει μια σαφής, αν και λεπτή διαφορά μεταξύ των δύο.³⁶⁴ Ενώ τόσο η συμφιλίωση όσο και η μεσολάβηση είναι διαδικασίες που περιλαμβάνουν την παρέμβαση ενός ουδέτερου τρίτου μέρους, ο ρόλος του υπευθύνου συμφιλίωσης είναι να διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των μερών, χωρίς να υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις για την επίλυση της διαφοράς. Από την άλλη πλευρά, εκτός από τη διατήρηση ανοικτών γραμμών επικοινωνίας, ο ρόλος του μεσολαβητή μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την υποβολή προτεινόμενων όρων διευθέτησης, τους οποίους τα μέρη μπορούν ελεύθερα να αποδεχθούν ή να απορρίψουν. Όσον αφορά στους τύπους μεσολάβησης/συμφιλίωσης, αυτή μπορεί να είναι «αξιολογική» εάν ο μεσολαβητής/συμφιλιωτής γνωμοδοτήσει σχετικά με την ουσία της διαφοράς,³⁶⁵ «διευκολυντική» εάν το τρίτο μέρος βοηθά τα διαφωνούντα μέρη να εντοπίσουν και να συνδυάσουν τα συμφέροντά τους³⁶⁶ ή «μετασχηματιστική» όταν δίνεται έμφαση στην ενδυνάμωση των μερών, προκειμένου να ελέγξουν όλες τις πτυχές της μεσολάβησης.³⁶⁷ Αυτά τα τρία μοντέλα συμφιλίωσης/μεσολάβησης μπορούν να θεωρηθούν σημεία σε ένα φάσμα, το οποίο είναι από σχετικά «παρεμβατικό» (αξιολογητικό) έως σχετικά «μη παρεμβατικό» (διευκολυντικό και μετασχηματιστικό).

**Τρόποι επίλυσης
συλλογικών
εργατικών
διαφορών**



Συμφιλίωση και μεσολάβηση

Συμφιλίωση και μεσολάβηση

- 127.** Στην **Αυστραλία**, το σημείο εκκίνησης για την εξέταση είναι το άρθρο 186 του Νόμου FWA, το οποίο απαιτεί να περιλαμβάνεται διάταξη επίλυσης διαφορών στις επιχειρησιακές συμβάσεις.³⁶⁸ Ένας όρος, ο οποίος προβλέπει μόνο συμφιλίωση ή μεσολάβηση ή μη δεσμευτικές γνωμοδοτήσεις (όχι κατ' ανάγκη διαιτησία), επαρκεί για τη συμμόρφωση με το άρθρο 186.³⁶⁹ Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο όρος δεν χρειάζεται να προβλέπει την επίλυση διαφορών από την Επιτροπή FWC και κάθε ανεξάρτητο πρόσωπο μπορεί να εξουσιοδοτηθεί για τη διευθέτηση διαφορών.³⁷⁰ Επιπλέον, ο όρος πρέπει τουλάχιστον να προβλέπει την επίλυση διαφορών σχετικά με ζητήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της σύμβασης και των Εθνικών Προτύπων Απασχόλησης (NES), αλλά μπορεί να προχωρήσει περαιτέρω. Εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι τα δύο τρίτα των συμβάσεων (είτε με συμμετοχή συνδικαλιστικών οργανώσεων είτε όχι) συμμορφώνονται με ένα αρκετά τυποποιημένο μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο οι διαφορές που δεν μπορούν να επιλυθούν με συζήτηση σε επίπεδο χώρου εργασίας μπορούν να παραπεμφθούν στην Επιτροπή FWC για διαδικασία συμφιλίωσης, ακολουθούμενη από διαιτησία της Επιτροπής FWC εάν αποτύχει η συμφιλίωση. Η διαδικασία χρησιμοποιείται σε πολλές περιπτώσεις με διάφορους τρόπους, για παράδειγμα, «κάθε καταγγελία, εργατική διαφορά ή θέμα που ενδέχεται να δημιουργήσει διαφορά η οποία αφορά στη σχέση μεταξύ του εργοδότη και οποιουδήποτε από τους εργαζομένους» ή «κάθε καταγγελία ή διαφορά μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη σε σχέση με οποιοδήποτε εργατικό θέμα».³⁷¹ Από τις αξιολογήσεις της λειτουργίας του συστήματος επίλυσης διαφορών στο πλαίσιο του Νόμου FWA προκύπτει ότι η Επιτροπή FWC αξιολογήθηκε θετικά σε ό,τι αφορά τα κριτήρια προσβασιμότητας/κόστους, ανεπίσημου χαρακτήρα, ταχύτητας/αποτελεσματικότητας, εξειδίκευσης, ανεξαρτησίας/αμεροληψίας, δικαιοσύνης, αλλά και ως παράγοντας «κοινωνικής αλλαγής». Η Επιτροπή FWC εφαρμόζει διαδικαστική αμεροληψία και, ως όργανο που δραστηριοποιείται στη δημόσια σφαίρα, μπορεί να ενεργεί για την αποκατάσταση των αδικιών και την προώθηση της αρμονίας γενικότερα.³⁷²
- 128.** Στο **Βέλγιο**, ο νομοθέτης έχει δώσει προτεραιότητα στην εκούσια συμφιλίωση σε περίπτωση συλλογικών διαφορών, και όχι στη διαιτησία ή την υποχρεωτική συμφιλίωση.³⁷³ Η διαδικασία είναι δωρεάν για τα εμπλεκόμενα μέρη. Πολλές μικτές επιτροπές έχουν συμπεριλάβει στον κανονισμό τους διατάξεις, σύμφωνα με τις οποίες τα μέρη καλούνται να παραπέμπουν ένα θέμα στο συμβούλιο συμφιλίωσης ανά πάσα στιγμή πριν από την εκπνοή της προθεσμίας που ορίζεται στην ανακοίνωση απεργίας. Το σύστημα εξακολουθεί να μην μπορεί να χαρακτηριστεί υποχρεωτική συμφιλίωση, καθώς ο πρόεδρος του συμβουλίου συμφιλίωσης μιας μεικτής επιτροπής δεν μπορεί να αναγκάσει τα μέρη να προσέλθουν ενώπιον δικαστηρίου. Τα έννομα αποτελέσματα της διάταξης μπορούν να ερμηνευθούν ελεύθερα από δικαστήριο και η μη εμφάνιση ενός από τα μέρη ενώπιον του συμβουλίου συμφιλίωσης μπορεί να αποτελεί ένδειξη κακής πίστης.³⁷⁴

³⁶⁸ Στο άρθρο 186 αναφέρεται ότι, όταν η Επιτροπή FWC πρέπει να εγκρίνει μια επιχειρησιακή σύμβαση —γενικές προϋποθέσεις (6) «Η Επιτροπή FWC θα πρέπει να διαπιστώνει με τρόπο ικανοποιητικό ότι η σύμβαση περιλαμβάνει έναν όρο: (α) ο οποίος προβλέπει διαδικασία που απαιτεί ή επιτρέπει στην Επιτροπή FWC ή σε άλλο πρόσωπο ανεξάρτητο από τους εργοδότες, τους εργαζομένους ή τις οργανώσεις εργαζομένων που καλύπτονται από τη συμφωνία, να διευθετεί διαφορές: (i) σχετικά με θέματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της σύμβασης, και (ii) σχετικά με τα Εθνικά Πρότυπα Απασχόλησης, και (β) ο οποίος επιτρέπει την εκπροσώπηση των εργαζομένων που καλύπτονται από τη σύμβαση για τους σκοπούς της εν λόγω διαδικασίας.»

³⁶⁹ *Woolworths Ltd trading as Produce v Recycling Distribution Centre* [2010] FWA 1464; 192 IR 124

³⁷⁰ *Boral Resources (NSW) Pty Ltd v Transport Workers' Union of Australia* [2010] FWA 8437; 202 IR 135.

³⁷¹ *Hamberger, J. M., Workplace Dispute Resolution Procedures in Australia* (PhD thesis, 2015).

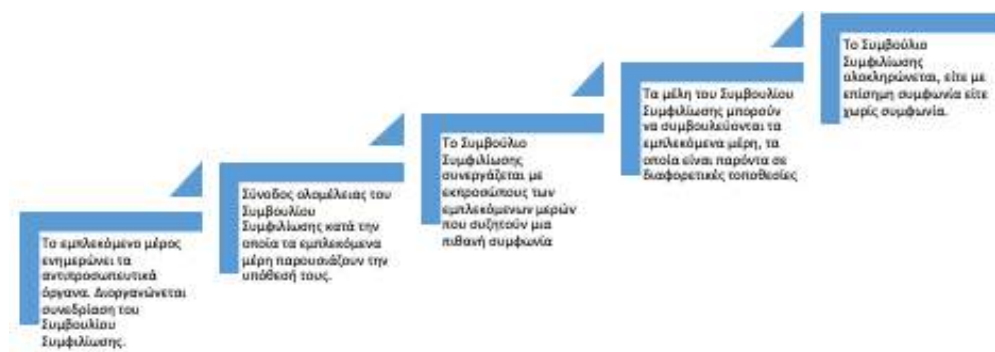
³⁷² *Forsyth*, υποσημ. 264 παραπάνω.

³⁷³ Αυτό δεν ισχύει για το λεπτό ζήτημα των αποφάσεων που εκδίδονται από πρωτοβάθμια δικαστήρια σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών δικαιωμάτων εκτός του δικαιώματος απεργίας (βλ. κατωτέρω).

³⁷⁴ Για λεπτομερή ανάλυση, βλ. *Delattre*, υποσημ. 340 παραπάνω.

129. Ως πρώτο βήμα, οι συλλογικές διαφορές συζητούνται σε επίπεδο επιχείρησης μεταξύ της διοίκησης και της αντιπροσωπείας του συνδικάτου (Σχ. 11).³⁷⁵ Εάν οι διαφορές αυτές δεν μπορούν να επιλυθούν, θα μεταφέρονται στο συμβούλιο συμφιλίωσης της μεικτής επιτροπής. Στη συνέχεια οργανώνεται συνεδρίαση, στη διάρκεια της οποίας τα μέρη της διαφοράς παρουσιάζουν τη διαφορά τους στα μέλη του συμβουλίου συμφιλίωσης. Η σύνοδος διακόπτεται στη συνέχεια και το συμβούλιο συμφιλίωσης αποσύρεται προκειμένου να καταλήξει σε κοινή άποψη. Στη φάση αυτή, μπορούν να πραγματοποιηθούν χωριστές διαβουλεύσεις με τα μέρη της διαφοράς. Εάν το συμβούλιο συμφιλίωσης καταλήξει σε ομόφωνη γνώμη, η γνώμη αυτή κοινοποιείται στα μέρη με τη μορφή σύστασης. Μολονότι η τελευταία δεν είναι δεσμευτική, φαίνεται ότι στην πράξη ακολουθείται συχνά από τα μέρη της διαφοράς. Κάθε χρόνο πραγματοποιούνται περίπου 500 συνεδριάσεις συμφιλίωσης. Εάν το συμβούλιο συμφιλίωσης δεν καταλήξει σε ομόφωνη γνώμη, η διαδικασία ολοκληρώνεται με έκθεση ανεπάρκειας.

Σχήμα 11. Διαδικασία πέντε σταδίων του Συμβουλίου Συμφιλίωσης στο Βέλγιο



Πηγή: *Mediation and Conciliation in Collective Labour Conflicts in Belgium*.

127. Το Συμβούλιο Συμφιλίωσης μπορεί επίσης να συστήσει τη συνέχιση των διαπραγματεύσεων σε επίπεδο εταιρείας ή και την προσφυγή σε μεσολάβηση.³⁷⁶ Αυτό συνεπάγεται ότι ο πρόεδρος της μεικτής επιτροπής ενεργεί μόνος του και συχνά αυτό επιλέγεται ως λύση, έτσι ώστε να αποφευχθεί μια επιζήμια απεργία ή η συνέχιση μιας υφιστάμενης απεργίας που ενδέχεται να θέσει σε κίνδυνο την επιβίωση της μονάδας παραγωγής. Υπό αυτές τις συνθήκες, ο μεσολαβητής προτείνει το λεγόμενο σχέδιο επιβίωσης, το οποίο υπό κανονικές συνθήκες θα ήταν εντελώς απαράδεκτο για τα διάφορα εμπλεκόμενα μέρη, αλλά το οποίο, λόγω του επικείμενου κινδύνου, είναι πιθανό να λάβει τη στήριξη των μερών.³⁷⁷

³⁷⁵ Besieux, T, Lenaerts, E., Van Loo, O. and Veldeman, V. *Mediation and Conciliation in Collective Labour Conflicts in Belgium*, in Euwema, M. C., Medina, F. J., Belén García, A. and Romero Pender, E. *Mediation in Collective Labor Conflicts* (Springer, 2019) at 31.

³⁷⁶ Για λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τη διαδικασία, βλ. <https://www.cgsib.be/fr/procedure-de-conciliation>

³⁷⁷ Delattre, E. υποσημ. 340 παραπάνω, 80.

130. Στη Γαλλία έχει υποστηριχθεί ότι δεν υπάρχει αυτούσιο δομημένο «σύστημα» επίλυσης διαφορών.³⁷⁸ Στην πράξη, η εξωδικαστική επίλυση διαφορών στη Γαλλία δεν χρησιμοποιείται συχνά.³⁷⁹ Πρώτον, το σύστημα prud' hommes περιλαμβάνει ήδη διαδικασίες συμφιλίωσης, καθιστώντας περιττές τις ισχυρές διαδικασίες μεσολάβησης.³⁸⁰ Δεύτερον, το γαλλικό δίκαιο απαγορεύει οποιεσδήποτε συμβατικές ρήτρες που προβλέπουν τη χρήση εναλλακτικών μορφών επίλυσης διαφορών οι οποίες εμποδίζουν το ατομικό δικαίωμα απεργίας. Τρίτον, οι κρατικοί επιθεωρητές εργασίας μπορούν να παρέχουν συμβουλές και να εφαρμόζουν διαδικασίες συμφιλίωσης σε συλλογικές διαφορές.³⁸¹ Αυτά συνδυάζονται με μια έλλειψη σταθερών, παραδοσιακών πολιτικών προώθησης τέτοιων μεθόδων επίλυσης από το κράτος.³⁸² Η παρέμβαση για την επίλυση συλλογικών διαφορών λαμβάνει χώρα με δύο βασικούς τρόπους: μέσω συμφιλίωσης ενώπιον δικαστή σε τμήματα, όπου οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ζητήσει συνοπτική δικαστική διαταγή,³⁸³ και μέσω διοικητικής παρέμβασης. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, όλες οι συλλογικές εργατικές διαφορές μπορούν να υποβιβάζονται σε διαδικασίες συμφιλίωσης. Ορισμένες νομικά δεσμευτικές συλλογικές συμβάσεις ορίζουν ότι τα μέρη πρέπει να προχωρούν σε συμφιλίωση.³⁸⁴ Οι διαφορές, οι οποίες, για κάποιο λόγο, δεν αποτέλεσαν αντικείμενο συμβατικής διαδικασίας συμφιλίωσης που θεσπίστηκε είτε με συλλογική σύμβαση είτε με ειδική σύμβαση, μπορούν να παραπεμφθούν ενώπιον εθνικής ή περιφερειακής επιτροπής συμφιλίωσης. Στις εθνικές ή περιφερειακές επιτροπές συμφιλίωσης συμμετέχουν εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε ίσο αριθμό, καθώς και κυβερνητικοί αξιωματούχοι των οποίων ο αριθμός δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τρίτο των μελών της επιτροπής.³⁸⁵ Σε περίπτωση διαφοράς στη διάρκεια της σύμβασης, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί, κατόπιν γραπτής αιτιολογημένης αίτησης ενός εκ των μερών ή με δική του πρωτοβουλία, να κινήσει απευθείας τη διαδικασία μεσολάβησης, όπως προβλέπεται στο Κεφάλαιο III του Εργατικού Κώδικα.³⁸⁶ Εάν επιτευχθεί συμφωνία, αποτυπώνεται εγγράφως σε μια έκθεση συμφιλίωσης και η επιτευχθείσα συμφωνία έχει τα ίδια αποτελέσματα με μια συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση αποτυχίας της διαδικασίας συμφιλίωσης, συντάσσεται λεπτομερής επικυρωμένη αναφορά (procès-verbal).³⁸⁷ Σε περίπτωση αποτυχίας της διαδικασίας συμφιλίωσης, η διαφορά παραπέμπεται είτε στη διαδικασία μεσολάβησης είτε στη διαδικασία διαιτησίας, εφόσον συμφωνούν και τα δύο μέρη.

³⁷⁸ Jenkins, A. Thuderoz, C. and Colson, A. *Mediation and Conciliation in Collective Labour Conflicts in France*. Euwema, M. C., Medina, F. J., Belén García, A. and Romero Pender, E. *Mediation in Collective Labor Conflicts* (Springer, 2019), 31.

³⁷⁹ Rojot, J. R., Le Flanchec, A. and Kartochian, S. *Mediation within the French Industrial Relations Context: The SFR Cegetel Case*, (2005) 21 *Negotiation Journal*, 443.

³⁸⁰ Βλ. επίσης Valdes Dal-Re, υποσημ. 117 παραπάνω.

³⁸¹ Βλ. Ibsen, υποσημ. 126 παραπάνω.

³⁸² Για το θέμα αυτό, βλ. Valdés Dal-Ré, υποσημ. 117 above.

³⁸³ Για το θέμα αυτό, βλ. Παράρτημα 3. Το γαλλικό δίκαιο επιτρέπει στους δικαστές να παρεμβαίνουν πολύ ευρέως σε συλλογικές διαφορές, στις οποίες μπορεί να αποδειχθεί ότι υπάρχει «προδήλως παράνομη συμπεριφορά» ή η προοπτική «επικείμενης ζημίας».

³⁸⁴ ACAS, *Social Dialogue and the changing role of Conciliation, Arbitration and Mediation Services in Europe (CAMS): Europe (CAMS): e (CAMS): A five country study of third party dispute resolution*, Research Paper 09/10 (ACAS, 2010).

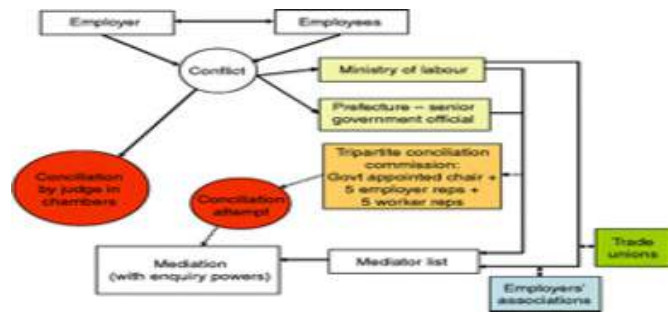
³⁸⁵ Άρθρο L2522-7 του Εργατικού Κώδικα.

³⁸⁶ Άρθρο L2522-1 του Εργατικού Κώδικα.

³⁸⁷ Αυτός ο τύπος διαδικασίας συμφιλίωσης δεν πρέπει να συγχέεται με την αρχική προσπάθεια συμφιλίωσης ενώπιον των δικαστηρίων, όπου οι δικαστές προσπαθούν πρώτα να επιτύχουν εξωδικαστική συμφωνία μεταξύ των μερών για τη διευθέτηση της διαφοράς.

131. Οι διαδικασίες μεσολάβησης στη Γαλλία όχι μόνο είναι ασυνήθιστες, αλλά και σπανίως έχουν επιτυχή έκβαση.³⁸⁸ Η διαδικασία μεσολάβησης μπορεί να κινηθεί από τον πρόεδρο της επιτροπής συμφιλίωσης, ο οποίος, στην περίπτωση αυτή, καλεί τα μέρη να ορίσουν μεσολαβητή εντός καθορισμένης προθεσμίας για την προώθηση της φιλικής διευθέτησης της συλλογικής διαφοράς. Η διαδικασία αυτή μπορεί επίσης να κινηθεί με πρωτοβουλία της διοικητικής αρχής κατόπιν γραπτής και αιτιολογημένης αίτησης ενός εκ των μερών ή με δική της πρωτοβουλία.³⁸⁹ Όταν τα μέρη δεν συμφωνούν να διορίσουν μεσολαβητή, αυτός επιλέγεται από τη διοικητική αρχή από κατάλογο προσώπων που ορίζονται με βάση την ηθική τους υπόσταση και την οικονομική και κοινωνική τους επάρκεια.³⁹⁰ Ο μεσολαβητής έχει εκτεταμένες εξουσίες έρευνας στα οικονομικά και διοικητικά αρχεία της εταιρείας, αλλά μπορεί μόνο να διατυπώνει συστάσεις. Αφού προσπαθήσει να συμφιλιώσει τα μέρη, ο μεσολαβητής τους υποβάλλει, με τη μορφή αιτιολογημένης σύστασης, προτάσεις για την επίλυση της διαφοράς, εντός ενός μηνός από τον διορισμό του. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί με τη σύμφωνη γνώμη των μερών.³⁹¹ Τα μέρη ενημερώνουν τον μεσολαβητή εάν απορρίψουν την πρόταση και αιτιολογούν την εν λόγω απόρριψη.³⁹² Σε περίπτωση αποτυχίας της προσπάθειας μεσολάβησης και μετά τη λήξη προθεσμίας 48 ωρών από τη διαφωνία, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στον Υπουργό Εργασίας το κείμενο της αιτιολογημένης και υπογεγραμμένης σύστασης, συνοδευόμενο από έκθεση επί της διαφοράς, καθώς και τις αιτιολογημένες αναφορές απόρριψης που απέστειλαν τα μέρη στον μεσολαβητή.³⁹³ Στο Σχ. 12 παρουσιάζεται ένα υπόδειγμα των συλλογικών διαδικασιών που εφαρμόζεται στη Γαλλία.

Σχήμα 12. Συμφιλίωση και μεσολάβηση σε συλλογικές διαφορές στη Γαλλία ³⁹⁴



132. Στην **Ισπανία**, το σύστημα επίλυσης διαφορών, το οποίο θεσπίστηκε στο πλαίσιο της διεπαγγελματικής σύμβασης, εφαρμόζεται σε όλες τις συλλογικές διαφορές σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου ³⁹⁵ στον ιδιωτικό τομέα. Στο πλαίσιο της σύμβασης ASAC-V, η διαδικασία μεσολάβησης είναι υποχρεωτική όταν τη ζητήσει ένα από τα μέρη, εκτός από τις περιπτώσεις όπου απαιτείται η συμφωνία και των δύο μερών. Παρά ταύτα, η μεσολάβηση αποτελεί επίσης προδικαστική προϋπόθεση σε περίπτωση συνδικαλιστικής δράσης από οποιοδήποτε από τα μέρη.³⁹⁶ Τα μέρη μιας διαφοράς πρέπει να ορίσουν μεσολαβητή ή μεσολαβητές και διαιτητή ή διαιτητές μεταξύ εκείνων που περιλαμβάνονται στον κατάλογο, όπως ορίζεται στη συλλογική σύμβαση.³⁹⁷

³⁸⁸ Severin, E. 'Le mediateur civil et le service public de la justice (2003) 2 Revue trimestrielle de droit civil, 229.

³⁸⁹ Άρθρο L2523-1 του Εργατικού Κώδικα. Οι κατάλογοι των μεσολαβητών καταρτίζονται μετά από διαβούλευση και εξέταση των προτάσεων των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες συμμετέχουν στην εθνική επιτροπή συλλογικών διαπραγματεύσεων.

³⁹⁰ Άρθρο L2523-2 του Εργατικού Κώδικα.

³⁹¹ Όταν ο μεσολαβητής διαπιστώσει ότι η διαφορά αφορά στην ερμηνεία ή παραβίαση νομικών διατάξεων ή συμβατικών ρητρών, συνιστά στα μέρη να υποβάλουν τη διαφορά είτε στο αρμόδιο δικαστήριο είτε στη διαδικασία συμβατικής διαιτησίας που προβλέπεται στα άρθρα L. 2524-1 και L. 2524-2 του Εργατικού Κώδικα.

³⁹² Άρθρο L2523-6 του Εργατικού Κώδικα.

³⁹³ Άρθρο L2523-7 του Εργατικού Κώδικα.

³⁹⁴ Clark et al. υποσημ. 272 παραπάνω.

³⁹⁵ Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να προβλέπουν ειδικά όργανα μεσολάβησης ή διαιτησίας. Τα όργανα αυτά εντάσσονται στη SIMA, αφότου αυτό συμφωνηθεί από την Επιτροπή Παρακολούθησης της σύμβασης ASAC-V. Επιπλέον, η μεσολάβηση μέσω της SIMA αντικαθιστά την προηγούμενη διαδικασία διοικητικής συμφιλίωσης με τα αποτελέσματα που προβλέπονται στα άρθρα 63 και 156 του Νόμου για τη Ρύθμιση της Επιχειρηματικής Δικαιοδοσίας (RDLRT).

³⁹⁶ Ομοίως, για να υπάρξει η επίσημη πρόσκληση σε συνδικαλιστική δράση, θα πρέπει προηγουμένως η διαδικασία μεσολάβησης να έχει αποτύχει.

³⁹⁷ Άρθρο 7(2) της σύμβασης ASAC-V.

133. Η μεσολάβηση θα διεξάγεται κατά προτίμηση από ένα μόνο πρόσωπο ή, εάν αυτό έχει επιλεγεί ρητά από τα μέρη, από κοινό όργανο αποτελούμενο από δύο ή τρεις μεσολαβητές.³⁹⁸ Αφού θεσπιστεί η μεσολάβηση και καθ' όλη τη διάρκειά της, απαγορεύεται η ανακοίνωση συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων ή μέτρων ανταπεργίας μαζί με την άσκηση δικαστικής/διοικητικής προσφυγής και, γενικότερα, κάθε άλλη ενέργεια που αποσκοπεί στη διευθέτηση της διαφοράς.³⁹⁹ Ο μεσολαβητής ή οι μεσολαβητές διατυπώνουν προτάσεις για την επίλυση της διαφοράς, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την υποβολή της διαφοράς σε διαιτησία. Τα μέρη αποδέχονται ή απορρίπτουν ρητά τις διατυπωθείσες προτάσεις.⁴⁰⁰ Όπως και σε άλλα συστήματα, σε περίπτωση αποδοχής, η συμφωνία μεσολάβησης έχει τα ίδια αποτελέσματα με μια συλλογική σύμβαση.⁴⁰¹ Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία, ο μεσολαβητής καταχωρεί αμέσως τα σχετικά στοιχεία, καταγράφοντας την έλλειψη συμφωνίας και, κατά περίπτωση, την πρόταση ή τις προτάσεις που διατυπώθηκαν και τους λόγους της μη αποδοχής που επικαλείται κάθε μέρος.⁴⁰² Οι ρυθμίσεις αυτές χαρακτηρίζονται από ευελιξία και ταχύτητα όσον αφορά στην επίλυση των διαφορών που δεν είναι πάντοτε διαθέσιμες στην περίπτωση δικαστικών διαδικασιών.⁴⁰³ Σε αντίθεση με άλλα συστήματα, η σύμβαση ASAC-V προβλέπει επίσης υποχρεωτική μεσολάβηση σε περίπτωση διαφοράς σχετικά με σύγκρουση δικαιωμάτων.⁴⁰⁴

134. Στην πραγματικότητα, το ισπανικό σύστημα έχει υβριδικό χαρακτήρα, με τη SIMA να λειτουργεί ως υπηρεσία ανεξάρτητη από τη δικαστική διαδικασία για την παροχή μεσολάβησης όταν έχουν κηρυχθεί απεργίες, αλλά και να ενεργεί ως συμπλήρωμα του δικαστικού συστήματος σε περίπτωση διαφορών δικαιωμάτων, παρέχοντας ένα υποχρεωτικό στάδιο μεσολάβησης πριν φθάσουν οι υποθέσεις στο δικαστήριο.⁴⁰⁵ Η επιτυχής λειτουργία του συστήματος έχει διευκολυνθεί από τη διαδικασία οικειοθελούς προσχώρησης στο σύστημα και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαχείρισή του, όπως και από το ότι οι κοινωνικοί εταίροι ορίζουν τους μεσολαβητές.⁴⁰⁶ Το ισπανικό σύστημα παρουσιάζει ενδιαφέρον, δεδομένων των χαρακτηριστικών του συστήματος οικονομίας/αγοράς εργασίας. Όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας, υπάρχει μεγάλος αριθμός ΜΜΕ, όπου απασχολούνται οι περισσότεροι εργαζόμενοι, χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και περιορισμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ταυτόχρονα, υπάρχουν σχετικά σταθερές σχέσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μεγαλύτερες εταιρείες και σε κλαδικό επίπεδο. Ένα πλεονέκτημα του συστήματος παρέμβασης είναι ότι παρέχει περιθώρια συνύπαρξης και για τις δύο μορφές εργασιακών σχέσεων (βλέπε Πλαίσιο 2 για τις επιπτώσεις του συστήματος της Βαλένθια και στις δύο αυτές διαστάσεις).

³⁹⁸ Άρθρο 12(1) της σύμβασης ASAC-V.

³⁹⁹ Η διαδικασία μεσολάβησης που διεξάγεται σύμφωνα με αυτήν τη Συμφωνία αντικαθιστά το υποχρεωτικό στάδιο της συμφιλίωσης που προβλέπεται στο Άρθρο 156.1 του Νόμου για τη Ρύθμιση της Επιχειρηματικής Δικαιοδοσίας εντός του πεδίου εφαρμογής του και για τις διαφορές στις οποίες αναφέρεται.

⁴⁰⁰ Άρθρο 15 της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁰¹ Άρθρο 16(1) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁰² Η συμφωνία μεσολάβησης μπορεί να προσβληθεί υπό τους όρους και εντός των προθεσμιών που αναφέρονται στο Άρθρο 67 του Νόμου για τη Ρύθμιση της Επιχειρηματικής Δικαιοδοσίας (Άρθρο 16(4) ASAC-V).

⁴⁰³ Camas Roda, F. Les systèmes de règlement extrajudiciaire des conflits collectifs du travail en Espagne, in Rigaux, M. and Humblet (eds) Conciliation, médiation et arbitrage. Vers une régulation européenne des modes alternatifs du règlement des conflits (collectifs) du travail? (Bruylant, 2011) 107-116.

⁴⁰⁴ Οι μεταρρυθμίσεις του 2012 εισήγαγαν επίσης τη διαδικασία μεσολάβησης σε περίπτωση διαφορών που ενδέχεται να προκύψουν κατά τις περιόδους διαβούλευσης των Άρθρων 40, 41, 44.9, 47, 51 και 82.3 του Νόμου περί Εργαζομένων. Τα άρθρα αυτά αφορούν στις διάφορες περιόδους διαβούλευσης που προκύπτουν από επιχειρηματική απόφαση σχετικά με τη γεωγραφική κινητικότητα, σε ουσιαστικές αλλαγές των συνθηκών εργασίας, στην αναστολή της σύμβασης εργασίας ή στη μείωση του χρόνου εργασίας για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς ή παραγωγικούς λόγους ή λόγω ανωτέρας βίας και συλλογικών απολύσεων. Η νομοθεσία προβλέπει ότι «ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν ανά πάσα στιγμή να συμφωνήσουν να αντικαταστήσουν την περίοδο διαβούλευσης με τη διαδικασία μεσολάβησης ή διαιτησίας που εφαρμόζεται εντός της εταιρείας.»

⁴⁰⁵ <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680113505012>

⁴⁰⁶ <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680113505012>

Πλαίσιο 2. Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών στη Βαλένθια ⁴⁰⁷

Μεγάλο ποσοστό των υποθέσεων που εκκινούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αφορά διαφορές σε ΜΜΕ (στη Βαλένθια, το 57% των υποθέσεων αφορούν σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 100 εργαζομένους). Μια διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε μεσολάβηση είτε από τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης είτε από την περιφερειακή οργάνωση ενός από τα συνδικάτα. Αυτό συμβαίνει συχνότερα, μειώνοντας έτσι την πιθανή θυματοποίηση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι η προσφυγή στη μεσολάβηση είναι απίθανο να μετασηματίσει την συνδικαλιστική οργάνωση σε επίπεδο ΜΜΕ. Από την πλευρά του εργοδότη, η προσφυγή του συνδικάτου στη μεσολάβηση εξωτερικεύει τη διαφορά και δεν δημιουργεί υποχρεωτικά διαρκή απειλή στις υπάρχουσες σχέσεις εξουσίας. Συνεπώς, δεν θα ήταν συνετό να υποτεθεί ότι η παρέμβαση μέσω του εξωδικαστικού συστήματος θα είχε μόνιμο αντίκτυπο στην κουλτούρα των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Εκτός από μοχλός παρέμβασης στις ΜΜΕ, το ισπανικό σύστημα αντικατοπτρίζει επίσης τις ανάγκες των πιο οργανωμένων στοιχείων των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, σε κλαδικό επίπεδο και σε επίπεδο μεγάλων επιχειρήσεων. Η θέση των διαφορών συμφερόντων εντός του συστήματος, και ιδίως η υποχρέωση παραπομπής των απεργιακών κινητοποιήσεων σε μεσολάβηση, κατέστησε το νέο σύστημα επίλυσης διαφορών σχετικό με τον οργανωμένο τομέα (όπου τα δικαστικά ζητήματα, όπως η μη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων, ήταν λιγότερο συνηθισμένα).

- 135.** Στη **Σουηδία**, η Εθνική Υπηρεσία Μεσολάβησης (NMO) μπορεί να διορίζει μεσολαβητές, εάν υπάρχει κίνδυνος συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων ή εάν αυτό ζητηθεί από τα μέρη που διαπραγματεύονται μια συλλογική σύμβαση. Ο φορέας ασχολείται με διαφορές συμφερόντων που αφορούν σε συμβάσεις εθνικού επιπέδου.⁴⁰⁸ Η Υπηρεσία NMO διορίζει ειδικούς μεσολαβητές, με τη συγκατάθεση των μερών, σε διαφορές που προκύπτουν μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά τις διαπραγματεύσεις τους σχετικά με τους μισθούς και τους γενικούς όρους απασχόλησης. Ο νόμος προβλέπει επίσης το διορισμό μεσολαβητών χωρίς συναίνεση. Αυτό μπορεί να συμβεί εάν ένα από τα μέρη έχει ανακοινώσει συνδικαλιστική κινητοποίηση και η Υπηρεσία NMO θεωρεί ότι οι μεσολαβητές ενδεχομένως θα μπορέσουν να επιτύχουν μια καλή επίλυση της διαφοράς. Αυτό το είδος υποχρεωτικής μεσολάβησης είναι εξαιρετικά ασυνήθιστο. Στην πράξη, τα μέρη συμφωνούν πάντα στη μεσολάβηση για τις διαφορές τους. Εάν έχει κατατεθεί στην Υπηρεσία NMO συμφωνία διαπραγματευτικής διαδικασίας μεταξύ των μερών, δεν μπορούν να διοριστούν μεσολαβητές παρά τη θέληση των μερών. Οι μεσολαβητές εργάζονται εκ μέρους της Υπηρεσίας NMO, αλλά δεν είναι υπάλληλοί της.⁴⁰⁹ Η Υπηρεσία NMO έχει επίσης τέσσερις μόνιμους συνεργαζόμενους μεσολαβητές. Οι εν λόγω μεσολαβητές είναι υπεύθυνοι για διάφορες γεωγραφικές περιοχές και καλούνται να συνδράμουν σε τοπικές διαφορές σε επίπεδο επιχείρησης.⁴¹⁰

⁴⁰⁷ Βλ. Rigby και Garcia Calavia, υποσημ. 356 παραπάνω.

⁴⁰⁸ Οι διαφορές συμφερόντων σε επίπεδο εταιρείας, εκτός της περίπτωσης συνδικαλιστικών απαιτήσεων για συλλογικές συμβάσεις με μη συνδικαλισμένους εργοδότες, δεν αποτελούν αντικείμενο της Υπηρεσίας NMO. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε νέα συλλογική σύμβαση πριν από τη λήξη της παλαιάς, οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται χωρίς καμία υποχρέωση διατήρησης ειρηνικών εργασιακών σχέσεων, πράγμα που σημαίνει ότι τα μέρη μπορούν ελεύθερα να προβαίνουν σε συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις για την υποστήριξη του αιτήματός τους.

⁴⁰⁹ Πολλοί από αυτούς ήταν στο παρελθόν διαπραγματευτές ή κατείχαν ανώτερες θέσεις σε ορισμένα από τα μέρη της αγοράς εργασίας.

⁴¹⁰ Οι μόνιμοι μεσολαβητές συνεργάζονται με την Υπηρεσία NMO για ένα έτος κάθε φορά και αναλαμβάνουν αυτή την εργασία ως δευτερεύουσα απασχόληση. Συχνά είναι ή έχουν διατελέσει δικηγόροι δικαστηρίου.

Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών στη Βαλένθια

- 136.** Καθήκον των μεσολαβητών είναι να διασφαλίζουν ότι τα μέρη καταλήγουν σε συμφωνία και ότι αποφεύγονται οι συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις. Ωστόσο, αυτό δεν μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε τίμημα και οι μεσολαβητές πρέπει ιδανικά να καταβάλλουν σοβαρές προσπάθειες, ώστε τα μέρη να καταλήγουν σε συμφωνία συμβατή με μια αποτελεσματική διαδικασία διαμόρφωσης μισθών.⁴¹¹ Οι μεσολαβητές καλούν τα μέρη σε διαπραγματεύσεις. Εάν ένα μέρος δεν παραστεί στη συνάντηση, ή με άλλον τρόπο δεν ανταποκριθεί στην υποχρέωσή του για διαπραγμάτευση, η Υπηρεσία NMO, κατόπιν αιτήματος των μεσολαβητών, μπορεί με εντολή της να ζητήσει από το εν λόγω μέρος να εκπληρώσει την υποχρέωση διαπραγμάτευσης, ενώ σε περίπτωση μη συμμόρφωσης επιβάλλεται πρόστιμο. Οι μεσολαβητές μπορούν να υποβάλλουν προτεινόμενες λύσεις και πρέπει να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε τα μέρη να αναβάλλουν ή να ανακαλούν τις συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις. Ωστόσο, οι μεσολαβητές δεν μπορούν να επιβάλουν κάποια λύση στα μέρη. Κατόπιν αιτήματος των μεσολαβητών, η Υπηρεσία NMO μπορεί επίσης να αποφασίσει ότι ένα μέρος πρέπει να αναβάλει τις ανακοινωθείσες συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις του έως και για 14 ημέρες. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο μία φορά ανά περίπτωση μεσολάβησης. Στόχος είναι να παρέχεται περισσότερος χρόνος στους μεσολαβητές για επιτύχουν επίλυση της διαφοράς. Συνεπώς, η Υπηρεσία NMO πρέπει να έχει εκτιμήσει στην προκειμένη περίπτωση ότι ο πρόσθετος χρόνος για τις εργασίες μεσολάβησης θα μπορούσε να προάγει την επίλυση της διαφοράς.

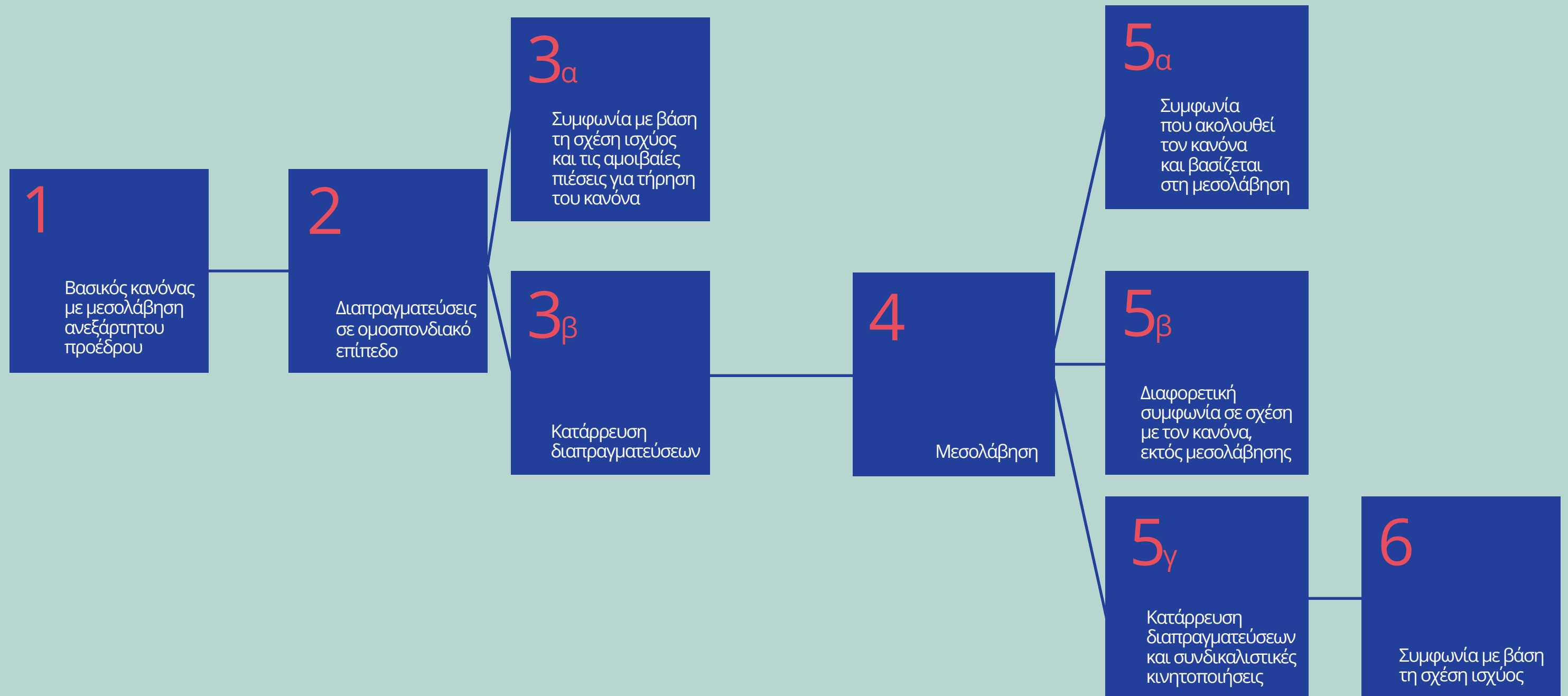
- 137.** Χαρακτηριστικό της νομοθεσίας είναι η δυνατότητα που παρέχεται στα μέρη να οργανώνουν τα ίδια τις δραστηριότητες μεσολάβησης, μέσω συμφωνιών για τις ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης, αποφεύγοντας έτσι την ανάγκη υποχρεωτικής μεσολάβησης επιβάλλει η Υπηρεσία NMO. Η σχετική απαίτηση είναι οι συμφωνίες αυτές να περιέχουν χρονοδιαγράμματα για τις διαπραγματεύσεις καθώς και κανόνες για τον ορισμό μεσολαβητών, τις εξουσίες των μεσολαβητών και την καταγγελία των συμβάσεων. Εάν πληρούνται αυτές οι απαιτήσεις, τα μέρη μπορούν να καταθέσουν τη συμφωνία στην Υπηρεσία NMO. Οι συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων αντιπροσωπεύουν το 60% της επίλυσης διαφορών, ενώ η Υπηρεσία NMO καλύπτει περίπου το 40% των διαφορών στην αγορά εργασίας.⁴¹² Ως εκ τούτου, η Υπηρεσία NMO λειτουργεί εν προκειμένω ως το προεπιλεγμένο μοντέλο επίλυσης διαφορών· ωστόσο, αυτό θεωρείται σύμφωνο με τη βαθιά ριζωμένη σουηδική πεποίθηση ότι οι συλλογικές συμβάσεις είναι προτιμότερες από τη νομοθεσία.⁴¹³ Η ίδρυση της Υπηρεσίας NMO και η σύναψη συμβάσεων για τις ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης έχουν οδηγήσει στη σύναψη νέων συλλογικών συμβάσεων πριν από τη λήξη των προηγούμενων. Εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι η μεσολάβηση στη Σουηδία είναι απαραίτητη προκειμένου να λειτουργήσει ο συντονισμός, ελλείψει κεντρικών διαπραγματεύσεων (βλέπε Σχ. 13).⁴¹⁴

⁴¹¹ Βλ. Ibsen, C. L. *The Role of Mediation Institutions in Sweden and Denmark after Centralized Bargaining*, (2015) 54 *British Journal of Industrial Relations*, 285.

⁴¹² Eurofound, *Collective dispute resolution in an enlarged European Union* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

⁴¹³ Eriksson, K. *The Swedish Experience in Mediating Collective Labour Disputes*, in Brennikmeijer, A.F.M., Jagtenberg, R.W. de Roo, A.J. and Sprengers L.C.J., *Effective Resolution of Collective Labour Disputes* (Europe Law Publishing, 2006), 137.

⁴¹⁴ Βλ. Ibsen, υποσημ. 411 παραπάνω. Ωστόσο, σε σύγκριση με τη Δανία, ο θεσμός της μεσολάβησης στη Σουηδία έχει μικρότερη ισχύ εξαναγκασμού των διαπραγματευόμενων μερών σε συμφωνία και βασίζεται πολύ περισσότερο στην πειθώ, την κατονομασία και τη μομφή, καθώς και στον ρόλο του αποδιοπομπαίου τράγου όταν επιχειρεί να επαναφέρει τα αποκλίνοντα μέρη.

Σχήμα 13. Σουηδική διαδικασία διαπραγμάτευσης και μεσολάβησης⁴¹⁵⁴¹⁵ Βλ. Ibsen, υποσημ. 411 παραπάνω, 301.

138. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ως αποτέλεσμα μιας μακράς ιστορίας εκούσιου χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις και με μόνο μια σχετικά πρόσφατη αύξηση του όγκου του εργατικού δικαίου που περιγράφει λεπτομερώς την κατάλληλη διεξαγωγή των επαφών εργοδότη-εργαζομένου, δεν υπάρχουν ουσιαστικά νομικές απαιτήσεις για τα μέρη της διαφοράς οι οποίες να τους υποχρεώνουν να ακολουθήσουν διαδικασίες συμφιλίωσης ή διαιτησίας. Αντιθέτως, η διαδικασία είναι εκούσια και μπορεί να ξεκινήσει με πρωτοβουλία του εργοδότη, της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή και των δύο. Ο Νόμος περί Συνδικαλιστικών και Εργασιακών Σχέσεων (κωδικοποίηση) TULRCA 1992s 210 προβλέπει ότι «σε περίπτωση που υπάρχει ή ενδέχεται να υπάρξει εργατική διαφορά, η Υπηρεσία ACAS μπορεί, κατόπιν αιτήματος ενός ή περισσοτέρων μερών της διαφοράς ή με άλλον τρόπο, να προσφέρει στα μέρη της διαφοράς τη συνδρομή της με σκοπό την επίτευξη διευθέτησης.» Τα στοιχεία δείχνουν ότι η συλλογική συμφιλίωση είναι η κυρίαρχη μορφή επίλυσης συλλογικών διαφορών και ότι οι άλλοι δύο μηχανισμοί χρησιμοποιούνται συγκριτικά λιγότερο. Οι υπάλληλοι της Υπηρεσίας ACAS συμμετέχουν μόνο στη διαδικασία της συμφιλίωσης. Οι υπεύθυνοι συμφιλίωσης είναι δημόσιοι υπάλληλοι που απασχολούνται άμεσα από την υπηρεσία και η διαδικασία ξεκινά μόνο αφού και τα δύο μέρη συμφωνήσουν να συμμετάσχουν. Πρωταρχικός στόχος είναι η διευκόλυνση της επίτευξης συμφωνίας. Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι η συνολική ικανοποίηση από την υπηρεσία συμφιλίωσης της Υπηρεσίας ACAS είναι διαχρονικά υψηλή, από την άποψη τόσο των εκπροσώπων της διοίκησης όσο και των εκπροσώπων των εργαζομένων.⁴¹⁶

⁴¹⁶ Booth, C., Clemence, M., and Gariban, S. *ACAS collective conciliation evaluation 2016* (ACAS, 2016).

⁴¹⁷ Η συλλογική μεσολάβηση διαφορών από την Υπηρεσία ACAS διακρίνεται από την ατομική μεσολάβηση της ACAS. Η πρώτη είναι δωρεάν, παρέχει οδηγίες και διεξάγεται από μέλος της ομάδας διαιτητών/μεσολαβητών της Υπηρεσίας ACAS και όχι από υπάλληλό της. Αντίθετα, η ατομική μεσολάβηση της ACAS είναι υπηρεσία με χρέωση, η οποία εκτελείται από μέλος του προσωπικού της ACAS, κυρίως με διευκολυντικό τρόπο, όταν δεν υπάρχει καταγγελία στο εργατοδικείο και συνήθως αφορά σε σχέσεις μεταξύ δύο ατόμων, συναδέλφων ή επίδοι και εποπτευόμενοι, οι οποίοι θα πρέπει να συνεργάζονται στενά με πνεύμα συνεννόησης αλλά δεν το πράττουν.

⁴¹⁸ Potočnik et al., υποσημ. 331 παραπάνω, 211.

⁴¹⁹ Όπ.π.

⁴²⁰ Lippiatt, T. *The UK Perspective on the Provision of Alternative Dispute Resolution Processes*, in Breninkmeijer, A.F.M., Jagtenberg, R.W. de Roo, A.J. and Sprengers L.C.J., *Effective Resolution of Collective Labour Disputes* (Europe Law Publishing, 2006) at 137.

⁴²¹ ACAS, *Annual Report 2018-2019* (ACAS, 2019). Τα οικονομικά επιχειρήματα στα οποία βασίζονται τα συστήματα συλλογικής συμφιλίωσης και μεσολάβησης που παρέχει η Υπηρεσία ACAS είναι επίσης αρκετά ισχυρά. Έρευνες δείχνουν ότι η συλλογική συμφιλίωση έχει προσφέρει καθαρά οικονομικά οφέλη 147,8 εκατομμυρίων λιρών Αγγλίας με καθαρό κόστος μόλις 1,8 εκατομμυρίων λιρών Αγγλίας. Η συλλογική συμφιλίωση είναι η δεύτερη πιο αποτελεσματική υπηρεσία της ACAS από την άποψη της σχέσης οφέλους/κόστους, με πρώτη μόνο την ηλεκτρονική εκμάθηση (Urwin, P., and Gould, M. *Estimating the economic impact of ACAS services* (ACAS, 2016).

⁴²² Βλ. ενότητα 2 παραπάνω.

⁴²³ Gennard, J. *Voluntary arbitration: the unsung hero*, (2009) 40 *Industrial Relations Journal*, 309 at 314.

⁴²⁴ Fagir, O. *The FWC's powers of arbitration under enterprise agreements—an underestimated power*, *Greenway Chambers CPD series*.

⁴²⁵ Η προηγούμενη πρακτική αναφέρεται συχνά ως «εργατική διαιτησία». Η εργατική διαιτησία αποτελούσε άσκηση διοικητικής εξουσίας από δημόσιο φορέα και τελούσε υπό δικαστικό έλεγχο νομιμότητας. Αφορούσε στην επίλυση διαπολιτειακών εργατικών διαφορών μέσω σχετικών αποφάσεων.

⁴²⁶ Βλ. ανάλυση παραπάνω.

⁴²⁷ Ο Forsyth, υποσημ. 264 παραπάνω, επικρίνει το γεγονός ότι στις διαδικασίες επίλυσης διαφορών που περιέχονται στις επιχειρησιακές συμβάσεις δεν προβλέπεται τελική διαιτησία επί των διαφορών. Ισχυρίζεται ότι, προκειμένου να είναι αποτελεσματική, η επίλυση διαφορών πρέπει να έχει ένα καταληκτικό σημείο. Ταυτόχρονα, εάν υπάρχουν συμβατικές ρήτρες που προβλέπουν τη διαιτησία απλώς ως επιλογή ή δεν την προβλέπουν καθόλου, είναι πιθανό ότι ορισμένες διαφορές δεν θα επιλυθούν ποτέ. Επίσης, κατά τη γνώμη του, η έλλειψη απαίτησης για διαιτησία ως τελικό βήμα δεν συνάδει με έναν από τους βασικούς ευρύτερους αντικειμενικούς στόχους του Νόμου FWA, δηλαδή την παροχή «προσβάσιμων και αποτελεσματικών διαδικασιών για την επίλυση καταγγελιών και διαφορών» (ενότητα 3(ε)).

139. Εάν η διαδικασία συμφιλίωσης μέσω των υπαλλήλων της υπηρεσίας αποτύχει ή δεν ζητηθεί, αλλά τα μέρη ζητήσουν μεσολάβηση (ή διαιτησία), η ACAS προτείνει μια επιλογή από μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομώνων στους οποίους πρέπει να συμφωνήσουν τα μέρη.⁴¹⁷ Οι μεσολαβητές αμείβονται από την Υπηρεσία ACAS ανά υπόθεση. Η μεσολάβηση αναφέρεται ότι θεωρείται από τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως «ενδιάμεση λύση» και, ως εκ τούτου, δεν αποτελεί προτιμώμενη επιλογή.⁴¹⁸ Τα ζητήματα που κλιμακώνονται στη συλλογική μεσολάβηση περιλαμβάνουν διαδικαστικές ανεπάρκειες, κατάχρηση του νόμου, απόλυση εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.λπ.⁴¹⁹ Υπό το πρίσμα των όρων εντολής που καταρτίζονται από τα μέρη, ο μεσολαβητής συνήθως διατυπώνει γραπτές συστάσεις, τις οποίες τα μέρη δεν υποχρεούνται να αποδεχθούν. Ωστόσο, πολύ συχνά συμφωνούν εκ των προτέρων να προσπαθήσουν να πείσουν τα μέλη του συνδικατού τους/τα άλλα διευθυντικά στελέχη και το διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού, πράγμα που συνήθως αντικατοπτρίζεται στους όρους εντολής.⁴²⁰ Κάθε απόφαση που λαμβάνεται στο πλαίσιο της μεσολάβησης είναι δεσμευτική μόνο καλή τη πίστη. Στην έκθεση της Υπηρεσίας ACAS για την περίοδο 2018-2019 σημειώνεται ότι, μετά την ανάμειξη της Υπηρεσίας ACAS, το 84% των υποθέσεων είτε διευθετήθηκαν είτε σημειώθηκε πρόοδος προς την κατεύθυνση της διευθέτησης.⁴²¹

Διαιτησία στο πλαίσιο συλλογικών εργατικών διαφορών

140. Σε αντίθεση με τη συμφιλίωση και τη μεσολάβηση, η διαιτησία αποτελεί την πλέον έντονη μορφή συμμετοχής τρίτων, καθώς εναπόκειται στον διαιτητή να αποφασίσει τον τρόπο επίλυσης της διαφοράς. Ο χαρακτήρας της ίδιας της διαιτησίας μπορεί να ποικίλλει, ως προς το αν τα μέρη δεσμεύονται (βάσει νόμου ή προηγούμενης σύμβασης) να υποβάλουν ορισμένες διαφορές σε διαιτησία ή να αποδεχθούν την απόφαση του διαιτητή. Στις λιγότερο δεσμευτικές μορφές της, η διαιτησία είναι λίγο ισχυρότερη από τη μεσολάβηση. Στην πιο δεσμευτική μορφή της (δηλαδή υποχρεωτική προσφυγή σε διαιτησία), θεωρείται συμβατή με τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας υπό ειδικές περιστάσεις.⁴²² Η βιβλιογραφία διακρίνει δύο κύριες μορφές διαιτησίας: τη συμβατική διαιτησία και τη διαιτησία τελικής προσφοράς (ονομάζεται και «διαιτησία τελευταίας καλύτερης προσφοράς»). Σύμφωνα με τη συμβατική διαιτησία, «ο διαιτητής είναι ελεύθερος να καταλήξει σε αυτό που θεωρεί ικανοποιητική απόφαση [...], αλλά μπορεί να περιορίζεται εντός του φάσματος των προσφυγών των μερών.⁴²³ Στο πλαίσιο της διαιτησίας τελικής προσφοράς, ο διαιτητής πρέπει να επιλέξει μεταξύ της τελικής θέσης είτε του εργοδότη είτε της συνδικαλιστικής οργάνωσης, παρέχοντας έτσι στα μέρη ένα πλήρες αποτέλεσμα ή ένα αποτέλεσμα του τύπου «όλα ή τίποτα».

Η **Αυστραλία**⁴²⁴ αποτελεί παράδειγμα ενός συστήματος με μακρά παράδοση στην παροχή δυνατοτήτων διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών.⁴²⁵ Επί του παρόντος, η απαίτηση για ύπαρξη όρων που να επιτρέπουν τη διευθέτηση διαφορών βάσει του Άρθρου 186 του Νόμου FWA του 2009⁴²⁶ δεν προϋποθέτει διαιτησία αυτή καθαυτή.⁴²⁷

Σε περίπτωση διαφορών σχετικά με υφιστάμενες επιχειρησιακές συμβάσεις, η προφανής πηγή σχετικά με τη διαδικασία είναι ο ίδιος ο όρος της διαφοράς. Εάν τα μέρη έχουν συμφωνήσει σε έναν όρο, ο οποίος προκαθορίζει τη διαιτητική διαδικασία, εφαρμόζεται αυτή ακριβώς η διαδικασία. Εάν η διαδικασία επίλυσης διαφορών δεν φτάσει σε αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας, συνάγεται ότι πρόθεση των μερών ήταν να ασκήσει η Επιτροπή FWC όλες τις εξουσίες της βάσει του κανονισμού της.⁴²⁸ Η Επιτροπή FWC έχει την εξουσία να αποφασίζει για όλα τα πραγματικά και νομικά ζητήματα που ανακύπτουν στη σχετική διαφορά. Κατά συνέπεια, η απόφαση της Επιτροπής FWC δεν μπορεί να αναιρεθεί από δικαστήριο λόγω πραγματικής ή νομικής πλάνης.⁴²⁹

⁴²⁸ DP World Brisbane Pty Ltd v Maritime Union of Australia [2013] FWCFB 8557; (2013) 237 IR 180.

⁴²⁹ Για μια ανάλυση της διαιτησίας στο πλαίσιο επιχειρησιακών συμβάσεων, βλ. Fagir, υποσημ. 424 παραπάνω.

141. Ο ρόλος της Επιτροπής FWC δεν περιορίζεται στον χειρισμό των διαφορών που παραπέμπονται σε αυτήν βάσει των διατάξεων των επιχειρησιακών συμβάσεων. Οι αρμοδιότητές της εκτείνονται στη λήψη και τη διαφοροποίηση σύγχρονων αποφάσεων, αλλά και στη ρύθμιση της διαδικασίας διαπραγμάτευσης των επιχειρησιακών συμβάσεων. Όσον αφορά στην τελευταία, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν στην υποβολή επιχειρησιακής σύμβασης στην Επιτροπή FWC προς έγκριση. Ωστόσο, εάν οι εκπρόσωποι που διαπραγματεύονται μια προτεινόμενη επιχειρησιακή σύμβαση δεν μπορούν να συμφωνήσουν, σε ειδικές περιπτώσεις (μετά την εκκλήρωση συγκεκριμένων απαιτήσεων) ο Νόμος FWA του 2009 επιτρέπει τον καθορισμό των όρων και των συνθηκών απασχόλησης από ολομέλεια της Επιτροπής.⁴³⁰ Εάν η Επιτροπή λάβει μια τέτοια απόφαση, αυτή ονομάζεται απόφαση για τον χώρο εργασίας. Ο Νόμος FWA του 2009 προβλέπει τρεις περιπτώσεις αποφάσεων για τον χώρο εργασίας: σε σχέση με τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, την περίπτωση όπου οι διαπραγματεύσεις είναι απίθανο να καταλήξουν σε συμφωνία,⁴³¹ την περίπτωση όπου η Επιτροπή FWC έχει εκδώσει εντολές διαπραγμάτευσης για τη διευκόλυνση της σύναψης σύμβασης και έχει διαπιστώσει ότι έχει σημειωθεί σοβαρή παραβίαση των εν λόγω εντολών,⁴³² ή την περίπτωση όπου η Επιτροπή FWC έχει εκδώσει εντολές για τον τερματισμό προσατατευόμενης συνδικαλιστικής δράσης και με τις επακόλουθες διαπραγματεύσεις δεν έχουν επιλυθεί οι διαφορές.⁴³³ Κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με το περιεχόμενο μιας απόφασης για τον χώρο εργασίας, η Επιτροπή πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους ακόλουθους παράγοντες: α) την ουσία της υπόθεσης, β) στην περίπτωση απόφασης για χώρο εργασίας χαμηλόμισθων, τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών που θα καλυφθούν από την απόφαση, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της ανταγωνιστικότητας των εργοδοτών, γ) στην περίπτωση αποφάσεων για άλλους χώρους εργασίας, τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών που θα καλυφθούν από την απόφαση, δ) το δημόσιο συμφέρον, ε) τον τρόπο βελτίωσης της παραγωγικότητας στην οικεία επιχείρηση ή επιχειρήσεις, στ) τον βαθμό στον οποίο η στάση των διαπραγματευτικών εκπροσώπων ήταν εύλογη στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, ζ) τον βαθμό στον οποίο οι διαπραγματευτικοί εκπρόσωποι έχουν συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις διαπραγμάτευσης καλής πίστης και η) κίνητρα για συνέχιση των διαπραγματεύσεων σε μεταγενέστερο χρόνο.⁴³⁴ Τα στοιχεία δείχνουν ότι κάθε χρόνο υποβάλλονται ελάχιστες αιτήσεις έκδοσης απόφασης για τον χώρο εργασίας.⁴³⁵

⁴³⁰ Αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου για τη δίκαιη εργασία 2008, παρ. 1076.

⁴³¹ Βλ. FWA 2009 άρθρ. 260–265.

⁴³² Βλ. FWA 2009 άρθρ. 269–271.

⁴³³ Βλ. FWA 2009 άρθρ. 266–268. Η τελευταία αυτή διάταξη αποτέλεσε αντικείμενο επίκλησης σε μια σημαντική εργατική διαφορά που αφορούσε στην Qantas (την εθνική αεροπορική εταιρεία της Αυστραλίας), ο παγκόσμιος στόλος της οποίας κινδύνευσε να διαταραχθεί σοβαρά. Επιπλέον, η Επιτροπή FWC μπορεί τελικά επέμβει ως διαιτητής σε περίπτωση που ένα μέρος δεν υπακούσει στις εντολές της σε σχέση με τις διαπραγματεύσεις καλής πίστης. Επίκληση της διάταξης έγινε επίσης στην υπόθεση Parks Victoria έναντι Αυστραλιανής Ένωσης Εργαζομένων [2013] FWCFB 950 (Ross J, Hamilton DP, Hampton C, 11 February 2013), [(2013) 234 IR 242].

⁴³⁴ Οι αποφάσεις για τον χώρο εργασίας αντιμετωπίζονται με παρόμοιο τρόπο όπως και οι επιχειρησιακές συμβάσεις. Κατά συνέπεια, σε περίπτωση έκδοσης απόφασης (οποιοδήποτε είδους), αυτή θα πρέπει: α) να περιλαμβάνει μια ονομαστική ημερομηνία λήξης, β) να περιλαμβάνει μόνο όρους σχετικά με επιτρεπόμενα θέματα, εάν αφορά σε επιχειρησιακή σύμβαση, γ) να μην περιλαμβάνει όρους που θα ήταν παράνομοι εάν η απόφαση αφορούσε σε επιχειρησιακή σύμβαση, δ) να μην περιλαμβάνει όρους για εξωτερικούς εργαζόμενους, ε) να περιλαμβάνει όρους έτσι ώστε η απόφαση, εάν αφορούσε σε επιχειρησιακή σύμβαση, να εξασφαλίζει συνολικά καλύτερες συνθήκες, στ) να μην περιλαμβάνει όρους οι οποίοι, εάν αφορούσε σε επιχειρησιακή σύμβαση, δεν θα επέτρεπαν στην Επιτροπή να εγκρίνει τη σύμβαση, ζ) να περιλαμβάνει έναν όρο σχετικά με την επίλυση διαφορών που προκύπτουν σε σχέση με Εθνικά Πρότυπα Απασχόλησης (NES) ή οποιοδήποτε θέμα που ανακύπτει στο πλαίσιο της απόφασης, η) να περιλαμβάνει τον πρότυπο όρο ευελιξίας (εκτός εάν η Επιτροπή είναι πεπεισμένη ότι αρκούσε ένας συμφωνημένος όρος) και η) να περιλαμβάνει τον πρότυπο όρο της διαβούλευσης (εκτός εάν η Επιτροπή είναι πεπεισμένη ότι θα αρκούσε ένας συμφωνημένος όρος). Επιπλέον, οι αποφάσεις για τον χώρο εργασίας πρέπει να περιλαμβάνουν την ισχύουσα κάλυψη και τους συμφωνημένους όρους, καθώς και όρους που καλύπτουν θέματα τα οποία συζητούνται μεταξύ των μερών (βλ. Νόμος FWA του 2009, άρθρα 272–275).

⁴³⁵ Κατά την περίοδο 2018–2019 υποβλήθηκαν συνολικά 4: μία για χαμηλόμισθους εργαζομένους, μία για συλλογικές διαπραγματεύσεις και δύο για συνδικαλιστική δράση (FWC, Fair Work Commission Annual Report 2018–2019 (FWC, 2019). Κατά την περίοδο 2017–2018, οι αντίστοιχοι αριθμοί ήταν μία για χαμηλόμισθους εργαζόμενους και ένας μία για συνδικαλιστική δράση (FWC, Fair Work Commission Annual Report 2017–2018 (FWC, 2018).

142. Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, το **βελγικό** σύστημα βασίζεται στην εκούσια συμφιλίωση και όχι στη διαιτησία. Ο Νόμος περί Συλλογικών Συμβάσεων και Μεικτών Επιτροπών ορίζει στο Άρθρο 9(2) ότι οι διατάξεις που προβλέπουν τη διευθέτηση ατομικών διαφορών μέσω διαιτησίας είναι άκυρες – επομένως, θεωρητικά, οι συλλογικές διαφορές μπορούν να υπόκεινται σε διαιτησία, αλλά στην πραγματικότητα δεν προκύπτουν τέτοιες διατάξεις για συλλογικές διαφορές.

143. Στη **Γαλλία**, η διαιτησία σε συλλογικές διαφορές συνιστάται ως προαιρετική ρήτρα στις συλλογικές συμβάσεις από τον Εργατικό Κώδικα,⁴³⁶ αλλά η ύπαρξη μιας τέτοιας ρήτρας δεν απαιτείται προκειμένου η σύμβαση να επεκταθεί στον κλάδο ή σε εθνικό επίπεδο. Κατά συνέπεια, πολύ λίγες συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν αυτήν την απαίτηση, ενώ οι συλλογικές διαφορές παραπέμπονται σε επίσημη διαιτησία εξαιρετικά σπάνια. Όταν η συλλογική σύμβαση δεν προβλέπει διαδικασία διαιτησίας, τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν από κοινού να υποβάλουν σε διαιτησία τυχόν διαφορές που απομένουν μετά από διαδικασία συμφιλίωσης ή μεσολάβησης.⁴³⁷ Ο διαιτητής επιλέγεται είτε με συμφωνία μεταξύ των μερών, είτε σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται με κοινή μεταξύ τους συμφωνία. Ο Εργατικός Κώδικας ορίζει επίσης διάφορους διαδικαστικούς μηχανισμούς για τη διαιτησία σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.⁴³⁸ Στους μηχανισμούς αυτούς περιλαμβάνονται οι εξής:

- Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να περιλαμβάνουν συμφωνίες διαιτησίας και καταλόγους διαιτητών.
- Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν να υποβάλουν διαφορές σε διαιτησία μετά από ανεπιτυχείς διαδικασίες μεσολάβησης ή συμφιλίωσης.
- Οι διαιτητές χειρίζονται ορισμένα ζητήματα, όπως εκείνα που αφορούν στην εφαρμογή των νόμων και των υφιστάμενων κανόνων και κανονισμών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, χρησιμοποιώντας μια νομική προσέγγιση, αλλά και ζητήματα όπως εκείνα που αφορούν σε προτεινόμενες αλλαγές στη συλλογική σύμβαση εργασίας και σε μισθούς και συνθήκες εργασίας, υιοθετώντας μια δίκαιη προσέγγιση.
- Οι αποφάσεις της διαιτησίας πρέπει να είναι «αιτιολογημένες» και να αναφέρουν τους λόγους βάσει των οποίων εκδίδονται.
- Το Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο εκδικάζει εφέσεις αποφάσεων για υπέρβαση εξουσίας ή παραβίαση νόμου.
- Οι αποφάσεις μπορούν να εφεσιβληθούν στο Ανώτατο Διαιτητικό Δικαστήριο δύο φορές. Εάν ακυρωθούν με τη δεύτερη έφεση, το εν λόγω δικαστήριο εκδίδει σχετική απόφαση.
- Οι τελεσίδικες αποφάσεις σε αυτόν τον τομέα τίθενται αμέσως σε ισχύ, χωρίς να χρειάζεται προσφυγή σε διαδικασία κήρυξης εκτελεστότητας.

⁴³⁶ Ο Εργατικός Κώδικας επιτρέπει ρητά την ύπαρξη τέτοιων συμβατικών διαδικασιών εκούσιας διαιτησίας στο άρθρο L. 2524-1 και επόμενα.

⁴³⁷ Άρθρο L2523-2 του Εργατικού Κώδικα.

⁴³⁸ Βλέπε Κεφάλαιο IV του Εργατικού Κώδικα. Για μια ανάλυση, βλ. Tarasewicz, Y. and Borofsky, N. *International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective*, (2013) 28 ABA Journal of Labor and Employment Law, 349.

144. Στην Ισπανία, η διατησία ρυθμίζεται από τον Νόμο Ley del Estatuto de los Trabajadores,⁴³⁹ το Βασιλικό Διάταγμα Real Decreto Ley De Relaciones De Trabajo (RDLRT) και τον Νόμο Ley de Jurisdicción social.⁴⁴⁰ Ωστόσο, η πραγματική λειτουργία της διαδικασίας ρυθμίζεται στις διάφορες συλλογικές συμβάσεις επίλυσης διαφορών.⁴⁴¹ Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν οικειοθελώς στην εφαρμογή της διαδικασίας διατησίας που ρυθμίζεται από τη σύμβαση ASAC-V, χωρίς να χρειαστεί να προσφύγουν σε μεσολάβηση. Σε περίπτωση απεργίας, υπάρχει επίσης η δυνατότητα οικειοθελούς υποβολής σε διατησία με κοινή συμφωνία των μερών.⁴⁴² Είτε από την αρχή είτε στη διάρκεια της διαδικασίας μεσολάβησης, τα μέρη μπορούν να εξουσιοδοτούν τον μεσολαβητή ή τους μεσολαβητές να ενεργήσουν ως διατητές σε ορισμένα ή όλα τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο της διαφοράς.⁴⁴³ Με βάση τις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, υπάρχει επίσης περιθώριο για υποχρεωτική διατησία. Σύμφωνα με το άρθρο 8(1) (β) της σύμβασης ASAC-V, όταν αυτό ορίζεται ρητά στη συλλογική σύμβαση που έχει καταγγελθεί, η διατησία θα είναι υποχρεωτική για την ανανέωση της σύμβασης όταν οι προθεσμίες διαπραγμάτευσης που ορίζονται στο άρθρο 85(3) (στ) του Νόμου περί Εργαζομένων ή στην ίδια τη συλλογική σύμβαση έχουν παρέλθει χωρίς να έχει επιτευχθεί συμφωνία. Αντίστοιχα, αυτό θα είναι υποχρεωτικό και στις άλλες περιπτώσεις που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση. Και στις δύο περιπτώσεις, η συλλογική σύμβαση μπορεί να προβλέπει μεσολάβηση πριν από την υποχρεωτική διατησία από τον διατητή ή από διαφορετικό τρίτο μέρος. Είναι σημαντικό ότι οι διατητές μπορούν να επιλύουν διαφορές δικαιωμάτων (αυτές που απορρέουν από τη διαχείριση της συλλογικής σύμβασης), αλλά και διαφορές συμφερόντων.

145. Μόλις επισημοποιηθεί η απόφαση της διατησίας, τα μέρη δεν κινούν άλλες διαδικασίες για οποιοδήποτε θέμα υπόκειται στη διατησία. Επίσης, δεν προχωρούν σε απεργία ή ανταπεργία.⁴⁴⁴ Ο διατητής πρέπει να ορίζεται με κοινή συμφωνία των μερών που προωθούν τη διαδικασία. Ωστόσο, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμφωνία των μερών, ο ορισμός διατητή μπορεί να ανατεθεί είναι δυνατή η ανάθεση του εν λόγω ορισμού στην υπηρεσία SIMA.⁴⁴⁵ Ο διατητής ή οι διατητές, οι οποίοι ενεργούν πάντοτε από κοινού, κοινοποιούν στα μέρη την απόφασή τους εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην απόφαση διατησίας, ενημερώνοντας εξίσου τη γραμματεία της SIMA και την αρμόδια αρχή εργασίας.⁴⁴⁶ Η διατητική απόφαση πρέπει να επεξηγείται και να κοινοποιείται αμέσως στα μέρη, ενώ είναι δεσμευτική και άμεσα εκτελεστή.⁴⁴⁷

146. Υποχρεωτική διατησία προβλέπεται επίσης στη νομοθεσία.⁴⁴⁸ Πρώτον, με το άρθρο 10 RDLRT-77 θεσπίζεται υποχρεωτική διατησία για τον τερματισμό απεργίας η οποία έχει ισχυρό οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο. Στις περιπτώσεις αυτές, η αρμόδια αρχή εξουσιοδοτείται να επιβάλλει διατησία για την επίλυση της διαφοράς, λαμβάνοντας υπόψη «τη διάρκεια ή τις συνέπειες της απεργίας, τις θέσεις των μερών και τη σοβαρή ζημία στην εθνική οικονομία».⁴⁴⁹

⁴³⁹ Νόμος περί Εργαζομένων, 92. (2) Παρά τις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου, τα μέρη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορούν να ορίζουν διαδικασίες, όπως η μεσολάβηση και η διατησία, για τη διευθέτηση συλλογικών διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή και την ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων. Η συμφωνία που συνάπτεται μέσω της μεσολάβησης και της απόφασης της διατησίας παράγει τα έννομα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων που ρυθμίζονται από το παρόν δίκαιο, υπό την προϋπόθεση ότι εκείνοι που έχουν εγκρίνει τη συμφωνία ή έχουν υπογράψει τη συμφωνία διατησίας θα έχουν τη νόμιμη εξουσιοδότηση να υπογράψουν, σε ό,τι αφορά το αντικείμενο της διαφοράς, συλλογική σύμβαση όπως προβλέπεται στα άρθρα 87, 88 και 89 του παρόντος Νόμου.

⁴⁴⁰ Νόμος 36/2011 της 10ης Οκτωβρίου, Ρύθμιση της Κοινωνικής Δικαιοδοσίας.

⁴⁴¹ Η σύμβαση ASAC σε εθνικό επίπεδο και άλλες συμβάσεις σε αυτόνομο κοινοτικό επίπεδο, υπογεγραμμένες από τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιχειρηματικές ενώσεις. Οι διομοσπονδιακές συμβάσεις δεν περιλαμβάνουν τη διατησία ως μηχανισμό επίλυσης διαφορών που σχετίζεται με τη διαπραγμάτευση, δηλαδή αποκλείουν τη διαπραγμάτευση νέας συλλογικής σύμβασης, τις διαδικασίες ουσιαστικής τροποποίησης των συμβάσεων ή τις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων.

⁴⁴² Άρθρο 17(3) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴³ Άρθρο 12(6) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴⁴ Άρθρο 18(3) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴⁵ Άρθρο 20(3) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴⁶ Άρθρο 21(2) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴⁷ Άρθρο 21(3) και (4) της σύμβασης ASAC-V.

⁴⁴⁸ Επιπλέον, η διατησία μπορεί να διενεργηθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση απεργιών και λοιπών εργατικών διαφορών όταν τα μέρη το ζητήσουν ρητά, καθώς και στις περιπτώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία (άρθρο 3(β) του Ν. 23/2015 της 21ης Ιουλίου περί Οργάνωσης του Συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης). Η λειτουργία της διατησίας από την Επιθεώρηση Εργασίας, με την επιφύλαξη των τεχνικών λειτουργιών ενημέρωσης και παροχής συμβουλών, εάν ζητηθεί από οποιοδήποτε από τα μέρη, θα είναι ασυμβίβαστη με την ταυτόχρονη άσκηση των καθηκόντων επιθεώρησης από το ίδιο πρόσωπο που ασκεί τα καθήκοντα αυτά στις εταιρείες οι οποίες υπόκεινται στον έλεγχο και την εποπτεία του.

⁴⁴⁹ Αυτό έχει γίνει δεκτό από το Συνταγματικό Δικαστήριο.

147. Δεύτερον, οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις που εισήχθησαν το 2012, προβλέπουν πλέον την υποχρεωτική διατησία στο πλαίσιο ειδικής συμφωνίας σε εταιρικό επίπεδο, σκοπός της οποίας είναι η κατάργηση της εφαρμογής συλλογικής σύμβασης υψηλότερου επιπέδου. Σύμφωνα με το άρθρο 82(3) του Νόμου περί Εργαζομένων, κάθε μέρος, σε περίπτωση διαφωνίας, μπορεί να υποβάλει τη διαφορά στην επιτροπή της συλλογικής σύμβασης. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία ή εάν η Επιτροπή δεν παρέμβει επειδή δεν υποχρεούται βάσει της συλλογικής σύμβασης, τα μέρη πρέπει να προσφύγουν στις διαδικασίες που έχουν θεσπιστεί σε διεπαγγελματικές συμβάσεις οι οποίες ισχύουν σε κρατικό ή περιφερειακό επίπεδο. Εάν οι διαδικασίες έχουν εφαρμοστεί ή έχουν αποτύχει και μετά τη λήξη της περιόδου διαβούλευσης, οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ζητήσει την παρέμβαση της Εθνικής Συμβουλευτικής Επιτροπής Συλλογικών Συμβάσεων, όταν η μη εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης επηρεάζει τα υποκαταστήματα της εταιρείας που βρίσκονται στο έδαφος περισσότερων της μίας αυτόνομων κοινοτήτων, ή την παρέμβαση των αντίστοιχων οργάνων των αυτόνομων κοινοτήτων σε άλλες περιπτώσεις, προκειμένου διενεργηθεί η διατησία ή να οριστεί διατητής για τον σκοπό αυτόν. Αναμένεται ότι ο εργοδότης θα είναι αυτός που θα επιδιώξει τη διατησία σε τέτοιες περιπτώσεις, καθώς έχει συμφέρον να μην ισχύσει η συλλογική σύμβαση.⁴⁵⁰

148. Στη Σουηδία, η δεσμευτική διατησία σε διαφορές συλλογικών διαπραγματεύσεων (για συγκρούσεις συμφερόντων) δεν αποτελεί μέρος του μοντέλου επίλυσης διαφορών. Υφίσταται σε λίγους κλάδους, στο πλαίσιο εκούσιας δέσμευσης των συμβαλλομένων της συλλογικής σύμβασης.⁴⁵¹ Στις περιπτώσεις όπου υπάρχει, μπορεί να είναι είτε εκούσια είτε υποχρεωτική, ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης.⁴⁵² Από αυτήν την άποψη, ενδέχεται να υπάρχουν ζητήματα στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, τα οποία δεν μπορούν να επιλυθούν μέσω μεσολάβησης. Στις περιπτώσεις αυτές, τα μέρη συνήθως συμφωνούν να αφαιρέσουν το ζήτημα από την ημερήσια διάταξη της μεσολάβησης και να το παραπέμψουν σε κοινή ομάδα εργασίας, καθήκον της οποίας είναι να εκπονήσει προτάσεις για την επίλυση του προβλήματος κατά την τρέχουσα περίοδο ισχύος της σύμβασης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ορίζονται μεσολαβητές από τα μέρη ως πρόεδροι των εν λόγω ομάδων εργασίας.

⁴⁵⁰ Cialti, υποσημ. 326 παραπάνω. Η διάταξη έχει κριθεί συνταγματική (Tribunal Constitucional en la Sentencia 119/2014 de 16 July 2014).

⁴⁵¹ Η διατησία δεν επιτρέπεται σε διαφορές διακρίσεων ή διαφορές όπου ένα μέρος επιδιώκει να κηρυχθεί μη ισχύουσα μια συλλογική σύμβαση εργασίας από την οποία δεσμεύονται τα μέρη, λόγω κατάφωρης παραβίασής της.

⁴⁵² Fahlbeck, R., *Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features*, available at <http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/reinhold/fahlbeck-sc%20studies.pdf>

149. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η διατησία απορρέει από τον Νόμο περί Συμφιλίωσης του 1896, με τον οποίο καταργήθηκαν προηγούμενες ρυθμίσεις για υποχρεωτική και δεσμευτική διατησία⁴⁵³ και ο οποίος προέβλεπε εκούσια διατησία για τη διευθέτηση εργατικών διαφορών με ορισμό διαιτητή από το Τμήμα Εργασίας του Συμβουλίου Εμπορίου. Στην περίπτωση της συλλογικής διατησίας, ο υπεύθυνος συλλογικής συμφιλίωσης καταρτίζει τους βασικούς όρους εντολής. Το επόμενο στάδιο περιλαμβάνει τον ορισμό του διαιτητή από την Υπηρεσία ACAS, η οποία τον επιλέγει από μια ομάδα εξωτερικών εμπειρογνομόνων, έτσι ώστε να μπορέσει να διατηρήσει την ουδετερότητά της και να μην εμπλακεί τελικά στην επιδίκαση. Στη συνέχεια, ο διαιτητής συμβουλευτεί όλα τα σχετικά έγγραφα που αφορούν στην υπόθεση και στη συνέχεια διεξάγεται ακρόαση, ώστε όλα τα μέρη να παρουσιάσουν τα βασικά σημεία της υπόθεσής τους, καθώς και να απαντήσουν σε τυχόν ερωτήσεις που θέτει η άλλη πλευρά. Μετά από ερωτήσεις του διαιτητή, τα μέρη παρουσιάζουν τα τελικά τους επιχειρήματα. Στη συνέχεια, ο διαιτητής συσκέπτεται σχετικά με τα αποδεικτικά στοιχεία και τα επιχειρήματα που έχουν υποβληθεί και αποστέλλει γραπτή απόφαση στην Υπηρεσία ACAS, η οποία, κατόπιν δέουσας εξέτασης, διαβιβάζεται στα ενδιαφερόμενα μέρη.⁴⁵⁴ Οι αποφάσεις δεν είναι νομικά δεσμευτικές, αλλά οι διαιτητικές αποφάσεις γίνονται σχεδόν πάντοτε δεκτές.⁴⁵⁵ Στην τελευταία έρευνα ικανοποίησης των χρηστών που διεξήχθη σε σχέση με τη συλλογική διατησία, αναφέρθηκε υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τον ρόλο του διαιτητή, ενώ η πλειοψηφία έκρινε ότι η απόφαση του διαιτητή ήταν «δίκαιη».⁴⁵⁶ Μια πιο πρόσφατη έκθεση που βασίστηκε σε συνεντεύξεις διερεύνησης ποιοτικών χαρακτηριστικών δεν εντόπισε επικρίσεις για τη διαδικασία διατησίας και σχεδόν καμία κριτική για την ταχύτητα ολοκλήρωσής της. Ωστόσο, κατά τα τελευταία έτη ο αριθμός των διατησιών της Υπηρεσίας ACAS ήταν σημαντικά χαμηλότερος από τον αριθμό των συλλογικών συμφιλιώσεων, ενώ η διαφορά αυτή έχει ενταθεί με την πάροδο του χρόνου (Βλ. Πίνακα 7). Η στατιστική ανάλυση δείχνει ότι υπάρχει έντονη σχέση μεταξύ της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και του αριθμού των διατησιών και ελαφρώς. Δείχνει επίσης ότι λιγότερο έντονη, αν και σημαντική, σχέση μεταξύ της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και του αριθμού των υποθέσεων συλλογικής συμφιλίωσης.⁴⁵⁷

Πίνακας 7. Υποθέσεις που παραπέμφθηκαν σε συλλογική διατησία, μεσολάβηση και συμφιλίωση (2016-2019)

Είδος υπόθεσης	2018-19	2018-19	2016-2017
Ενιαία διατησία	8	13	12
Ενιαία μεσολάβηση	8	7	5
Αιτήματα για συλλογική συμφιλίωση	607	715	744

Πηγή: Ετήσιες εκθέσεις Υπηρεσίας ACAS

⁴⁵³ Στη διάρκεια του πολέμου εισήχθη η υποχρεωτική, δεσμευτική διατησία και, όπως σημειώνεται στο κύριο κείμενο, απαιτείται διατησία για την επίλυση διαφορών όπου η συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται από τον νόμο, όπως στην Κεντρική Υπηρεσία Επικοινωνιών της Κυβέρνησης (GCHQ).

⁴⁵⁴ Corby, S. *Arbitration in collective disputes: A useful tool in the toolbox* (ACAS, 2015).

⁴⁵⁵ Οπ.π., 26

⁴⁵⁶ Brown, W. 'Acas arbitration: a case of consumer satisfaction?' (1992) 23 *Industrial Relations Journal*, 224. Δεδομένου του χρονικού διαστήματος που έχει παρέλθει από τη διεξαγωγή της, η συνάφειά της έρευνας σήμερα είναι αμφισβητήσιμη. Η έκθεση του Corby, η οποία είναι πιο πρόσφατη (2015), βασίζεται στους χρήστες που ερωτήθηκαν.

⁴⁵⁷ Βλ. Corby, υποσημ. 454 παραπάνω, 36. Από αυτήν την άποψη, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η υποχώρηση και ο κατακερματισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των διαδικαστικών μηχανισμών στους περισσότερους τομείς της οικονομίας, η κουλτούρα του ατομικισμού και η μείωση της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεδομένου ότι η συλλογική διατησία ισχύει μόνο όταν οι εργαζόμενοι είναι συνδικαλισμένοι, μπορεί να είναι παράγοντες που εξηγούν αυτήν την τάση.





5.4 Συλλογικές εργατικές διαφορές και επεμβάσεις πρόληψης

150. Στη βιβλιογραφία αναφέρονται διαφορές μεταξύ των διαφόρων τύπων πρόληψης διαφορών. Ένας τύπος είναι η **εκ των προτέρων συμφιλίωση**. Το καλύτερο παράδειγμα αυτού του είδους παρέμβασης συναντάται στο **Βέλγιο**. Στην «εκ των προτέρων συμφιλίωση», τα μέρη ζητούν συνεδρίαση της επιτροπής συμφιλίωσης με σκοπό την εξεύρεση λύσης σε μια τεταμένη κατάσταση, μια λανθάνουσα σύγκρουση ή μια διαφορά στο πλαίσιο μιας επιχείρησης, ενός κλάδου ή ενός επιμέρους κλάδου. Για παράδειγμα, ο επικεφαλής μιας εταιρείας (ο οποίος δεν είναι υποχρεωτικό να είναι μέλος οργάνωσης εκπροσώπων εργοδοτών), μια συνδικαλιστική αντιπροσωπεία ή ο πρόεδρος μιας μεικτής επιτροπής μπορεί, εάν το κρίνει σκόπιμο, να συγκαλέσει την επιτροπή συμφιλίωσης πριν από την επίσημη δήλωση μιας διαφοράς, εάν υπάρχει κίνδυνος να προκύψει μια διαφορά ή ακόμη και εάν υπάρχει απλώς διάσταση απόψεων (π.χ. κατά την ερμηνεία μιας ρήτρας σε μια συλλογική σύμβαση εργασίας). Η πρόληψη των διαφορών αναφέρεται ρητά στον κανονισμό της υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας που είναι επιφορτισμένη με τη μεσολάβηση. Αυτό το καθήκον πρόληψης διευκολύνεται από το πυκνό δίκτυο επαγγελματικών επαφών που διαθέτει η υπηρεσία, μεταξύ άλλων με την Επιθεώρηση Εργασίας.

Συλλογικές
εργατικές
διαφορές και
επεμβάσεις
πρόληψης

151. Από την άλλη πλευρά, η **προληπτική συμφιλίωση** συνήθως βασίζεται στην έκθεση ενός ειδικού, και όχι στη συμφιλίωση αυτή καθαυτή. Η Υπηρεσία ACAS στο **Ηνωμένο Βασίλειο** προσφέρει προληπτική συμφιλίωση, παρέχοντας στις εταιρείες που τη ζητούν μια έκθεση με τον σκοπό, για παράδειγμα, για τον οποίο η οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να γίνει πιο αρμονική, ώστε να μειωθούν πιθανές εντάσεις και να βελτιωθεί η απόδοση του εργατικού δυναμικού στη μονάδα παραγωγής. Τα καθήκοντα αυτά μπορούν επίσης να ανατεθούν σε ιδιωτικούς συμβούλους. Σε μια συγκριτική ευρωπαϊκή έρευνα για την πρακτική της συνδεδεμένης με το δικαστήριο μεσολάβησης (αν και όχι αποκλειστικά στον τομέα των εργατικών διαφορών) βρέθηκε ότι οι πάροχοι της μεσολάβησης, οι οποίοι είχαν αποκτήσει μεγάλη απήχηση στην κοινωνία και απολάμβαναν της εμπιστοσύνης μεγάλων τμημάτων πιθανών χρηστών, είχαν επίσης τις καλύτερες προοπτικές επιτυχούς υλοποίησης νέων τεχνικών μεσολάβησης.⁴⁵⁸ Η ύπαρξη της πιθανής σύνδεσης μεταξύ μονιμότητας, επαγγελματισμού και πρόληψης επιβεβαιώνεται ευρέως από την εμπειρία της υπηρεσίας ACAS στο Ηνωμένο Βασίλειο.⁴⁵⁹

⁴⁵⁸ Αναφέρεται στο de Roo, A. and Jagtenberg, R., *Effective Resolution of Collective Labour Disputes in Breninkmeijer, A.F.M., Jagtenberg, R.W. de Roo, A.J. and Sprengers L.C.J., Effective Resolution of Collective Labour Disputes (Europe Law Publishing, 2006).*

⁴⁵⁹ Όπ.π.

152. Ένας άλλος μηχανισμός που χρησιμοποιείται στο σύστημα του **Βελγίου**, και ο οποίος επιδρά θετικά στην πρόληψη διαφορών, είναι ο διορισμός κοινωνικών υπευθύνων συμφιλίωσης, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ως προέδρων των μεικτών επιτροπών σε κλαδικό επίπεδο. Σε ό,τι αφορά τα καθημερινά του καθήκοντα, ο πρόεδρος ενεργεί ως ανεξάρτητος και ουδέτερος εμπειρογνώμων. Επίσης συλλέγει σημαντικές πληροφορίες σε αυτό το στάδιο, οι οποίες μπορεί να αποδειχθούν ιδιαίτερα χρήσιμες αργότερα, όταν προκύψει μια εργατική διαφορά.⁴⁶⁰ Με παρόμοιο περίπου τρόπο, η Υπηρεσία NMO στη **Σουηδία** έχει ως στόχο, μεταξύ άλλων, την εξασφάλιση μιας «λειτουργικής διαμόρφωσης μισθών».⁴⁶¹ Πρόκειται για μια λειτουργία πρόληψης της υπηρεσίας, καθώς συνεπάγεται, για παράδειγμα, ενέργειες σε πρώιμο στάδιο των διαπραγματευτικών γύρων, καλώντας τα μέρη σε διαβουλεύσεις και συλλέγοντας πληροφορίες με άλλους τρόπους. Ταυτόχρονα, η Υπηρεσία NMO πρέπει καλείται να εντοπίζει πιθανούς τομείς σύγκρουσης μεταξύ των μερών και να προσφέρει βοήθεια με τη μορφή διαχειριστών διαπραγματεύσεων ή μεσολαβητών. Αυτό συνάδει με τους μόνιμους μεσολαβητές στο πλαίσιο του καθεστώτος συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων που εξηγήθηκε παραπάνω, ένα καθήκον που επιτελείται από τους ανεξάρτητους προέδρους.

153. Στην Αυστραλία έχει υιοθετηθεί επίσης μια συστηματικότερη προσέγγιση για την πρόληψη των διαφορών. Η προσέγγιση αυτή προέκυψε μετά από νομοθετικές τροποποιήσεις στα μέσα του 2013, οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ στις αρχές του 2014, γεγονός που ώθησε την Επιτροπή FWC να προχωρήσει πέρα από την πιο παραδοσιακή προσέγγιση εκ των υστέρων αντίδρασης που είχε υιοθετήσει, προκειμένου να αναπτύξει μια νέα δικαιοδοσία, η οποία είναι επικεντρωμένη στην περισσότερο προνοητική «προαγωγή των σχέσεων συνεργασίας και παραγωγής στον χώρο εργασίας και πρόληψη διαφορών».⁴⁶² Το πρόγραμμα αυτό, το οποίο ονομάζεται «Νέες προσεγγίσεις» (βλ. Πλαίσιο 3), είναι απολύτως εκούσιο και συμπληρώνει τις λειτουργίες επίλυσης διαφορών και διαπραγμάτευσης της Επιτροπής, παρέχοντας μια επίσημη διαδικασία που βοηθά τα μέρη να συνεργαστούν αποτελεσματικά και να αποτρέψουν την εμφάνιση διαφορών. Το πρόγραμμα υποστηρίζει τα μέρη στην επίτευξη συμφωνίας και την καθιέρωση διαδικασιών για μελλοντικές διαπραγματεύσεις μέσω εκπαίδευσης, σεμιναρίων, συζήτησης και διευκόλυνσης.

⁴⁶⁰ Forsyth, υποσημ. 320 παραπάνω, 67.

⁴⁶¹ Μια αποτελεσματική διαδικασία διαμόρφωσης μισθών βασίζεται στον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζει η διεθνής ανταγωνιστικότητα στη διαμόρφωση μισθών, συνδυάζει αυξημένους πραγματικούς μισθούς με υψηλό επίπεδο απασχόλησης, οδηγεί σε λιγότερες συγκρούσεις στην αγορά εργασίας, επιτρέπει σχετικές μισθολογικές αλλαγές και συμβάλλει στη διεθνή ανταγωνιστικότητα του σουηδικού εμπορίου και της βιομηχανίας (βλ. Swedish National Mediation Office, *The Swedish model and the Swedish National Mediation Office*, στη διεύθυνση https://www.mi.se/app/uploads/Modellen_sve_new_engelska_web.pdf).

⁴⁶² Stewart, A., Bray, M., Macneil, J., and Oxenbridge, S. *Promoting cooperative and productive workplace relations: Exploring the Fair Work Commission's new role* (2014) 27 *Australian Journal of Labour Law*, 258.

Πλαίσιο 3.

Το πρόγραμμα «Νέες προσεγγίσεις» της Επιτροπής FWC στην Αυστραλία⁴⁶³

Η επίλυση προβλημάτων είναι μια συναινετική προσέγγιση που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σχεδόν σε κάθε περίπτωση. Αποτελεί έναν τρόπο διευθέτησης των πραγμάτων που έχει πρακτικές επιπτώσεις στον τρόπο λήψης αποφάσεων και στον τρόπο πρόληψης ή επίλυσης των διαφορών. Η κοινή προσέγγιση επίλυσης προβλημάτων υλοποιείται μέσω των ακόλουθων διαδικασιών:

- προσδιορισμός των επίμαχων ζητημάτων
- προσδιορισμός των εμπλεκόμενων στη διαφορά, καθώς και των συμφερόντων τους
- συλλογή πληροφοριών
- δημιουργία επιλογών
- ανάπτυξη κριτηρίων για την αξιολόγηση επιλογών
- επιλογή και δοκιμή επιλογών
- εφαρμογή λύσης και παρακολούθηση της προόδου.

Εφαρμόζοντας τις αρχές της από κοινού επίλυσης προβλημάτων, οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους μπορούν:

- να ανακαλύπτουν λύσεις οι οποίες διαφορετικά δεν θα είχαν εξεταστεί
- να προλαμβάνουν μελλοντικές διαφορές
- να αυξάνουν την αποδοχή των αλλαγών στην εργασία
- να ελαχιστοποιούν το κόστος, την αναποτελεσματικότητα και τη ζημία που προκαλείται από τις συμβατικές διαδικασίες επίλυσης διαφορών
- να μειώνουν την πίεση και την απογοήτευση που αισθάνονται όσοι εμπλέκονται σε μια διαφορά
- να αντιμετωπίζουν τα ζητήματα ταχύτερα και με μεγαλύτερο βαθμό ελέγχου
- να παρέχουν την ευκαιρία ενεργού εμπλοκής και έκφρασης απόψεων.

Η κοινή διαδικασία επίλυσης προβλημάτων δίνει τη δυνατότητα στη διοίκηση, τους εργαζομένους, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους ενδιαφερομένους να βρίσκουν από κοινού λύσεις. Ως εργαλείο, μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα ή να ενταχθεί στην κουλτούρα του οργανισμού ως αναπόσπαστο χαρακτηριστικό της. Τον Νοέμβριο του 2019 υπήρχαν 68 φάκελοι Νέων Προσεγγίσεων από το 2014, ενώ 18 από αυτούς άνοιξαν το 2018. Πολλές από τις υποθέσεις αρχίζουν με τα μέρη να ζητούν από κοινού από ένα μέλος της Επιτροπής FWC να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης. Η επιτυχής διαπραγμάτευση μιας νέας επιχειρησιακής σύμβασης συχνά (αλλά σε καμία περίπτωση πάντα) οδηγεί σε βαθύτερες μορφές συνεργασίας είτε κατά την υλοποίηση της σύμβασης είτε σε νέα ζητήματα. Ανεξάρτητα από το είδος του θέματος που εξετάζεται, οι φάκελοι του προγράμματος περιλαμβάνουν πάντοτε κατάρτιση σε διαδικασίες διαπραγμάτευσης βάσει συμφερόντων - συνήθως από το μέλος του δικαστηρίου - επειδή οι απαιτούμενες δεξιότητες είναι τόσο διαφορετικές από τις πιο παραδοσιακές διανεμητικές ή αντιπαραθετικές διαπραγματεύσεις.

⁴⁶³ Bray, M., Macneil, J., and Spiess, L. *Unions and collective bargaining in Australia in 2018*. (2019) 61 *Journal of Industrial Relations*, 357. Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/new-approaches/new-approaches-case-studies>

Πίνακας 8.
Συλλογικές εργατικές διαφορές – συγκριτική επισκόπηση (συμπ. της Ελλάδας)

Χώρα	Τρόποι επίλυσης διαφορών
Αυστραλία	Η συμφιλίωση, η μεσολάβηση ή οι μη δεσμευτικές γνωμοδοτήσεις (όχι κατ' ανάγκη η 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. συνδεδεμένες με συνδικαλιστική δράση)
Βέλγιο	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
Γαλλία	Υποχρεωτική μεσολάβηση (για διαφορές συμφερόντων & δικαιωμάτων) όταν ζητηθεί από οποιοδήποτε μέρος, εκτός αν απαιτείται συμφωνία και των δύο μερών. Η μεσολάβηση αποτελεί και προδικαστική απαίτηση για συνδικαλιστική δράση από οποιοδήποτε μέρος. 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
Ισπανία	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.
Σουηδία	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
Ηνωμένο Βασίλειο	Διαδικασίες επίλυσης με διαπραγμάτευση, αλλά οι οποίες φθίνουν τα τελευταία χρόνια λόγω της φθίνουσας συλλογικότητας
Ελλάδα	Εκούσια συμφιλίωση κατόπιν αιτήματος ενός εκ των μερών (από ΣΕΠΕ/Υπουργείο Εργασίας). Παροχή μεσολάβησης από τον Ο.ΜΕ.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)





Αλληλεπίδραση με την επιδίκαση⁴⁶⁴

Αλληλεπίδραση
με την επιδίκαση

154. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι συλλογικές διαφορές διακρίνονται σε συγκρούσεις δικαιωμάτων και συγκρούσεις συμφερόντων. Το κανονιστικό πλαίσιο των περισσότερων χωρών στην ΕΕ και αλλού προβλέπει δικαστικές διαδικασίες με σκοπό την επίλυση διαφορών δικαιωμάτων. Αντίθετα, στην περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, οι μηχανισμοί επίλυσης διαφορών συνήθως περιλαμβάνουν εξωδικαστικές διαδικασίες, όπως συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία. Η διάκριση μεταξύ σύγκρουσης δικαιωμάτων και σύγκρουσης συμφερόντων είναι κυρίως αποτέλεσμα νομολογίας και όχι κανονιστικής ρύθμισης. Ισχύει ότι οι περισσότερες χώρες που αναφέρονται στην έκθεση (π.χ. **Γαλλία** και **Σουηδία**) δεν διαθέτουν ολοκληρωμένους μηχανισμούς επίλυσης και των δύο τύπων διαφορών. Αντιθέτως, διατηρούν τον διαχωρισμό και την κυριαρχία του δικαστικού συστήματος όσον αφορά στις διαφορές δικαιωμάτων.⁴⁶⁵ Ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους υιοθετείται αυτή η προσέγγιση είναι η απαίτηση διασφάλισης της αποτελεσματικότητας του δικαιώματος πραγματικής δικαστικής προστασίας, το οποίο αναγνωρίζεται στα συστήματα για τις συγκρούσεις δικαιωμάτων. Από την άλλη πλευρά, έχει υποστηριχθεί ότι η ενσωμάτωση των διαφορών δικαιωμάτων και συμφερόντων στο ίδιο σύστημα δημιουργεί την προοπτική η επιτυχία στην επίλυση των διαφορών συμφερόντων να έχει θετικό κανονιστικό αντίκτυπο, εδραιώνοντας την αξιοπιστία του συστήματος και αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα να υπάρξει επίσης αντίκτυπος στις διαφορές δικαιωμάτων.⁴⁶⁶ Σύμφωνα με την άποψη αυτή, με τον χειρισμό συγκρούσεων δικαιωμάτων από τον ίδιο φορέα, ο οποίος μπορεί να μην είναι δικαστικός, δεν αμφισβητείται το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προστασίας εάν η προσφυγή είναι εκούσια ή εάν διασφαλίζεται η πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες σε περίπτωση αποτυχίας της διευθέτησης διαφορών.⁴⁶⁷ Παραδείγματα συστημάτων στα οποία λαμβάνει χώρα αυτή η ενσωμάτωση συγκρούσεων δικαιωμάτων και συμφερόντων είναι η **Αυστραλία** και η **Ισπανία** (για περαιτέρω ανάλυση, βλ. Παράρτημα 4).

⁴⁶⁴ Βλ. Παράρτημα 4 για περισσότερο λεπτομερή στοιχεία.

⁴⁶⁵ Για το θέμα αυτό, βλ. και Rigby et al., υποσημ. 356 παραπάνω.

⁴⁶⁶ Οπ.π.

⁴⁶⁷ Valdés Dal-Ré, F. (1992). *Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos. Relaciones Laborales*, 1, 26. Editorial La Ley.



6. Επίλογος

Επίλογος

- 155.** Η αποφυγή συγκρούσεων διαθέτει όλα τα χαρακτηριστικά ενός δημόσιου αγαθού: κανένα τρίτο πρόσωπο δεν έχει κίνητρο να παρέχει το αγαθό, ως υπηρεσία έχει δημόσιο χαρακτήρα και η χρήση της δεν μπορεί να ελεγχθεί.⁴⁶⁸ Έχοντας αυτό κατά νου, το αναλυτικό πλαίσιο για την αξιολόγηση των συστημάτων επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών στην έκθεση τεκμηριώνεται σε γενικές γραμμές με τις έννοιες της αποδοτικότητας, της ισονομίας και της έκφρασης γνώμης.⁴⁶⁹ Η εξέταση της ΔΟΕ αλλά και των ευρωπαϊκών προτύπων σε αυτόν τον τομέα καταδεικνύει πώς το εθνικό νομικό/θεσμικό πλαίσιο (δηλαδή όσον αφορά στους φορείς, τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες) πρέπει να συνάδει με αυτούς τους στόχους. Από την άποψη αυτή, η αποτελεσματικότητα έχει συνδεθεί, μεταξύ άλλων, με την προώθηση απλουστευμένων διαδικασιών και λειτουργιών, ενώ εξυπηρετείται με την απαίτηση οι μηχανισμοί να είναι δωρεάν και ταχείς. Η ισονομία αντανάκλαται, μεταξύ άλλων, στην απαίτηση οι διαδικασίες να είναι ανεξάρτητες, να εφαρμόζονται με συνέπεια και αμεροληψία και να μην εμπεριέχουν αποκλεισμούς όσον αφορά στην κάλυψη. Τέλος, η έκφραση γνώμης συνδέεται πρωτίστως με την ισότιμη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων, είτε άμεσα είτε μέσω νόμιμων ενδιάμεσων θεσμών ή εκπροσώπων, στον σχεδιασμό και τη λειτουργία των μηχανισμών επίλυσης διαφορών.
- 156.** Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη δύο κύρια ζητήματα. Το πρώτο είναι ότι η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών επίλυσης διαφορών σε όλες τις διαστάσεις (δηλαδή αποδοτικότητα, ισονομία και έκφραση γνώμης) είναι κάθε άλλο παρά απλό θέμα. Υπάρχει γενικά έλλειψη αξιόπιστων δεδομένων, ιδίως σε συγκριτικό επίπεδο, τα οποία θα επέτρεπαν την αξιολόγηση του ζητήματος αυτού με σαφή τρόπο. Η καταγραφή υποθέσεων, συμπεριλαμβανομένων των βασικών χαρακτηριστικών τους και της έκβασης της συνδιαλλαγής ή της μεσολάβησης πολλές φορές δεν είναι εφικτή. Επιπλέον, θα απαιτούσε πρόσθετα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία, για παράδειγμα στοιχεία για την πιθανότητα συμμόρφωσης με την έκβαση, τα οποία δεν είναι διαθέσιμα για είδος της άσκησης στην οποία βασίζεται η παρούσα έκθεση. Δεύτερον, ακόμη και αν μια τέτοια άσκηση ήταν εφικτή στο παρόν πλαίσιο, ενδεχομένως δεν είναι πρακτικά εφικτό ούτε επιθυμητό οι βιομηχανικές κοινωνίες και τα νομικά συστήματά τους να φιλοδοξούν να ενσωματώσουν στα δικά τους εσωτερικά πλαίσια λύσεις εργατικού δικαίου διαφορετικών χωρών που δεν λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές πραγματικότητες. Αντιθέτως, οι λύσεις αυτές θα πρέπει να θεωρούνται γενικά αποδεκτές αρχές καλών εργασιακών σχέσεων.⁴⁷⁰
- 157.** Λαμβάνοντας υπόψη αυτά τα ζητήματα, μπορούν να εξαχθούν ορισμένα γενικά συμπεράσματα. Κατ' αρχάς, η ανάλυση που περιέχεται στις ενότητες 4 και 5 της έκθεσης υποδηλώνει ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι που εμπλέκονται στις διαδικασίες επίλυσης διαφορών χρησιμοποιούν πλέον περισσότερο τις διαδικασίες ΣΜΔ – μεταξύ άλλων τεχνικών – για την αντιμετώπιση των εργασιακών διαφορών. Ωστόσο, ενώ οι γενικές θεωρητικές παραδοχές της δυναμικής των διαφορών μάλλον είναι καθολικές, ο βαθμός θεσμοθέτησης για την αντιμετώπισή τους, μεταξύ άλλων μέσω τέτοιων μηχανισμών, φαίνεται να διαφέρει σημαντικά μεταξύ των διαφόρων συστημάτων.⁴⁷¹

⁴⁶⁸ 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.

⁴⁶⁹ Budd and Colvin, υποσημ. 97 παραπάνω.

⁴⁷⁰ 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).

⁴⁷¹ Στο πλαίσιο αυτό, η «θεσμοθέτηση» αναφέρεται στη διαδικασία έναξης εναλλακτικών μορφών επίλυσης διαφορών (δηλαδή, εναλλακτικών σε σχέση με τα δικαστήρια) στο επίσημο, δημόσιο σύστημα επίλυσης διαφορών μιας κοινότητας. Αναγνωρίζεται ότι η θεσμοθέτηση λαμβάνει χώρα και μέσω ιδιωτικών καναλιών, όπως όταν ένα ιδιωτικό κέντρο επίλυσης διαφορών έχει επιβιώσει αρκετά και έχει λειτουργήσει αρκετά αποτελεσματικά ώστε να έχει γίνει θεσμός σε μια κοινότητα. Ωστόσο, η χρήση του όρου σε αυτό το σχόλιο αναφέρεται αποκλειστικά στη δημόσια θεσμοθέτηση: είτε με τη μορφή δημόσιων τρόπων εναλλακτικής επίλυσης διαφορών [εφεξής ΕΕΔ] (π.χ. συνδεδεμένη με το δικαστήριο διαιτησία) είτε με δημόσια χρηματοδότηση/έγκριση ιδιωτικών τρόπων (Monroe, B., *Institutionalization of Alternative Dispute Resolution by the State of California* (1987) 14 *Pepperdine Law Review*, 943).

- Επίλογος**
- 158.** Στο πλαίσιο των ατομικών εργατικών διαφορών, υπάρχουν κοινές παράμετροι στην προσέγγιση που υιοθετεί κάθε χώρα για την επίλυση αυτών των διαφορών. Τα περισσότερα συστήματα φαίνεται να παρέχουν πολλαπλές οδούς για επανόρθωση: ένα κοινό στοιχείο σε όλα τα συστήματα είναι το γεγονός ότι προσφέρονται και χρησιμοποιούνται η μεσολάβηση, περιστασιακά η συμφιλίωση (και η διαιτησία σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις), καθώς και η δικαστική οδός.⁴⁷²
- 159.** Από την άλλη πλευρά, οι διαφορές αφορούν ως επί το πλείστον 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 θεσμών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας.
- 160.** Όσον αφορά στο δεύτερο και όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, τα σώματα επιθεώρησης εργασίας συμμετέχουν στην επίλυση διαφορών, όπως στην Ελλάδα, στην πλειονότητα των συστημάτων (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.
- 161.** Ο σημαντικός ρόλος έκφρασης γνώμης, ιδίως σε συλλογικό επίπεδο, είναι εμφανής στα συστήματα επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών. Σε χώρες όπου οι μηχανισμοί συλλογικής έκφρασης γνώμης διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην πρόληψη και τον χειρισμό διαφορών, δεν προσφέρονται συνήθως εξωδικαστικές διοικητικές υπηρεσίες επίλυσης διαφορών (π.χ. Σουηδία) ή, όπου υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες (π.χ. Βέλγιο και Ισπανία), ενσωματώνονται επιτυχώς στο σύστημα. Αντιθέτως, σε συστήματα όπου η έκταση και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών μηχανισμών έκφρασης γνώμης έχουν μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο), οι θεσμοί διοίκησης της εργασίας και άλλοι φορείς διαδραματίζουν σημαντικό, αν όχι τον μόνο, ρόλο στην παροχή υπηρεσιών ΣΜΔ.⁴⁷³ 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). Όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα των μηχανισμών επίλυσης διαφορών, τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία δείχνουν επίσης ότι η φύση των ρυθμίσεων, δηλαδή αν πρόκειται για πολυμερείς/διμερείς ή μονομερείς, βοηθά να εξηγήσουμε σε μεγάλο βαθμό τη μεγαλύτερη αξιοπιστία ορισμένων μηχανισμών. Γενικότερα, 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.⁴⁷⁴

⁴⁷² Η δημοτικότητα της μεσολάβησης και όχι της διαιτησίας ως μέσου επίλυσης εργατικών διαφορών έχει εξηγηθεί με τριπλό τρόπο: «(1) η αυξανόμενη πολυπλοκότητα του νόμου που παρεμποδίζει τη διαιτησία αλλά όχι τη μεσολάβηση, (2) το γεγονός ότι η εμπιστευτικότητα προστατεύεται εξίσου στη μεσολάβηση, ενώ η μεσολάβηση ταιριάζει καλύτερα με την τάση προώθησης της ομαδικής εργασίας και (3) το γεγονός ότι οι υπερφορτωμένοι δικαστές μπορούν να προβαίνουν σε παραπομπές σε μεσολάβηση αλλά όχι σε διαιτησία» (A.J. de Roo and R.W. Jagtenberg, *Mediation in the Netherlands: past - present - future*). Στο Ewoud H. and Joustra, C. (Eds.), *Netherlands Reports to the Sixteenth International Congress of Comparative Law. (Intersentia, 2002)* (σσ. 127-146) στο 189.

⁴⁷³ Βλ. σχετικά και Ebisui, M., Cooney, S. and Fenwick, C. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (ILO, 2016), 11.

⁴⁷⁴ Βλ. επίσης όπ.π., 6.

- Επίλογος**
- 162.** Δεύτερον, η θεσμοθέτηση οιονεί δικαστικών διαδικασιών μέσω τρίτων οργάνων αποτελεί πλέον χαρακτηριστικό πολλών συστημάτων συλλογικής επίλυσης διαφορών εντός και εκτός Ευρώπης. Η συγκριτική ανάλυση στην ενότητα 5 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, ώστε 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. ACAS στο Ηνωμένο Βασίλειο και 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.⁴⁷⁵
- 163.** 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 υπάρχουν. Η διαιτησία δεν προϋποθέτει απαραίτητα 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 οι; τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζονται μηχανισμοί σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και σύγκρουσης δικαιωμάτων; και το στάδιο ενεργοποίησης του συστήματος (π.χ. όταν υπάρχει απελή 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.

⁴⁷⁵ Βλ. επίσης Valdes Dal-Re, n 117 παραπάνω.

Επίλογος

164. Το τελευταίο σημείο αφορά στις επιπτώσεις από τη θεσμοθέτηση ισχυρών μηχανισμών ΣΜΔ για την ίδια την επίλυση διαφορών. Στο πλαίσιο των ατομικών εργατικών διαφορών, οι ΣΜΔ προτείνουν νέα μοντέλα ή την αναδιαμόρφωση παλαιών μηχανισμών και επιδιώκουν τη μείωση του κόστους και του αντικτύπου της αντιπαράθεσης. Από την πλευρά των προσφευγόντων, των εργοδοτών αλλά και του κράτους, έχει υποστηριχθεί ότι οι μηχανισμοί αυτοί μπορεί να προσφέρουν ένα «μέσο απόδοσης δικαιοσύνης στον χώρο εργασίας σε περισσότερους ανθρώπους, με χαμηλότερο κόστος και [...] βοηθούν επίσης στην εκκαθάριση των εκκρεμών υποθέσεων στα θεσμοθετημένα όργανα επίλυσης διαφορών, υποστηρίζοντας έτσι τις κρατικές υπηρεσίες στο καθήκον που έχουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ευθύνες τους απέναντι στην κοινωνία.»⁴⁷⁶ Με παρόμοιο σε γενικές γραμμές τρόπο, όσον αφορά στις συλλογικές εργατικές διαφορές, οι δαπανηρές εργατικές διαφορές μπορούν να αποφευχθούν χωρίς απώλεια της διαπραγματευτικής αυτονομίας, επειδή οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διατηρούνται ως διαδικασία που προβλέπεται από το ρυθμιστικό πλαίσιο. Επιπλέον, μπορούν να αποφευχθούν δαπανηρές δικαστικές προσφυγές, δεδομένου ότι οι ΣΜΔ δεν αποτελούν συνήθως νομική διαδικασία, αλλά επέκταση των διαπραγματεύσεων. Τρίτον, με τη διατήρηση της διαπραγματευτικής αυτονομίας, μπορεί να αυξηθεί τόσο η διαδικαστική όσο και η ουσιαστική νομιμότητα των διευθετήσεων.⁴⁷⁷ Η λειτουργία των εξωδικαστικών μηχανισμών επίλυσης συλλογικών διαφορών, όπως το θέτει ο *Valdes Dal-Re*, είναι να διευκολύνουν «νέες δυνατότητες για τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών ή τις ενώσεις τους, προκειμένου να μπορούν να ανανεώσουν έναν διμερή και αυτόνομο ή εκούσιο διάλογο που διακόπηκε προσωρινά και παροδικά λόγω της ανάδειξης της συλλογικής διαφοράς.»⁴⁷⁸

165. Ταυτόχρονα, πρέπει να δοθεί προσοχή στους δυνητικούς κινδύνους που συνδέονται με την αυξανόμενη έμφαση στους μηχανισμούς ΣΜΔ, όσον αφορά ιδίως στις ατομικές εργατικές διαφορές. Πρόσφατες έρευνες επισημαίνουν, μεταξύ άλλων, το γεγονός ότι η νομική εκπροσώπηση συνήθως δεν είναι υποχρεωτική, καθώς τα μέρη αναμένεται να καταλήξουν σε απόφαση μόνα τους, με τη βοήθεια τρίτου μέρους. Εάν όμως τα μέρη δεν είναι εξοικειωμένα με τις διαδικασίες και δεν αισθάνονται άνετα να εκφραστούν, ο ανεπίσημος χαρακτήρας της διαδικασίας μπορεί να οδηγήσει σε αυταρχική επίλυση της διαφοράς. Όπως επιβεβαιώνεται από εμπειρικά στοιχεία, εάν ένα μέρος δεν διαθέτει σχετική νομική πληροφόρηση, μπορεί να αισθάνεται ότι αναγκασμένο να αποδεχθεί μια δυσάρεστη διευθέτηση.⁴⁷⁹ Στο πλαίσιο των συλλογικών εργατικών διαφορών, ενώ οι πρακτικές ΣΜΔ παραδοσιακά χρησιμοποιούνται για την επίλυση διαφορών, η παρέμβαση τρίτων μπορεί να είναι αμφιλεγόμενη εάν θεωρηθεί ως παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η συγκριτική ανάλυση στην ενότητα 5 υποδεικνύει ότι τα συστήματα μεσολάβησης που αναφέρονται έχουν σε πολλές περιπτώσεις ουσιαστικά εκούσιο χαρακτήρα, αν και παρουσιάζουν κάποια ποικιλομορφία σε ό,τι αφορά την ισχύ των κινήτρων που παρέχονται προκειμένου να πεισθούν τα μέρη να προσφύγουν σε τέτοιους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών.⁴⁸⁰ Για παράδειγμα, στην περίπτωση της Σουηδίας, ένα κίνητρο που παρέχεται από τη νομοθεσία είναι ότι τα μέρη καλούν σε συνδικαλιστική δράση πρέπει να παραπέμψουν υποχρεωτικά τη διαφορά τους στην Υπηρεσία ΝΜΟ, εκτός εάν έχουν καταλήξει σε συμφωνία διαπραγμάτευσης. Η διαδικασία αυτή συμπληρώνεται με την ανάπτυξη ειδικών στρατηγικών προσεγγίσεων εκ μέρους των παραγόντων των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση της πρόκλησης του συντονισμού των διαπραγματεύσεων.

⁴⁷⁶ Bendeman, H. *ADR in the Workplace: The South African Experience* (2007) 1 *African Journal on Conflict*, 137.

⁴⁷⁷ Βλ. Ibsen, υποσημ. 126 παραπάνω.

⁴⁷⁸ *Valdes Dal-Re*, υποσημ. 117 παραπάνω στο 2.

⁴⁷⁹ Araujo, S. B. and Brito, L., *Comparative Report on Labour Conflicts and Access to Justice: The Impact of Alternative Dispute Resolution* (*Ethos*, 2019) στο 59.

⁴⁸⁰ de Roo, A and Jagtenberg, R., υποσημ. 458 παραπάνω στο 22.

Επίλογος

166. Τα παραπάνω μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η θεσμοθέτηση των ΣΜΔ αποτελεί συχνά θέμα πολιτικών επιλογών και στρατηγικής προσέγγισης από τους παράγοντες των εργασιακών σχέσεων σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές και σε συγκεκριμένα πλαίσια,⁴⁸¹ λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τους νομικούς και θεσμικούς κανόνες που καθορίζονται σε υπερεθνικό και εθνικό επίπεδο. Τα παραδείγματα ανά χώρα όσον αφορά στην υποχρεωτική διαιτησία σε συλλογικές εργατικές διαφορές καταδεικνύουν το παραπάνω. Στο πλαίσιο της νομολογίας της ΔΟΕ σχετικά με την υποχρεωτική διαιτησία, διάφορα συστήματα δικαίου την αντιμετωπίζουν με διάφορους τρόπους: από το να μην παρέχουν καμία δυνατότητα προσφυγής έως το να επιτρέπουν την εφαρμογή τέτοιων μηχανισμών επίλυσης διαφορών σε ειδικές περιστάσεις (π.χ. για τον τερματισμό απεργίας με ισχυρό οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο, στην περίπτωση της Ισπανίας, ή για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, στην περίπτωση της Αυστραλίας). Η κατανόηση αυτών των λειτουργιών των εθνικών συστημάτων επίλυσης διαφορών παράλληλα με τις διαστάσεις της αποδοτικότητας, της ισονομίας και της έκφρασης γνώμης είναι σημαντική για εξελίξεις που σχετίζονται με πολιτικές σε οποιοδήποτε πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης της Ελλάδας. Για τον σκοπό αυτό, η συγκριτική ανάλυση αυτής της έκθεσης επισημαίνει ένα φάσμα πιθανών μηχανισμών και συνδυασμών μηχανισμών 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 άλλες νομικές/θεσμικές ρυθμίσεις και παράγοντες των 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.

⁴⁸¹ *Valdes Dal-Re*, υποσημ. 117.

**Παράρτημα της Έκθεσης
Παράρτημα 1.
Τα κύρια χαρακτηριστικά των χωρών**

Χώρα/θέμα	Τύπος συστήματος δικαίου	Τύπος συστήματος εργασιακών σχέσεων	Μηχανισμοί επίλυσης ατομικών διαφορών	Μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών διαφορών	Συμπληρωματικότητα με άλλους εργασιακούς θεσμούς (π.χ. συλλογικές διαπραγματεύσεις, κοινωνικό διάλογο, δικαστικές διαδικασίες και αρχές επιβολής)
Αυστραλία	Κοινό δίκαιο	Εκούσιο (αλλά με στοιχεία σημαντικής κρατικής παρέμβασης)	Υψηλό επίπεδο επίλυσης ατομικών διαφορών από δικαστήρια και άλλους δημόσιους φορείς: Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας (FWC) που εκτελεί μια σειρά λειτουργιών, συμπεριλαμβανομένης της επίλυσης διαφορών- Διμεσολαβητής Δίκαιης Εργασίας (FWO) που είναι επιφορτισμένος με τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τη εργατική νομοθεσία και την επίλυση διαφορών Απαίτηση τα μέρη να επιχειρούν πρώτα να επιλύσουν τη διαφορά μέσω συζητήσεων στον χώρο εργασίας, προτού την παραπέμψουν στην Επιτροπή FWC για επίλυση μέσω μεσολάβησης, συμφιλίωσης ή, εφόσον συμφωνήσουν τα μέρη, διαιτησίας.	Μακροχρόνιο ιστορικό συμφιλίωσης και διαιτησίας, αλλά για τη μετάβαση σε επιχειρησιακές συμβάσεις, καθώς και σε υποχρεωτικές ρήτρες επίλυσης διαφορών στις επιχειρησιακές συμβάσεις, μπορεί να οριστεί είτε η Επιτροπή FWC είτε κάποιος πάροχος υπηρεσιών εναλλακτικής επίλυσης διαφορών (EED) θα συνδράμει τα μέρη στη διευθέτηση διαφορών. Ορισμένα, αν και περιορισμένα, περιθώρια διαιτησίας από την Επιτροπή FWC	Σαφής οριοθέτηση αρμοδιοτήτων στους μηχανισμούς επίλυσης ατομικών διαφορών (αν και υπάρχει κάποια επικάλυψη) Αλληλεπίδραση μεταξύ των συστημάτων των ατομικών δικαιωμάτων απασχόλησης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη διαχείριση διαφορών στον χώρο εργασίας
Βέλγιο	Κοινό δίκαιο	Κρατοκεντρικό, αλλά με ισχυρή παράδοση μερικής συμμετοχής	Τρεις τύποι EED: συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία 1. Συμφιλίωση: οργανώνεται από το δικαστήριο - εθελοντική ή δικαστική 2. Μεσολάβηση: εθελοντική ή δικαστική 3. Διαιτησία: για συγκεκριμένα ζητήματα (τα οποία δεν συνδέονται με διατάξεις δημόσιας τάξης)	Απουσία δικαιοδοσίας εργατοδικείων Συλλογικές διαφορές προς επίλυση μέσω διαπραγματεύσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε ειδικά όργανα που δημιουργούνται για αυτού του είδους τις διαπραγματεύσεις Βελγική Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου: τρίτο μέρος για τη μεσολάβηση σε συλλογικές διαφορές, κυρίως μέσω του Συμβουλίου Συμφιλίωσης Ρόλος που ανατίθεται επίσης στην Επιθεώρηση Εργασίας όσον αφορά ορισμένες συλλογικές διαφορές	Σαφής οριοθέτηση αρμοδιοτήτων στους μηχανισμούς επίλυσης ατομικών διαφορών (αν και υπάρχει κάποια επικάλυψη) Αλληλεπίδραση μεταξύ των συστημάτων των ατομικών δικαιωμάτων απασχόλησης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη διαχείριση διαφορών στον χώρο εργασίας
Γαλλία	Αστικό δίκαιο	Κρατοκεντρικό	Συμφιλίωση που προσφέρεται από εργατοδικεία (conseil de prud'hommes): τα μέρη πρέπει να παρουσιάσουν την υπόθεσή τους ενώπιον του Συμβουλίου Συμφιλίωσης και Καθοδήγησης (CGB) του εργατοδικείου Δυνατότητα προσφυγής σε μεσολάβηση σε ειδικές περιπτώσεις (π.χ. ψυχολογική παρενόχληση, συμβάσεις μαθητείας και διασυννοριακές συμβάσεις εργασίας) (υποχρεωτική μεσολάβηση στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας που αφορούν σε μισθωτό συμβολαιογράφο ή δικαστικό επιμελητή)	Έλλειψη συντονισμένης/κεντρικής υπηρεσίας επίλυσης διαφορών Διαδικασία συμφιλίωσης που διεξάγεται από τη διοίκηση εργασίας/ τους κατά τόπους επιθεωρητές εργασίας (Inspecteurs du travail) Περιορισμένα αποδεικτικά στοιχεία για συστήματα έγκαιρης συμφιλίωσης που βασίζονται σε ιδιωτικές ρυθμίσεις (π.χ. οργάνωση μετρό του Παρισιού (RATP))	Δικαστικό σύστημα αποτελούμενο από ίσο αριθμό εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων και από το CGB, το οποίο αποτελείται από δύο συμβούλους, έναν από την πλευρά των εργοδοτών και έναν από την πλευρά των εργαζομένων Συμπληρωματικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Σημαντικός ρόλος των επιθεωρητών εργασίας στην προώθηση της συμφιλίωσης
Ισπανία	Αστικό δίκαιο	Κρατοκεντρικό	Δυνατότητα εξώδικου συμβιβασμού με ή χωρίς την παρέμβαση διοικητικού ή δικαστικού οργάνου Απαίτηση κατάθεσης προσφυγής σε υπηρεσία συμφιλίωσης ως προϋπόθεση για την κίνηση δικαστικής διαδικασίας (εξαιρέση από την απαίτηση εκ νέου συμφιλίωσης στην περίπτωση διαδικασιών για ετήσια άδεια ή συλλογικών προσφυγών κατά συλλογικών απολύσεων) Δυνατότητα προσφυγής στα όργανα συμφιλίωσης και διαιτησίας που έχουν συσταθεί από ενώσεις εργοδοτών και συνδικαλιστικές οργανώσεις	Σύσταση οργάνων συμφιλίωσης και διαιτησίας από ενώσεις εργοδοτών και συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, όπου προβλέπεται συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία σε περίπτωση διαφορών συμφερόντων και δικαιωμάτων	Ύπαρξη διαφορετικών συστημάτων επίλυσης διαφορών που εφαρμόζονται σε συλλογικές (και ενίοτε ατομικές) διαφορές, τα οποία υποστηρίζονται από διαφορετικές συμφωνίες μεταξύ ενώσεων επιχειρήσεων και ενώσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, γεγονός που καταδεικνύει σημαντική συμπληρωματικότητα μεταξύ της επίλυσης διαφορών και των διαπραγματεύσεων/ κοινωνικού διαλόγου
Σουηδία	Αστικό δίκαιο	Εκούσιο	Σημαντικός ρόλος του διαλόγου και των διαπραγματεύσεων στους συνδικαλισμένους χώρους εργασίας Σουηδικό Εργατοδικείο ως πρωτοβάθμιο δικαστήριο και δικαστήριο τελευταίου βαθμού/περιφερειακό δικαστήριο, σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης/ενεργεί για ίδιο λογαριασμό/εργαζόμενο που δεν δεσμεύεται από ΣΣΕ- επιτρέπονται ρήτρες διαιτησίας (αν και ελέγχονται από δικαστήρια)	Διαδικασίες συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας Υπηρεσίες της Εθνικής Υπηρεσίας Μεσολάβησης κατόπιν αιτήματος των μερών ή αυτοβούλως εάν υπάρχει κίνδυνος συνδικαλιστικής κινητοποίησης	Στενή αλληλεξάρτηση μεταξύ επίλυσης διαφορών και διαπραγμάτευσης. Οι διαφορές επιλύονται σε πρώτο βαθμό μέσω διαπραγματεύσεων (π.χ. διαπραγματεύσεις συναπόφασης, διαπραγματεύσεις διαφορών και διαπραγματεύσεις συμφωνιών). Το δικαστικό σύστημα (σε ατομικές διαφορές) αναλαμβάνει μόνο όταν τα μέρη δεν είναι σε θέση να διευθετήσουν μια διαφορά Οι συλλογικές συμφωνίες για τις ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης αποτρέπουν την ανάγκη υποχρεωτικής μεσολάβησης
Ηνωμένο Βασίλειο	Κοινό δίκαιο	Εκούσιο	Υποχρεωτική έγκαιρη συμφιλίωση για την εξασφάλιση της δυνατότητας επίλυσης διαφορών χωρίς προσφυγή σε δικαστήριο Δυνατότητα ιδιωτικής ή δικαστικής μεσολάβησης Εργατοδικείο αποτελούμενο από έναν δικαστή απασχόλησης και δύο ορκωτά μέλη (από το περιβάλλον του εργοδότη και από το περιβάλλον των εργαζομένων) Η διαιτησία επιτρέπεται σε περιορισμένες περιπτώσεις (επίσης το σύστημα διαιτησίας της Υπηρεσίας ACAS)	Μη επιβολή συμφιλίωσης ή μεσολάβησης στα μέρη της διαφοράς Καταστατικές εξουσίες της Υπηρεσίας ACAS για την παροχή διαδικασιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας	Σύνδεση Υπηρεσίας ACAS με το σύστημα των εργατοδικείων (ως μέρος του υποχρεωτικού συστήματος έγκαιρης συμφιλίωσης) Αυξανόμενη συνεργασία μεταξύ Υπηρεσίας ACAS και συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών σε συλλογικές διαφορές



Παράρτημα 2. Η αλληλεπίδραση μεταξύ του FWO και της επίλυσης διαφορών στην Αυστραλία

167. Η Υπηρεσία Ενημέρωσης, Επίλυσης Διαφορών και Συμμόρφωσης (Infoline, Dispute Resolution and Compliance, IDRC) είναι η ομάδα εντός του Διαμεσολαβητή Δίκαιης Εργασίας (FWO) που είναι πρωτίστως υπεύθυνη για την παρακολούθηση και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τον Νόμο περί Δίκαιης Εργασίας. Το λειτουργικό μοντέλο επίλυσης διαφορών και συμμόρφωσης (DRC) επικεντρώνεται στα εξής: έγκαιρη επίλυση διαφορών και εξασφάλιση ευκολότερης επίλυσης διαφορών για τους συμμετέχοντες στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση – με επίκεντρο θέματα που ευθυγραμμίζονται με τις στρατηγικές προτεραιότητες επιβολής του FWO μέσω υπηρεσιών διερεύνησης καταγγελιών και ελέγχου· προώθηση αρμονικών, παραγωγικών και συνεργατικών σχέσεων στον χώρο εργασίας, εκπαιδεύοντας τους συμμετέχοντες ώστε να επιτευχθεί αλλαγή συμπεριφοράς με σκοπό την εξασφάλιση βελτιωμένης εξυπηρέτησης πελατών.⁴⁸² Στη διαδικασία επίλυσης διαφορών εντάσσεται το έργο τεσσάρων ομάδων: της ομάδας καταγραφής και αξιολόγησης⁴⁸³, της ομάδας υποβοηθούμενης εκούσιας επίλυσης (AVR) και της ομάδας μεσολάβησης και επίλυσης (βλ. Σχήμα 1). Στόχος είναι με τη διαδικασία επίλυσης διαφορών να παρέχονται στα μέρη επαρκείς πληροφορίες και συμβουλές για την προώθηση της έγκαιρης επίλυσης.

Παράρτημα 2
Η αλληλεπίδραση
μεταξύ του FWO
και της επίλυσης
διαφορών στην
Αυστραλία

Σχήμα 1. Η διαδικασία επίλυσης διαφορών του FWO στην Αυστραλία



⁴⁸² FWO, Fair Work Ombudsman Operations Manual (August 2013), 11.

⁴⁸³ Η ομάδα καταγραφής και αξιολόγησης είναι ο θεματοφύλακας των εισερχόμενων καταγγελιών, διατηρώντας αυστηρό έλεγχο της κατανομής των θεμάτων και αναλαμβάνοντας δράση για τα θέματα τα οποία είναι μηδενικής ή περιορισμένης στρατηγικής σημασίας.

- 168.** Η οδός επίλυσης διαφορών είναι κυρίως μια γραμμική διαδικασία, αλλά ο FWO έχει τη διακριτική ευχέρεια να παραπέμψει μια καταγγελία στο Τμήμα Συμμόρφωσης, προκειμένου να διενεργηθεί ολοκληρωμένη έρευνα σε οποιοδήποτε στάδιο. Από αυτή την άποψη, η ομάδα Υποβοηθούμενης Εκούσια Επίλυσης (Assisted Voluntary Resolution- AVR) αποτελεί ένα εξελιγμένο φόρουμ διαχείρισης πελατών, στο οποίο το προσωπικό συνεργάζεται ουσιαστικά με τους πελάτες, παρέχοντας συμβουλές και βοηθώντας τα μέρη σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στον χώρο εργασίας, προσφέροντας ένα περιβάλλον όπου τα μέρη (ιδίως οι μικρές επιχειρήσεις) να «αφηγούνται την ιστορία τους», προετοιμάζοντας τα μέρη για τη μεσολάβηση ως «επόμενο βήμα» και προσφέροντάς τους την ευκαιρία να επιλύσουν τη διαφορά τους πριν τη μεσολάβηση. Μολονότι το προσωπικό της ομάδας AVR είναι επιθεωρητές, η σχετική διαδικασία χαρακτηρίζεται από τη μη χρήση καταναγκαστικών εξουσιών, όπως προβλέπεται στον Νόμο περί Δίκαιης Εργασίας. Η ομάδα AVR παραπέμπει την πλειοψηφία των ανεπίλυτων ζητημάτων της στην ομάδα Μεσολάβησης (το επόμενο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης διαφορών). Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ομάδα AVR παραπέμπει θέματα στην ομάδα Επίλυσης. Παραδείγματα: όταν ένας εργοδότης δεν μπορεί να εντοπιστεί για να λάβει μέρος στη μεσολάβηση, όταν ο εργοδότης είναι στη διοίκηση, όταν πρέπει να εκδοθεί απόφαση για ένα συγκεκριμένο ζήτημα συμμόρφωσης ή τεχνικής φύσης. Η ομάδα AVR μπορεί να παραπέμπει στην ομάδα Συμμόρφωσης ζητήματα που έχουν εντοπιστεί ως έχοντα υψηλό αντίκτυπο και ιδιαίτερη σημασία.⁴⁸⁴
- 169.** Η μεσολάβηση είναι μια ευέλικτη και γενικά εμπιστευτική διαδικασία επίλυσης διαφορών που διεξάγεται από μεσολαβητή του FWO. Η μεσολάβηση φέρνει σε επαφή τα μέρη μιας καταγγελίας στον χώρο εργασίας, μέσω διαδικασίας τηλεφωνικής μεσολάβησης η οποία συνήθως διαρκεί από ενενήντα λεπτά έως δύο ώρες. Υπάρχει η δυνατότητα μεσολάβησης κατά πρόσωπο στα περισσότερα μητροπολιτικά γραφεία, με συναίνεση και των δύο μερών. Στη μεσολάβηση, η έμφαση αποδίδεται στην επίτευξη αμοιβαία αποδεκτής επίλυσης της καταγγελίας, η οποία θα εξυπηρετεί τα συμφέροντα και των δύο μερών, και όχι στη λήψη απόφασης σχετικά με το ποιος έχει δίκιο ή άδικο. Η μεσολάβηση είναι μια εκούσια διαδικασία και η προσδοκία είναι ότι τα μέρη θα λαμβάνουν μέρος σε αυτήν καλόπιστα, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας. Η πρωταρχική ευθύνη για την επίλυση διαφορών στον χώρο εργασίας ανήκει στα μέρη. Ο μεσολαβητής του FWO υποστηρίζει τα μέρη για την επίτευξη οποιασδήποτε συμφωνίας ελεύθερα, εθελοντικά, χωρίς αδικαιολόγητη επιρροή και σε βάση τεκμηριωμένης συγκατάθεσης. Ο μεσολαβητής του FWO αναστέλλει ή τερματίζει μια μεσολάβηση εάν τα μέρη επιδώσουν κατάχρηση της μεσολάβησης ή καταλήξουν σε συμφωνία την οποία ο μεσολαβητής κρίνει παράλογη ή παράνομη.⁴⁸⁵ Οι μεσολαβητές του FWO είναι συνήθως μέλη της ειδικής μονάδας μεσολάβησης του FWO, η οποία διασφαλίζει ότι οι μεσολαβητές θα είναι ανεξάρτητοι και θα ενεργούν ξεχωριστά από την επιθεώρηση του FWO κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο ρόλος των μεσολαβητών του FWO περιορίζεται στη διαδικασία μεσολάβησης και οι μεσολαβητές του FWO δεν διεξάγουν ή δεν εμπλέκονται σε οποιαδήποτε μεταγενέστερη επεξεργασία ή διερεύνηση της καταγγελίας, σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τη μεσολάβηση. Όταν επιτυγχάνεται συμφωνία κατά τη μεσολάβηση, καταγράφεται γενικά σε μια πράξη διευθέτησης, η οποία είναι εμπιστευτική, οριστική και δεσμευτική στον βαθμό που προβλέπεται από τον νόμο. Σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα μέρη δεν συμμορφωθεί με την πράξη διευθέτησης, το θιγόμενο μέρος μπορεί να επιλέξει να προβεί σε δική του νομική ενέργεια για την εκτέλεση της πράξης διευθέτησης. Ο FWO δεν μπορεί να επιβάλει την πράξη διευθέτησης.

- 170.** Η ομάδα μεσολάβησης παραπέμπει στην ομάδα Επίλυσης θέματα για τα οποία δεν επιτυγχάνεται συμφωνία. Η Επίλυση είναι μια συνοπτική τεκμηριωμένη διαδικασία, στην οποία συμμετέχουν επιθεωρητές εργασίας με υψηλού επιπέδου οξυδέρκεια και εμπειρία. Η επίλυση είναι το «τελευταίο βήμα» ή το «σημείο τερματισμού» για την ολοκλήρωση των καταγγελιών στην πορεία της διαδικασίας επίλυσης διαφορών. Τα περισσότερα θέματα παραπέμπονται σε επίλυση προκύπτουν σε περιπτώσεις όπου επιχειρήθηκε μεσολάβηση, αλλά δεν επιτεύχθηκε συμφωνία. Στα πλαίσια της διαδικασίας επίλυσης, οι επιθεωρητές συλλέγουν πληροφορίες από τα μέρη και συντάσσουν πόρισμα, το οποίο περιλαμβάνει συνήθως μια σειρά συστάσεων προς τα μέρη, οι οποίες οδηγούν σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Κοινοπολιτείας για τον χώρο εργασίας.⁴⁸⁶ Κατά τη διαδικασία επίλυσης, οι επιθεωρητές κάνουν χρήση των εξουσιών που τους παρέχει ο Νόμος περί Δίκαιης Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης ιδίως της έκδοσης ειδοποιήσεων παράβασης (IN).⁴⁸⁷ Μετά την κοινοποίηση του πορίσματος και στα δύο μέρη, παρέχεται στα μέρη η δυνατότητα να απαντήσουν. Παρέχεται συνδρομή στα μέρη για την υλοποίηση των συστάσεων κατά περίπτωση (π.χ. συμβουλές στον εργοδότη σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού του ποσού που οφείλεται στον καταγγέλλοντα). Εάν είτε ο εργοδότης είτε ο καταγγέλλων διαφωνεί με το πόρισμα, τα μέρη πρέπει να ενημερωθούν ότι ο καταγγέλλων διατηρεί την επιλογή να προβεί στις δικές του ενέργειες, προκειμένου να εξασφαλίσει τυχόν δικαιώματά του που δεν έχουν ικανοποιηθεί. Στις παραπάνω ενέργειες μπορεί να περιλαμβάνονται διαδικασίες έγερσης μικροαξιώσεων βάσει του σχετικού νόμου (όταν το ζητούμενο ποσό είναι μικρότερο από 20.000 \$). Σε αυτό το στάδιο, τα μέρη θα πρέπει επίσης να αποκτούν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στη μεσολάβηση (κατά περίπτωση) για την επίλυση του ζητήματος. Εάν ένα ζήτημα παραμένει ανεπίλυτο και τα μέρη επιλέξουν να μην συμμετάσχουν στη μεσολάβηση, τότε το ζήτημα θα πρέπει να κλείσει (υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχουν εκκρεμείς ειδοποιήσεις παράβασης, ειδοποιήσεις προσκόμισης στοιχείων ή ειδοποιήσεις συμμόρφωσης για τις οποίες απαιτούνται ενέργειες).

⁴⁸⁴ Το μοντέλο κατηγοριοποίησης υποθέσεων και τα σχετικά εναύσματα βοηθούν το προσωπικό της ομάδας AVR στον εντοπισμό τέτοιων περιπτώσεων. Σε περίπτωση εντοπισμού τέτοιων ζητημάτων, ο επιθεωρητής της ομάδας AVR συζητά την υπόθεση με τον επικεφαλής της ομάδας ή τον βοηθό του, προκειμένου να αποφασίσει την κατάλληλη ενέργεια ή παραπομπή για το θέμα. Εάν ένα ζήτημα παραπεμφθεί από την ομάδα AVR σε άλλη διαδικασία επίλυσης διαφορών ή συμμόρφωσης, τότε ο επιθεωρητής της ομάδας AVR πρέπει (στον βαθμό που είναι επιχειρησιακά εφικτό) να ενημερώσει τα σχετικά μέρη για την αλλαγή αυτή.

⁴⁸⁵ Οι μεσολαβητές του FWO διαθέτουν επαγγελματική εκπαίδευση και εκτεταμένη εμπειρία επίλυσης διαφορών και εργασιακών σχέσεων. Οι μεσολαβητές του FWO είναι ανεξάρτητοι και λειτουργούν ως ουδέτερο τρίτο μέρος, δηλαδή δεν τάσσονται υπέρ οποιοδήποτε μέρους· αντιθέτως, βοηθούν τα μέρη να επιτύχουν μια συμφωνημένη επίλυση της καταγγελίας, στις περιπτώσεις όπου αυτό είναι εφικτό. Ο μεσολαβητής του FWO δεν ενεργεί ως δικαστής, δεν παρέχει νομικές συμβουλές, δεν αποφασίζει ποιος έχει δίκιο ή άδικο και δεν επιβάλλει αποφάσεις στα μέρη.

⁴⁸⁶ Το πόρισμα λειτουργεί πρωτίστως ως μηχανισμός που βασίζεται σε λύσεις για την άρση τυχόν αδιεξόδου μεταξύ των μερών.

⁴⁸⁷ Σε περιορισμένες περιπτώσεις (και με την έγκριση του υποδιευθυντή), μπορούν επίσης να εκδίδονται ειδοποιήσεις προσκόμισης (NTP) και ειδοποιήσεις συμμόρφωσης.



Παράρτημα 3. Επίλυση εργατικών διαφορών και θεσμοί ανθρωπίνων δικαιωμάτων

- 171.** Οι φορείς για την καταπολέμηση των διακρίσεων και τα ανθρωπίνων δικαιώματα χειρίζονται όλο και περισσότερο τις διαφορές σχετικά με τις διακρίσεις που προκύπτουν στην απασχόληση, μολονότι η γενική δικαιοδοσία τους είναι ευρύτερη, καλύπτοντας τις διακρίσεις για διάφορους λόγους. Στην **Αυστραλία**, η Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (AHRC) είναι το ομοσπονδιακό όργανο που είναι υπεύθυνο για τη διεκπεραίωση καταγγελιών παράνομων διακρίσεων⁴⁸⁸ λόγω φυλής, φύλου, αναπηρίας και ηλικίας σύμφωνα με την ισχύουσα ομοσπονδιακή νομοθεσία.⁴⁸⁹ Μόλις υποβληθεί καταγγελία για διακρίσεις, η Επιτροπή AHRC την ερευνά και επιχειρεί να την επιλύσει μέσω διαδικασίας συμφιλίωσης.⁴⁹⁰ Εάν μια καταγγελία για διακρίσεις δεν επιλυθεί μέσω συμφιλίωσης,⁴⁹¹ ο καταγγέλλων μπορεί να παραπέμψει τον ισχυρισμό του για παράνομη διάκριση στην FCC ή την FCA (εντός 60 ημερών από την περάτωση της καταγγελίας από την Επιτροπή AHRC).⁴⁹² Η Επιτροπή AHRC μπορεί επίσης να διερευνήσει καταγγελίες για διακρίσεις στην απασχόληση, εκτός από εκείνες που προκύπτουν βάσει του Νόμου περί Φυλετικών Διακρίσεων του 1975 (RDA), του Νόμου περί Διακρίσεων λόγω Φύλου του 1984 (SDA), του Νόμου περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας του 1992 (DDA) ή του Νόμου περί Διακρίσεων λόγω Ηλικίας του 2004 (ADA), όταν οι εν λόγω διακρίσεις προκύπτουν λόγω του ποινικού μητρώου, της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, των πολιτικών φρονημάτων ή της θρησκείας ενός εργαζομένου. Ωστόσο, οι καταγγελίες αυτές μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμφιλίωσης μόνο από την Επιτροπή AHRC – δεν υπάρχει δυνατότητα προσφυγής στα δικαστήρια για ανεπιτυχείς καταγγελίες.⁴⁹³
- 172.** Στο **Βέλγιο**, το Ινστιτούτο για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών, το οποίο δημιουργήθηκε με τον Νόμο της 16ης Δεκεμβρίου 2002, καλύπτει τις διακρίσεις λόγω φύλου (συμπεριλαμβανομένης της αλλαγής φύλου). Άλλοι λόγοι εμπίπτουν στις αντίστοιχες αρμοδιότητες δύο άλλων θεσμικών οργάνων, του Διομοσπονδιακού Κέντρου Ίσων Ευκαιριών (νυν Uria) και του Ομοσπονδιακού Κέντρου Μετανάστευσης (νυν Myria). Το Ινστιτούτο λειτουργεί ως διοικητικό όργανο για την εφαρμογή της ομοσπονδιακής πολιτικής ισότητας των φύλων και είναι επίσης υπεύθυνο για την προώθηση της ισότητας των φύλων με όλα τα χρήσιμα μέσα, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας. Υπό την ιδιότητα αυτή, είναι υποχρεωμένο να παρέχει συμβουλές σε θύματα διακρίσεων λόγω φύλου και δικαιούται επίσης να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την προάσπιση της ισότητας των φύλων. Μια σημαντική εξέλιξη σημειώθηκε το 2019: τον Απρίλιο του έτους αυτού, το βελγικό κοινοβούλιο ψήφισε νέο νόμο για την ίδρυση Εθνικού Ιδρύματος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Το εν λόγω ίδρυμα είναι υπεύθυνο, μεταξύ άλλων, για την παρακολούθηση του σεβασμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή της ελευθερίας της έκφρασης, υπερβαίνοντας έτσι τις αρμοδιότητες υφιστάμενων θεσμών ισότητας.⁴⁹⁴

Παράρτημα 3.
Επίλυση εργατικών
διαφορών και
θεσμοί ανθρωπίνων
δικαιωμάτων

⁴⁸⁸ Η Επιτροπή λειτουργεί παράλληλα με παρεμφερείς κρατικούς θεσμούς που θεσπίστηκαν μέσω της ειδικής για το κράτος νομοθεσίας. Βλ. Forsyth, (κεφάλαιο για την Αυστραλία). Νόμος AHRC, άρθρο 46P. Σχετικά με τις ρυθμίσεις για την επίλυση καταγγελιών διακρίσεων και παρενόχλησης σε όλες τις περιοχές δικαιοδοσίας της Αυστραλίας, βλ. Rees, Rice and Allen, 2014, κεφ. 12.

⁴⁸⁹ Νόμος περί Φυλετικών Διακρίσεων του 1975 (Cth) (RDA), Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Φύλου του 1984 (Cth) (SDA), Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας του 1992 (Cth) (DDA), Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Ηλικίας του 2004 (Cth) (ADA).

⁴⁹⁰ Νόμος Επιτροπής AHRC, άρθρα 46PD και 46PF.

⁴⁹¹ Οδηγεί στην περάτωση της καταγγελίας: Άρθρο 46PE του Νόμου περί της Επιτροπής AHRC.

⁴⁹² Άρθρο 46PO του Νόμου περί της Επιτροπής AHRC.

⁴⁹³ Βλ. Forsyth, υποσημ. 158 παραπάνω, 41.

- 173.** Στη **Γαλλία**, ο Διαμεσολαβητής, ο οποίος δημιουργήθηκε με τον νόμο-πλαίσιο της 29ης Μαρτίου 2011, είναι ανεξάρτητη αρχή και μία από τις αρμοδιότητες της είναι η διεκπεραίωση προσφυγών που αφορούν σε διακρίσεις στην απασχόληση στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Μεταξύ άλλων, ασχολείται επίσης με ατομικές προσφυγές, είτε με την εξεύρεση φιλικής επίλυσης (άτυπη συμφωνία, αστική, διοικητική ή ποινική διευθέτηση, επίσημη διαδικασία μεσολάβησης ή δίκαιη συμφωνία) είτε με την υποβολή των παρατηρήσεων του στις αρμόδιες δικαστικές αρχές (οι παρατηρήσεις αυτές μπορούν να λάβουν τη μορφή πορισμάτων, εκθέσεων στον εισαγγελέα ή παρατηρήσεων). Εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα μέρη της διαφοράς απευθύνονται τα ίδια στον οργανισμό, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο μπορεί να καλέσει απευθείας και δωρεάν τον Διαμεσολαβητή. Κανείς δεν έχει το δικαίωμα να αγνοεί τις απαιτήσεις του Διαμεσολαβητή. Η υπηρεσία έχει στη διάθεσή της όλα τα συνήθη νομικά μέσα (απαίτηση προσκόμισης εξηγήσεων, εγγράφων κ.λπ.), καθώς και ορισμένες περισσότερο επίσημες επιλογές (ακροάσεις ή επιτόπιες επιθεωρήσεις, όπου απαιτείται παρουσία δικαστή).⁴⁹⁵
- 174.** Στην **Ισπανία**, ο αρμόδιος φορέας για την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής είναι το Συμβούλιο για την Εξάλειψη Φυλετικών ή Εθνοτικών Διακρίσεων (Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica).⁴⁹⁶
- 175.** Στις αρμοδιότητές του περιλαμβάνεται η παροχή ανεξάρτητης βοήθειας σε θύματα.⁴⁹⁷ Εφόσον υπάρχουν «σαφείς ενδείξεις» άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, οι συστάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν 1) διαπραγμάτευση, 2) μεσολάβηση, 3) νομική υποστήριξη, 4) ψυχολογική υποστήριξη ή 5) καταγγελία.⁴⁹⁸ Εκτός από το Συμβούλιο, ένα ξεχωριστό θεσμικό όργανο, το Ινστιτούτο για τις Γυναίκες και τις Ίσες Ευκαιρίες, είναι υπεύθυνο για άλλες μορφές ισότητας όσον αφορά σε ένα ευρύτερο φάσμα προστατευόμενων χαρακτηριστικών.⁴⁹⁹ Το Ινστιτούτο έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες: α) παροχή ανεξάρτητης βοήθειας σε θύματα διακρίσεων κατά τη διεκπεραίωση των καταγγελιών τους· β) εκπόνηση μελετών σχετικά με τις διακρίσεις· γ) δημοσίευση εκθέσεων και διατύπωση συστάσεων σχετικά με οποιοδήποτε θέμα αφορά τις διακρίσεις. Ωστόσο, διάφορες εκθέσεις υποδεικνύουν την περιορισμένη αποτελεσματικότητα του Ινστιτούτου. Για παράδειγμα, δεν έχει ασκήσει ποτέ την αρμοδιότητά του για την κατάθεση αγωγών σε σχέση με ορισμένες πράξεις που εισάγουν διακρίσεις.⁵⁰⁰ Το 2019 υποβλήθηκε πρόταση για τη σύσταση Αρχής για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων (Autoridad para la igualdad de trato y no discriminación) («η Αρχή»). Η Αρχή θα είναι ανεξάρτητο όργανο και θα έχει δικαιοδοσία για όλους τους τομείς διακρίσεων.⁵⁰¹ Τα καθήκοντά της θα είναι αυτά που προβλέπονται από τις οδηγίες, αλλά και άλλα, όπως η μεσολάβηση, η διερεύνηση περιπτώσεων διακρίσεων⁵⁰¹ με δική της πρωτοβουλία, η παρέμβαση σε δικαστικές διαφορές, η κατάρτιση κ.λπ.

⁴⁹⁴ Ωστόσο, η εντολή αυτού του νέου βελγικού θεσμικού οργάνου περιορίστηκε σε ομοσπονδιακό επίπεδο και, ως εκ τούτου, περιορίστηκε σε ομοσπονδιακούς τομείς αρμοδιότητας.

⁴⁹⁵ Βλ. κεφάλαιο για τη Γαλλία (ΔΟΕ), 122-123.

⁴⁹⁶ Βλ. Νόμο 62/2003 της 30ής Δεκεμβρίου 2003 περί Δημοσιονομικών, Διοικητικών και Κοινωνικών Μέτρων (άρθρο 33) (όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 18 του νόμου 15/2014 της 16ης Σεπτεμβρίου 2014) και Βασιλικό Διάταγμα 1262/2007 της 21ης Σεπτεμβρίου 2007 (όπως τροποποιήθηκε από το Βασιλικό Διάταγμα 1044/2009 της 29ης Ιουνίου 2009) 103. Το συμβούλιο είναι το μόνο όργανο που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43 (όπως ρητά αναγνωρίζεται στον Νόμο 15/2014).

- 176.** Στη **Σουηδία**, ο Διαμεσολαβητής για την Ισότητα (μια εθνική αρχή, η οποία απασχολεί περίπου 100 άτομα) είναι ο φορέας που έχει αναλάβει την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την ενημέρωση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και την εκπροσώπηση των ατόμων σε περιπτώσεις διακρίσεων. Η προσέγγισή του είναι διττή: αφενός, δραματίζει προνοητικό ρόλο (π.χ. ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργοδότες στις υποχρεώσεις τους να διενεργούν περιοδική ανάλυση της μισθολογικής πολιτικής και να καταρτίζουν υποχρεωτικά σχέδια δράσης για ίσες αμοιβές στον χώρο εργασίας). Αφετέρου, προσφέρει υποστήριξη σε άτομα σε περιπτώσεις διακρίσεων, όπου παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση, ενώ έχει επίσης την αρμοδιότητα να εκπροσωπεί άτομα στις διαπραγματεύσεις διευθέτησης και ενώπιον δικαστηρίου.⁵⁰² Τόσο οι συνδικαλισμένοι όσο και οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν την υποστήριξη του Διαμεσολαβητή για την Ισότητα, η οποία παρέχεται δωρεάν. Ωστόσο, επειδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάντοτε το δικαίωμα να καταθέτουν αγωγές για εργατικές διαφορές εκ μέρους των εργαζομένων τους, για τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ο Διαμεσολαβητής μπορεί να ενεργεί μόνον εφόσον η συνδικαλιστική οργάνωση έχει καταστήσει σαφές ότι δεν θα εκπροσωπήσει το μέλος της στη διαφορά.⁵⁰³ Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων διευθέτησης, οι υποθέσεις μπορούν να παραπέμπονται στα εργατοδικεία. Ενώπιον του εργατοδικείου, ο Διαμεσολαβητής για την Ισότητα είναι η μόνη εποπτική αρχή που μπορεί να ενεργεί ως αντίδικος του εργοδότη που κατηγορείται για διακρίσεις.
- 177.** Τέλος, στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, ο μη κυβερνητικός δημόσιος φορέας με σημαντική αρμοδιότητα για τις εργατικές διαφορές είναι η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (EHRC), η οποία συστάθηκε βάσει του Νόμου περί Ισότητας του 2006.⁵⁰⁴ Όπως και η Υπηρεσία ACAS, η Επιτροπή EHRC έχει την εξουσία να παρέχει καθοδήγηση και κώδικες βέλτιστης πρακτικής, μεταξύ άλλων, για τους εργοδότες και τους εργαζομένους (αν και η παραβίασή των παραπάνω δεν επισύρει κυρώσεις). Εκτός από τις ερευνητικές εργασίες και τις δημοσιεύσεις για την προώθηση της ισότητας και την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα, η Επιτροπή EHRC στηρίζει επίσης περιπτώσεις στρατηγικής επιλογής υποθέσεων για ένερξη εκδίκασης (strategic litigation), παρέχει συμβουλές και χρηματοδοτεί υποθέσεις που δεν μπορούν να χρηματοδοτηθούν στο πλαίσιο δημόσιων προγραμμάτων νομικής αρωγής, όπως οι προσφυγές σε εργατοδικείο, ενώ παρεμβαίνει και σε υποθέσεις όπως οι αιτήσεις δικαστικού ελέγχου νομιμότητας που υποβάλλονται κατά του καθεστώτος δικαστικών εξόδων που χρεώνονται στα εργατοδικεία.⁵⁰⁵ Η έμφαση σε ένα ολοκληρωμένο θεσμικό όργανο που έχει την ικανότητα να ασχολείται με όλες τις πτυχές της απασχόλησης είχε ως αποτέλεσμα τον δικαιοδοτικό διαχωρισμό των υποθέσεων διακρίσεων στην εργασία και εκτός εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο οποίος συνεχίζεται στο πλαίσιο του ισχύοντος Νόμου περί Ισότητας του 2010⁵⁰⁶, με υποθέσεις εκτός εργασίας που εξετάζονται από τα δικαστήρια των κομητειών.

⁴⁹⁷ Για την εκπλήρωση αυτής της αρμοδιότητας, το συμβούλιο διαθέτει το Δίκτυο Κέντρων Υποστήριξης Θυμάτων Φυλετικών ή Εθνοτικών Διακρίσεων, υπό τον συντονισμό του *Fundación Secretariado Gitano (FSG)* και με τη συμμετοχή επτά ΜΚΟ (*FSG, ACCEM, Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Movimiento contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad και Red Acoge*). Αυτές οι ΜΚΟ εργάζονται ανεξάρτητα, αλλά ακολουθούν ένα επίσημο πρωτόκολλο που θεσπίστηκε από το συμβούλιο, διεκπερώνοντας υποθέσεις για πιθανά θύματα διακρίσεων κατόπιν σχετικού αιτήματος ή αντιμετωπίζοντας καταστάσεις που έχουν εντοπιστεί από τις ίδιες τις ΜΚΟ.

⁴⁹⁸ *Cachón L. Non-discrimination Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 Spain, (Directorate-General for Justice and Consumers, 2019).*

⁴⁹⁹ *Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών (Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades), www.inmujer.gob.es/.*

⁵⁰⁰ *Ballester, A. Gender equality How are EU rules transposed into national law? Spain, (Directorate-General for Justice and Consumers, 2019) στο 73.*

⁵⁰¹ http://www.congreso.es/public_oficiales/L13/CONG/BOCG/B/BOCG-13-B-67-1.PDF Αυτό σημαίνει ότι οι δύο υφιστάμενοι φορείς (για τις φυλετικές διακρίσεις και τις διακρίσεις λόγω φύλου, αντίστοιχα) θα εξαφανιστούν ή θα αλλάξουν τα καθήκοντά τους.

⁵⁰² Βλ. *Julen Votinius, υποσημ. 162 παραπάνω, 254. / Νόμος περί Διακρίσεων (2008:567), κεφ. 6, ενότ. 2.*

⁵⁰³ *Νόμος περί Διακρίσεων (2008:567), κεφ. 6, ενότ. 2.*



- 178.** Μολονότι οι επιτροπές αυτές επιδιώκουν να προστατεύσουν διάφορα ατομικά δικαιώματα, δεν είναι σαφές πώς ή αν συντονίζονται ή αλληλεπιδρούν με τα συστήματα επίλυσης εργατικών διαφορών. Συχνά, η ίδια διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε μία από τις περισσότερες διαφορετικές επιτροπές ή όργανα, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει σύγχυση στους χρήστες.⁵⁰⁷ Στην **Αυστραλία** υπάρχουν ορισμένες αλληλεπικαλύψεις στις λειτουργίες διαφόρων οργάνων επίλυσης διαφορών, μεταξύ άλλων μεταξύ της Επιτροπής FWC και του FWO, καθώς και μεταξύ της Επιτροπής FWC και της Αυστραλιανής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Ορισμένα είδη προσφυγών μπορούν να υποβληθούν ταυτόχρονα σε διαφορετικά όργανα, ενώ άλλα δεν μπορούν. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ένα όργανο, αλλά μερικές φορές δεν είναι εύκολο να αποφασίσουν μεταξύ των διαφόρων οργάνων.⁵⁰⁸ Επιπλέον, οι αυστραλιανοί οργανισμοί κατά των διακρίσεων αποκλείονται από τη στρατηγική χρήση των δικαστικών προσφυγών ως μέσου ενθάρρυνσης της συμμόρφωσης, αφήνοντας τη διαδικασία ΕΕΔ που εφαρμόζεται από αυτούς τους φορείς να λειτουργεί υπό την αδύναμη σκιά της απειλής δικαστικής προσφυγής από ένα θιγόμενο άτομο και όχι από τον ίδια την υπηρεσία.⁵⁰⁹
- 179.** Στην περίπτωση του **Βελγίου**, προκύπτει αβεβαιότητα όσον αφορά στον κάθετο συντονισμό των οργάνων επίδικσης. Το Ινστιτούτο για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών (σε αντίθεση τον δημόσιο φορέα UNIA που ασχολείται με θέματα ισότητας τα οποία προκύπτουν από άλλα είδη διακρίσεων) παραμένει μέχρι σήμερα ένα ομοσπονδιακό θεσμικό όργανο. Έχει υπογράψει πρωτόκολλα συνεργασίας με πέντε ομόσπονδες οντότητες (Γαλλική Κοινότητα, Περιφέρεια της Βαλλονίας, Επιτροπή της Γαλλικής Κοινότητας, Περιφέρεια Βρυξελλών-Πρωτεύουσας και Γερμανόφωνη Κοινότητα), τα οποία του επιτρέπουν να δρα κατά των διακρίσεων λόγω φύλου σε θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των εν λόγω οντοτήτων. Δεν διαθέτει πρωτόκολλο με τη Φλαμανδική Κοινότητα, η οποία διαθέτει υπηρεσία αρμόδια για θέματα πολυμορφίας και στην οποία όπου οι καταγγελίες πρέπει να απευθύνονται στον Φλαμανδό Διαμεσολαβητή (Vlaamse Ombudsman). Ως εκ τούτου, προκειμένου να γνωρίζει σε ποιον φορέα να απευθυνθεί, το θύμα διακρίσεων λόγω φύλου πρέπει πρώτα να είναι σε θέση να προσδιορίσει εάν τα γεγονότα εμπίπτουν σε πεδίο αρμοδιότητας της περιφέρειας της Φλάνδρας ή άλλης οντότητας, γεγονός που απαιτεί ενδελεχή γνώση του συστήματος κατανομής εξουσιών και μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να εμποδίσει τις ενέργειες ενός θύματος.⁵¹⁰
- 180.** Στη **Σουηδία**, το σύστημα του Διαμεσολαβητή είναι προσεκτικά σχεδιασμένο έτσι ώστε να μην υπονομεύει τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην επίλυση διαφορών, αλλά ταυτόχρονα να παρέχει πλήρη πρόσβαση σε μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Ωστόσο, αυτό απαιτεί περίπλοκες διαδικαστικές ρυθμίσεις και δημιουργεί επίσης ένα εξαιρετικά πολυμένο σύστημα επίλυσης διαφορών.⁵¹¹

⁵⁰⁴ Βλ. Jones and Prassl, υποσημ. 163 παραπάνω. Η Βόρεια Ιρλανδία έχει τη δική της, ξεχωριστή Επιτροπή Ισότητας και μια διακριτή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αμφότερες συσταθείσες βάσει της Συμφωνίας της Μεγάλης Παρασκευής του 1998.

⁵⁰⁵ R (ex parte Unison) v. The Lord Chancellor [2015] EWCA Civ 395.

⁵⁰⁶ Hepple, B. Equality: The New Legal Framework, 154 (Hart Publishing, 2011).

⁵⁰⁷ Για το θέμα αυτό, βλ. Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω στο 23.

⁵⁰⁸ Βλ. Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω.

⁵⁰⁹ MacDermott, T. The Role of Mandatory ADR and Agency Engagement in Resolving Employment Discrimination Complaints: An Australian Perspective, (2015) 31 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 27.

⁵¹⁰ Βλ. σχετικά Wuilame, N. Belgium Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law? (Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών, 2019).

⁵¹¹ Για το θέμα αυτό, βλ. Ebisui et al., υποσημ. 7 παραπάνω.



Παράρτημα 4. Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών και επιδίκαση

181. Στη **Γαλλία**, η συλλογική συμφιλίωση και οι μορφές μεσολάβησης και διαιτησίας πραγματοποιούνται σχεδόν εξ ολοκλήρου στο πλαίσιο του δικαστικού συστήματος. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα επίμαχα ζητήματα στη Γαλλία αφορούν συνήθως στην ερμηνεία του Εργατικού Κώδικα ή μιας δεσμευτικής συλλογικής σύμβασης.⁵¹² Στον δημόσιο τομέα, οι διαφορές αντιμετωπίζονται από τα διοικητικά δικαστήρια, ενώ οι διαφορές στον ιδιωτικό τομέα αντιμετωπίζονται από τα τακτικά δικαστήρια. Οι συλλογικές διαφορές στον ιδιωτικό τομέα αντιμετωπίζονται από τα τακτικά δικαστήρια και εφετεία, και περιστασιακά σε εμποροδικεία.⁵¹³ Με μεγάλη διαφορά, η συνηθέστερη μορφή συλλογικής επίλυσης διαφορών στη Γαλλία λαμβάνει χώρα μέσω «άτυπης» συμφιλίωσης ενώπιον δικαστή σε τμήματα όπου οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ζητήσει συνοπτική δικαστική διαταγή. Στα τμήματα, ο δικαστής, γνωρίζοντας ότι κάθε απόφαση που εκδίδεται δεν είναι παρά προσωρινή και μπορεί να εφεσιβληθεί, καταβάλλει συχνά πραγματικές προσπάθειες συμβιβασμού των μερών και επίτευξης διευθέτησης.⁵¹⁴ Ορισμένοι δικαστές, ιδίως εκείνοι σε μεγαλύτερα δικαστήρια που ειδικεύονται σε συλλογικές διαφορές, συχνά φθάνουν στο σημείο να συντάξουν το περίγραμμα των συμφωνιών που στη συνέχεια γίνονται αποδεκτές και από τα δύο μέρη, οπότε στην πράξη ενεργούν ως μεσολαβητές.⁵¹⁵ Τα δύο μέρη μπορούν επίσης να συμφωνήσουν οικειοθελώς να μην ασκήσουν έφεση κατά της απόφασης του δικαστή σε επίσημη ακρόαση, παρέχοντας ουσιαστικά στον δικαστή εξουσία διαιτησίας και έκδοσης απόφασης που φέρει ισχύ νόμου.⁵¹⁶

Παράρτημα 4.
Επίλυση συλλογικών
εργατικών διαφορών
και επιδίκαση

⁵¹² Για το θέμα αυτό, βλ. Clark et al., υποσημ. 272 παραπάνω, στο 552.

⁵¹³ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τα συμβούλια επιχείρησης έχουν πρόσβαση σε δικαστήρια (τακτικά αστικά δικαστήρια) για την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων ή άλλων θεμάτων συλλογικών σχέσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επίσης πρόσβαση στο δικαστήριο για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων του επαγγέλματος (intérêt collectif de la profession).

⁵¹⁴ Μολονότι το γαλλικό δίκαιο ορίζει ότι, μετά την έναρξη συλλογικής σύγκρουσης, «οι διαδικασίες συμφιλίωσης... πρέπει να κινηθούν» από ένα μέρος ή από τα μέρη ή από τον Νομάρχη ή από το Υπουργείο Εργασίας, στην πράξη αυτή η διαδικασία λαμβάνει χώρα αρκετά σπάνια (Clark et al., 272 παραπάνω στο 564).

⁵¹⁵ Η βάση για τους Γάλλους δικαστές που αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να πιέσουν για την επίλυση μιας διαφοράς σε συνοπτική ακρόαση βρίσκεται στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας του 1987, μετά τον οποίο ένας κορυφαίος δικαστής απασχόλησης υποστήριξε δημοσίως ότι οι αρχές της «προδότης παράνομης συμπεριφοράς» και της «επικείμενης ζημίας» θα πρέπει να χρησιμοποιούνται κατά όλων των μορφών «παράνομων πρακτικών».

⁵¹⁶ Clark et al. υποσημ. 272 παραπάνω.

182. Κατά παρόμοιο τρόπο, στη Σουηδία οι διαφορές δικαιωμάτων, δηλαδή οι διαφορές σχετικά με την ερμηνεία ενός συγκεκριμένου νόμου ή σύμβασης, μπορούν να επιλυθούν από το εργατοδικείο. Η προσφυγή στο εργατοδικείο πραγματοποιείται όταν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις για την επίλυση της διαφοράς. Η δικαστική διαδικασία μπορεί να καλύπτει κάθε θέμα που θα μπορούσε να συμπεριληφθεί σε μια συλλογική σύμβαση.⁵¹⁷ Η συνδικαλιστική δράση δεν επιτρέπεται σε υποθέσεις διαφορών δικαιωμάτων. Επίσης, η Υπηρεσία ΝΜΟ δεν διορίζει μεσολαβητές σε αυτές τις περιπτώσεις. Ωστόσο, το εργατοδικείο υποχρεούται να λάβει ενεργά μέτρα για να βοηθήσει τα μέρη να καταλήξουν σε διευθέτηση, στο μέτρο που αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της υπόθεσης και άλλες περιστάσεις.⁵¹⁸ Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η «επιβολή» των συλλογικών συμβάσεων δεν γίνεται συνήθως μέσω νόμιμων διαύλων. Ως εκ τούτου, οποιοδήποτε ένδικο μέσο για την επιβολή τους πρέπει να είναι εκτός νόμου, με τη χρήση του μέσου της απεργίας και της ανταπεργίας ή της πειθούς.⁵¹⁹ Μεμονωμένοι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν κατά του εργοδότη, για να ζητήσουν την εφαρμογή της συμφωνίας, εάν αυτή «ενσωματώνεται» στη σύμβαση εργασίας.

183. Από την άλλη πλευρά, παραδείγματα συστημάτων στα οποία λαμβάνει χώρα αυτή η ενσωμάτωση διαφορών δικαιωμάτων και συμφερόντων είναι η Αυστραλία και η Ισπανία. Στην **Αυστραλία**, η επίλυση διαφορών στο πλαίσιο του Νόμου FWA περιλαμβάνει τόσο τις διαφορές δικαιωμάτων σχετικά με την ερμηνεία και την εφαρμογή υφιστάμενων δικαιωμάτων όσο και τις διαφορές συμφερόντων σχετικά με τη δημιουργία νέων δικαιωμάτων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το σημαντικότερο παράδειγμα αυτής της ενσωμάτωσης είναι η **Ισπανία**. Όπως εξηγήθηκε παραπάνω, οι εξωδικαστικές διαδικασίες επίλυσης διαφορών αφορούν τόσο σε συγκρούσεις συμφερόντων όσο και σε συγκρούσεις δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την εδραιωμένη θεωρία στην Ισπανία, η επίλυση συγκρούσεων δικαιωμάτων μέσω εξωδικαστικών μηχανισμών που θεσπίζονται με συλλογικές συμβάσεις συνάδει με τη ρυθμιστική ικανότητα των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αναγνωρίζεται στο άρθρο 37 του ισπανικού συντάγματος: οι αυτόνομοι μηχανισμοί επίλυσης συγκρούσεων θεωρούνται άλλη μια εκδήλωση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.⁵²⁰ Η σύμβαση ASAC-V ορίζει ότι, σε διαφορές που προκύπτουν από την ερμηνεία και την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης, θα είναι απαραίτητη η προηγούμενη παρέμβαση Επιτροπής για τη Διαχείριση της Σύμβασης. Σε διαφορετική περίπτωση, η διαδικασία δεν μπορεί να κινηθεί.⁵²¹

⁵¹⁷ Η συνήθης κύρωση σε περίπτωση παραβίασης συλλογικής σύμβασης είναι η αποζημίωση (ποινικού χαρακτήρα). Ωστόσο, μπορούν επίσης να επιβληθούν και άλλες κυρώσεις, όπως η ειδική εκτέλεση.

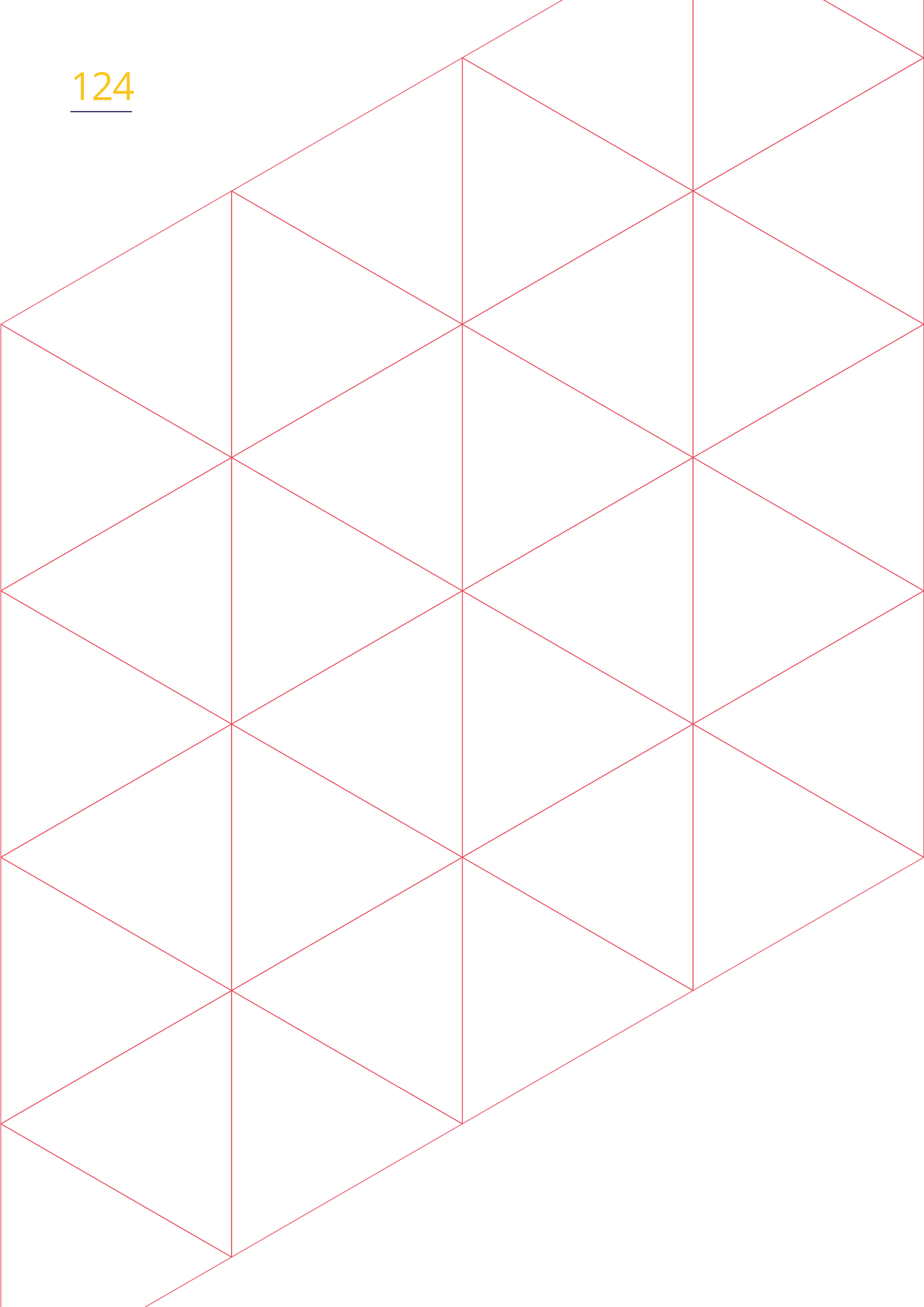
⁵¹⁸ Eriksson, υποσημ. 413 παραπάνω στο 134.

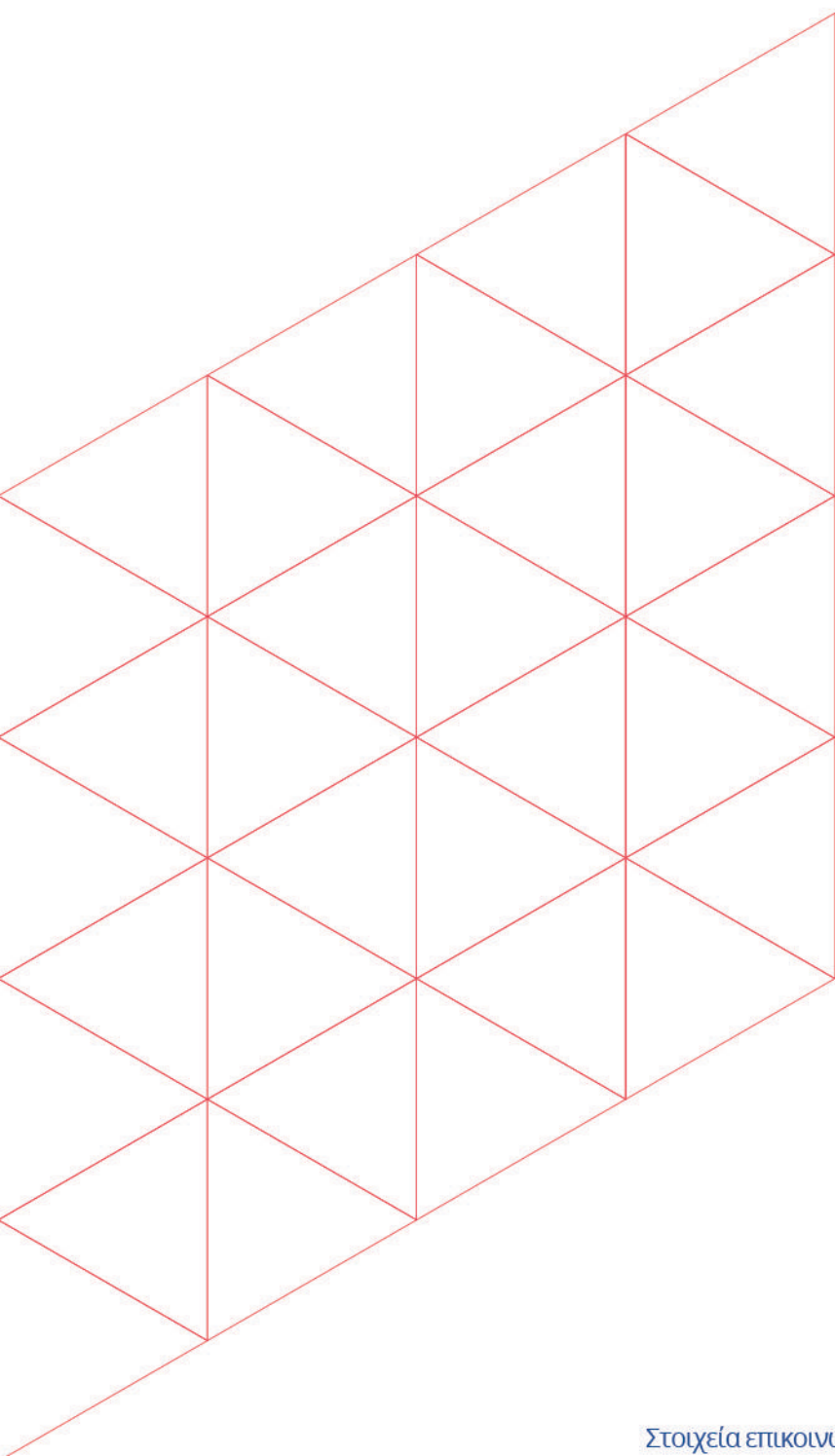
⁵¹⁹ Βλ. Νόμο περί Συνδικαλιστικών και Εργασιακών Σχέσεων (Κωδικοποίηση) του 1992 (άρθρο 179).

⁵²⁰ Granados Romera, M^o I. (2012, noviembre). La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva? Relaciones Laborales, Año 28, 21, 1 Sección Doctrina. Editorial La Ley, at 9.

⁵²¹ Άρθρο 10 της σύμβασης ASAC-V.







Στοιχεία επικοινωνίας:

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



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization