

**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΕ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ  
ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΙΤΛΟΣ**

**Η συμφιλιωτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης  
Εργασίας ως μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών  
μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών**

**ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ Κοινωνικής Φροντίδας**

**Επιβλέπων:**

**Καψάλης Απόστολος**

**Σπουδαστής:**

**Δούκας Γεώργιος**

**ΑΘΗΝΑ - 2018**

**Η συμφιλιοτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης  
Εργασίας ως μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών  
μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών**

**Δήλωση**

“Δηλώνω ρητά ότι η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ’ οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής.”

Αθήνα, 12/12/2018

Υπογραφή

## **Περίληψη**

Αντικείμενο της μελέτης αποτελεί η συμφιλίωτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ως μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Στόχος της είναι η ανάλυση και η αξιολόγηση του θεσμού της εξωδικαστικής διαδικασίας επίλυσης των ατομικών εργατικών διαφορών και η διατύπωση προτάσεων βελτίωσής της. Για την εκπόνηση της μελέτης εξετάστηκε η βιβλιογραφία η οποία αφορά τόσο στην εναλλακτική επίλυση διαφορών όσο και στον τρόπο με τον εφαρμόζεται στην Ευρώπη σε ζητήματα εργασίας, το νομικό πλαίσιο της εξωδικαστικής επίλυσης εργατικών διαφορών στην Ελλάδα και τα σχετικά στατιστικά δεδομένα. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις με στελέχη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Η εξέταση των παραμέτρων των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης εργατικών διαφορών και η διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων πολιτικής μπορεί να συμβάλει αφενός στον εμπλουτισμό της σχετικής θεωρίας και αφετέρου στην αναβάθμιση και ενίσχυση των σχετικών θεσμών

**Λέξεις κλειδιά:** εργατοδικείο, συμφιλίωση, εργατική διαφορά, ΣΕΠΕ, διαιτησία, εξωδικαστική επίλυση

## **Abstract**

The present study focuses on the conciliation process in the Labor Inspectorate of Greece as a means of resolving labor disputes between employees and employers. Its aim is to analyze and evaluate the non-judicial process of resolving individual labor disputes and to formulate proposals for its improvement. The study draws upon the bibliography of alternative dispute resolution and how it is applied in Europe on labor issues. Legal framework for non-judicial dispute resolution in Greece and relevant statistical data were also examined. At the same time, discussions were held with members of the Labor Inspectorate. The examination of the parameters of alternative disputes resolution on labor issues and the formulation of concrete policy proposals can contribute both to the enrichment of the relevant theory and to the upgrading and strengthening of the relevant institutions.

**Key Words:** labour court, conciliation, labour dispute, SEPE, arbitration, adr

## **Ευχαριστίες**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κύριο Καψάλη Απόστολο για τη πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση κατά την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Ευχαριστώ επίσης για την ανταπόκριση και τη βοήθεια τους, την κυρία Κιουρκατιώτη Αγαθή Διευθύντρια της Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε στην Καλλιθέας, τον κύριο Γκουδρολόλο Συμεών στέλεχος του Τμήματος Συμφιλίωσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθώς και τον κύριο Χιονίδη Θεόδωρο στέλεχος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.*

## Περιεχόμενα

Πίνακας εικονογράφησης.....	7
Πίνακας συντμήσεων και συντομογραφιών.....	9
1. Εισαγωγή.....	10
2. Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών.....	11
2.1. Τα βασικότερα Μέσα Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών.....	11
2.1.1. Διαιτησία (Arbitration) .....	11
2.1.2. Διαμεσολάβηση (Mediation).....	12
2.1.3. Διαπραγματεύσεις (Negotiation).....	12
2.1.4. Συμφιλίωση (Conciliation).....	13
2.1.5. Διευκόλυνση (Facilitation).....	13
2.1.6. Πρώτη ουδέτερη αξιολόγηση (Early neutral evaluation-ENE)..	13
2.1.7. Απευθείας ηλεκτρονική επίλυση διαφοράς (Online dispute resolution-ODR).....	14
2.1.8. Συνήγορος του Πολίτη (Ombudsman).....	14
2.2. Τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζουν.....	15
2.3. Η σχέση των ΜΕΕΔ με την τακτική δικαιοσύνη.....	15
3. Η επίλυση των εργατικών διαφορών στην Ευρώπη.....	19
3.1. Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών σε ζητήματα εργασίας στην Ευρώπη.....	19
3.1.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	19
3.1.2. Η έκταση της χρήσης της χρήσης εναλλακτικών τρόπων επίλυσης.....	19
3.1.3. Οι μορφές εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών στην Ευρώπη.....	22
3.1.4. Διαμεσολάβηση, συμφιλίωση και διαιτησία στην Ευρώπη.....	25
3.1.5. Η στάση των κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων στους Εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης διαφορών.....	26
3.1.6. Σύνοψη.....	27
3.2. Τα εργατικά δικαστήρια στην Ευρώπη.....	27
3.2.1. Σκιαγράφηση των εργατικών δικαστηρίων στην Ευρώπη.....	27
3.2.2. Τα πλεονεκτήματα των Εργατικών δικαστηρίων για την εργατική πλευρά. Η οπτική του Λένιν.....	32

4. Η εναλλακτική επίλυση εργατικών διαφορών στην Ελλάδα.....	35
4.1. Η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική διαφορά στο Σ.ΕΠ.Ε.....	36
4.1.1. Αποστολή, οργανωτική διάρθρωση και αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε.....	36
4.1.2. Συμφιλιωτική διαδικασία και Εργατική Διαφορά όπως ορίζονται στην ισχύουσα νομοθεσία ( άρθρο 3 του ν.3996/2011).....	39
4.1.3. Ο ρόλος του Επιθεωρητή εργασιακών σχέσεων.....	42
4.1.4. Η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική διαφορά ως Μέσα Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών.....	42
4.2. Διαχρονικά στοιχεία των εργατικών διαφορών.....	43
4.2.1. Οι εργατικές διαφορές το διάστημα 2000-2017.....	43
4.2.2. Οι εργατικές διαφορές το 2017.....	50
4.3. Προβλήματα που αναδύονται από την πρακτική εφαρμογή της Συμφιλιωτικής Διαδικασίας και της Εργατικής Διαφοράς.....	53
4.4. Προτάσεις βελτίωσης.....	55
5. Η επίλυση εργατικών διαφορών στα πλαίσια της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.....	58
5.1. Στατιστικά στοιχεία από την αναφορά του Τμήματος Συμφιλίωση για το έτος 2016.....	59
5.2. Στατιστικά στοιχεία από την αναφορά του Τμήματος Συμφιλίωσης για το έτος 2017.....	64
6. Ο συνήγορος του πολίτη.....	69
6.1. Οι αρμοδιότητες με βάση τη νομοθεσία (ν.3094/2003).....	69
6.2. Στοιχεία από την ετήσια έκθεση του ΣτΠ για το 2016.....	71
7. Συμπεράσματα.....	75
8. Επίλογος.....	78
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	79

## Πίνακας εικονογράφησης

### Σχήματα

Σχήμα 1: Συνολικός αριθμός εργατικών διαφορών 2000-2017.....	44
Σχήμα 2: Ποσοστιαία κατανομή επιλυθέντων, ματαιωθέντων και παραπεμθουσών στα δικαστήρια διαφορών ανά έτος.....	44
Σχήμα 3: Η τάση σχετικά με τις μηνύσεις και τις μηνυτήριες αναφορές για το διάστημα 2000-2017.....	46
Σχήμα 4: Καταβληθέντα χρηματικά ποσά σε εργαζόμενους για τις επιλυθείσες διαφορές το διάστημα 2000-2017.....	47
Σχήμα 5: Διαγραμματική απεικόνιση της ποσοστιαία κατανομής εργατικών διαφορών προσφυγέντων στο Σ.ΕΠ.Ε. ανά έτος.....	50
Σχήμα 6: Ποσοστιαία κατανομή επιλυθέντων, ματαιωθέντων και παραπεμθουσών στα δικαστήρια διαφορών για το 2017.....	51
Σχήμα 7: Ποσοστιαία κατανομή εργατικών διαφορών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας το 2017.....	52
Σχήμα 8: Αριθμός υποθέσεων ανά γεωγραφική περιοχή για το 2016.....	64
Σχήμα 9: Αριθμός υποθέσεων ανά γεωγραφική περιοχή για το 2017.....	68

### Πίνακες

Πίνακας 1: Αριθμός εργατικών διαφορών και μηνύσεων ή μηνυτήριων αναφορών ανά έτος.....	45
Πίνακας 2: Μέσος όρος χρηματικού ποσού ανά επιλυθείσα εργατική διαφορά.....	47
Πίνακας 3: Ποσοστιαία κατανομή εργατικών διαφορών προσφυγέντων στο Σ.ΕΠ.Ε. ανά έτος.....	48
Πίνακας 4: Αριθμός εργατικών διαφορών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας το 2017.....	51
Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή των ζητημάτων εργατικών διαφορών για το 2017.....	53
Πίνακας 6: Κατανομή αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης για το 2016.....	59



Πίνακας 7: Συνολικός αριθμός διεκπεραιωθουσών υποθέσεων για το 2016.....	60
Πίνακας 8: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τις περισσότερες διαφορές προς συμφιλιωτική επίλυση για το 2016.....	60
Πίνακας 9: Κατανομή υποθέσεων με βάση το περιεχόμενο της διαφοράς για το 2016.....	62
Πίνακας 10: Κατανομή αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης για το 2017.....	64
Πίνακας 11: Συνολικός αριθμός διεκπεραιωθουσών υποθέσεων για το 2017.....	65
Πίνακας 12: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τις περισσότερες διαφορές προς συμφιλιωτική επίλυση για το 2017.....	65
Πίνακας 13: Κατανομή υποθέσεων με βάση το περιεχόμενο της διαφοράς για το 2017.....	66
Πίνακας 14: Θεματική κατανομή αναφορών στο Στπ για το 2016.....	71
Πίνακας 15: Υποθέσεις οι οποίες αφορούν σε διακρίσεις στην εργασία ή στην απασχόληση για το 2016 .....	72

### Πίνακας συντμήσεων και συντομογραφιών

ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΕΕΔ	Εναλλακτική Επίλυση Διαφορών
ΕΦΔ	Επιτροπή Φιλικού Διακανονισμού
Ε.Σ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΚΠοινΔ	Κώδικας Ποινικής Δικονομίας
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΜΕΕΔ	Μέσα Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφοράς
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ν.	Νόμος
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διατησίας
ό.π.	Όπου και προηγουμένως
παρ.	Παράγραφος
Π.δ	Προεδρικό Διάταγμα
Σ.ΕΠ.Ε	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣτΚ	Συνήγορος του Καταναλωτή
ΣτΠ	Συνήγορος του Πολίτη
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ADR	Alternative Dispute Resolution
EAT	Employment Appeal Tribunal
ODR	Online Dispute Resolution

## **1. Εισαγωγή**

Η παρούσα μελέτη αφορά στη συμφιλιωτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ως μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Αρχικά, παρουσιάζονται οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών. Στη συνέχεια, και έπειτα από τη σκιαγράφηση του πεδίου της εναλλακτικής επίλυσης εργατικών διαφορών στην Ευρώπη, η προσοχή εστιάζεται στην περίπτωση της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζεται η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική Διαφορά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας καθώς και η επίλυση εργατικών διαφορών στα πλαίσια της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης μέσα από μία σειρά στοιχείων μεταξύ των οποίων νομοθετικά κείμενα, δημοσιευμένα και μη στατιστικά δεδομένα και συζητήσεις με στελέχη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στο θεσμό του Συνηγόρου του Πολίτη. Τέλος, επιχειρείται η αξιολόγηση των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης εργατικών διαφορών και κατατίθενται προτάσεις βελτίωσης.

## **2. Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι βασικότεροι τρόποι εναλλακτικής επίλυσης διαφορών, δηλαδή οι τρόποι επίλυσης που δεν εντάσσονται στην τυπική δικαστική διαδικασία. Περιγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά τους, αναλύονται τα πλεονεκτήματά τους και εξετάζεται η σχέση τους με τους επίσημους δικαστικούς θεσμούς. Τέλος αναφέρονται παραδείγματα χρήσης τους στην Ελλάδα.

### **2.1. Τα βασικότερα Μέσα Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών**

#### **2.1.1. Διαιτησία (Arbitration)**

Η διαιτησία αποτελεί μια από τις πιο διαδεδομένες ΜΕΕΔ, το κύριο πεδίο εφαρμογής της είναι το διεθνές εμπόριο. Ένας από τους ορισμούς που έχουν διατυπωθεί την προσδιορίζει ως ένα τρόπο επίλυσης των διαφορών που δεν πραγματοποιείται στα πολιτειακά δικαστήρια αλλά από ιδιώτες διαιτητές οι οποίοι ορίζονται από τα συμβαλλόμενα μέρη τα οποία αποτελούν παράλληλα και τους διαδίκους κατά τη διαδικασία της διαιτησίας (Τριανταφυλλίδης, 2008). Η διαιτησία είναι μια δομημένη διαδικασία κατά την οποία την διέπουν τόσο δικονομικοί όσο και ουσιαστικοί κανόνες δικαίου (Κουσούλης, 2004)

Τα δύο βασικότερα χαρακτηριστικά της διαιτησίας αποτελούν η αυτονομία και η δεσμευτικότητα. Η αυτονομία των εμπλεκόμενων μερών αφορά την επιλογή ή μη της διαιτησίας ως τρόπο διευθέτησης των διαφορών τους, τους όρους προσφυγής σε αυτή, την επιλογή του διαιτητή, καθώς και της διαδικασίας που θα ακολουθηθεί ενώ η δεσμευτικότητα αφορά το αποτέλεσμα της διαιτησίας (Θεοχάρης, 2015). Η δεσμευτικότητα ως προς την εφαρμογή της απόφασης αποτελεί και την πιο ουσιαστική διαφορά που παρουσιάζει η διαιτησία σε σχέση με άλλα ΜΕΕΔ (Redfern.& Hunter, 1991).

Ωστόσο η ανεξαρτησία και ουδετερότητα των διαιτητών δεν είναι πάντα δεδομένη. Ακόμα, η άνιση κατανομή ισχύος μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών μπορεί να έχει αντανάκλαση και στους όρους της διαιτησίας, με άλλα λόγια το οικονομικά ισχυρό μέρος μπορεί να επιβάλει όρους που ανταποκρίνονται στα δικά του συμφέροντα και ανάγκες. Τέλος η αύξηση των περιπτώσεων που επιλύονται με το θεσμό της διαιτησίας συνοδεύτηκε σε κάποιες περιπτώσεις και από αύξηση της πολυπλοκότητας των διαδικασιών αλλά και αύξηση του κόστους, εμφανίστηκαν

δηλαδή παρόμοια προβλήματα με αυτά του δικαστικού συστήματος (Θεοχάρης, 2015).

### **2.1.2. Διαμεσολάβηση (Mediation)**

Η μεσολάβηση είναι μια μέθοδος επίλυσης διαφορών που χρησιμοποιείται διαχρονικά και διεθνώς για την επίλυση διαφορών. Χαρακτηριστικά της διαμεσολάβησης είναι πως διεξάγεται με την παρουσία ενός τρίτου ουδέτερου προσώπου ο οποίος χωρίς να παίρνει θέση υπέρ της μίας ή της άλλης πλευράς καλείται να συμβάλλει ώστε τα εμπλεκόμενα μέρη να καταλήξουν σε μια κοινά αποδεκτή συμφωνία. Ο διαμεσολαβητής ο οποίος οφείλει να είναι αμερόληπτος δεν έχει την εξουσιοδότηση να λάβει καμία απόφαση όπως συμβαίνει στη διαιτησία αλλά να βοηθήσει τους εμπλεκόμενους να επιλύσουν μόνοι τους την διαφορά τους. (Παπαϊωάννου, 2005)

Η διαμεσολάβηση δε σκοπεύει στην απόδοση δικαιοσύνης ούτε βασίζεται σε νομοθετικές διατάξεις αλλά στην συναίνεση των εμπλεκόμενων μερών και στη βούληση τους να επιλύσουν τη μεταξύ τους διαφορά. Η διαδικασία δεν διεξάγεται δημόσια ούτε τηρούνται πρακτικά έτσι ώστε να υπάρχει εμπιστευτικότητα ,η οποία διασφαλίζεται και από την υποχρέωση εχεμύθειας των διαμεσολαβητών. Μάλιστα σε ορισμένα κράτη ο μεσολαβητής δεν μπορεί εξεταστεί ως μάρτυρας σε περίπτωση που η υπόθεση εξελιχθεί σε δικαστική διαμάχη. Η διαμεσολάβηση βασίζεται στην εθελοντική συμμετοχή και στην αυτονομία των μερών ως προς την τελική της κατάληξη. Η συμφωνία που επιτυγχάνεται μεταξύ των μερών συνήθως τηρείται αυτοβούλως ωστόσο σε αρκετά νομικά συστήματα έχουν εισαχθεί διατάξεις που την καθιστούν εκτελεστή (Θεοχάρης, 2015).

### **2.1.3. Διαπραγματεύσεις (Negotiations)**

Πρόκειται ίσως για την συνηθέστερη μορφή επίλυσης διαφορών. Οι διαπραγματεύσεις αποτελούν καθημερινό φαινόμενο και παρότι υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία σχετικά με τις αποτελεσματικότερες τεχνικές για την επιτυχή διεξαγωγή τους, στην καθημερινή ζωή γίνονται ακόμα και αυθόρμητα και ασυνείδητα. Τα εμπλεκόμενα μέρη δεν προσφεύγουν σε κάποιο τρίτο αλλά έχουν απευθείας επικοινωνία μεταξύ τους. Φυσικά δεν αποκλείεται η συμμετοχή άλλων προσώπων κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων όπως για παράδειγμα νομικών ή τεχνικών συμβούλων ωστόσο ο ρόλος αυτών των προσώπων δεν είναι να διατηρήσουν ουδετερότητα αλλά να στηρίξουν τα επιχειρήματα της μίας ή της άλλης πλευράς.

Πολύ σημαντική προϋπόθεση για την επιτυχία μιας διαπραγμάτευσης είναι να διεξάγεται καλόπιστα. Οι διαπραγματεύσεις δεν υπόκεινται σε κάποιο συγκεκριμένο τύπο συνεπώς τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν την ευχέρεια να τις προσαρμόσουν στις δικές τους ανάγκες ανάλογα με την κάθε ξεχωριστή περίπτωση (Goldberg, Sander, Rogers, Cole, 2014).

#### **2.1.4. Συμφιλίωση (Conciliation)**

Η Συμφιλίωση είναι μια διαδικασία στην οποία προσφεύγουν οικειοθελώς τα εμπλεκόμενα μέρη για να επιλύσουν με φιλικό τρόπο τη διαφωνία τους, δεν διέπεται από κάποιο συγκεκριμένο τύπο. Ο συμφιλιωτής αφού ακούσει τα εκατέρωθεν επιχειρήματα και απόψεις προτείνει στους εμπλεκόμενους μια λύση την οποία οι ίδιοι επιλέγουν αν θα την αποδεχθούν ή θα την απορρίψουν. Η Συμφιλίωση έχει αρκετά κοινά χαρακτηριστικά με τη Μεσολάβηση ωστόσο διαφέρει ο βαθμός ανάμειξης του τρίτου προσώπου και ο ρόλος του ως προς την παροχή συμβουλών, πληροφοριών την διατύπωση προτάσεων σε σχέση με την ουδέτερη θέση του μεσολαβητή (Sgubini, Prieditis & Marighetto, 2004).

#### **2.1.5. Διευκόλυνση (Facilitation)**

Στη διαδικασία αυτή οι εμπλεκόμενοι διαλέγουν ένα τρίτο πρόσωπο το οποίο όμως δεν διαθέτει την εξουσία να λάβει αποφάσεις προκειμένου να συμβάλει στο να ανευρεθούν και να επιλυθούν οι παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στη μεταξύ τους σχέση με απώτερο σκοπό την ομαλή επικοινωνία και την διαμόρφωση του κατάλληλου κλίματος συνεννόησης και συνεργασίας. Πρόκειται για μια διαδικασία η οποία μπορεί να λειτουργήσει και προληπτικά για την αποτροπή πιθανών συγκρούσεων αποσκοπώντας στη βελτίωση της αποδοτικότητας μιας ομάδας ή ενός οργανισμού. ( Spangler, 2003).

#### **2.1.6. Πρώτη ουδέτερη αξιολόγηση (Early neutral evaluation-ENE)**

Πρόκειται για μια διαδικασία κατά την οποία τα δύο μέρη που έχουν έρθει σε ρήξη απευθύνονται από κοινού σε έναν τρίτο με κατάλληλες νομικές και άλλες γνώσεις και εχέγγυα ανεξαρτησίας ο οποίος αναλαμβάνει με βάση τα στοιχεία που του παρέχουν να εκτιμήσει την πιθανή έκβαση της υπόθεσης σε περίπτωση που αυτή καταλήξει στις δικαστικές αίθουσες. Κατά τη διάρκεια αυτής της εμπιστευτικής διαδικασίας οι εμπλεκόμενοι κάνουν κάτι σαν προσομοίωση της δίκης σε εξωδικαστικό περιβάλλον. Έχουν έτσι τη δυνατότητα να διαπιστώσουν την ισχύ τόσο

των δικών τους επιχειρημάτων όσο και εκείνων της απέναντι πλευράς και να ακούσουν μια αντικειμενική εκτίμηση για την δικαστική απόφαση. Έχοντας πλέον σφαιρική αντίληψη της κατάστασης μπορούν να επανεκτιμήσουν τη στάση τους και επιλέξουν, σταθμίζοντας όλους τους παράγοντες, αν επιθυμούν να επιλύσουν τη διαφορά τους μέσω του δικαστικού συστήματος ή να επιλέξουν κάποια από τις εναλλακτικές μεθόδους (Θεοχάρης, 2015).

### **2.1.7. Απευθείας ηλεκτρονική επίλυση διαφοράς (Online dispute resolution-ODR)**

Η μορφή αυτή προέκυψε σαν αποτέλεσμα της εκρηκτικής ανάπτυξης των ηλεκτρονικών συναλλαγών και του ηλεκτρονικού εμπορίου. Οι καταναλωτές και οι έμποροι συχνά διαμένουν σε διαφορετικές χώρες ακόμα και σε διαφορετικές ηπείρους συνεπώς η τυπική δικαστική οδός καθίσταται ακατάλληλη για την επίλυση μιας καταναλωτικής διαφοράς. Συνήθως το κόστος για την ενεργοποίηση της δικαστικής διαδικασίας είναι πολλαπλάσιο από την αξία του εμπορεύματος για το οποίο υφίσταται η διαφορά. Αυτή η κατάσταση έχει σαν αποτέλεσμα να εμποδίζονται οι καταναλωτές στην πράξη να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους ενώ δέχεται πλήγμα και η αξιοπιστία του ηλεκτρονικού εμπορίου (ό.π.).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μάλιστα έχει θεσπίσει τον Κανονισμό 524/2013 για την ηλεκτρονική επίλυση καταναλωτικών διαφορών, στον εν λόγω κανονισμό προβλέπεται και η δημιουργία μιας εύχρηστης διαδικτυακής πλατφόρμας η οποία παρέχει στους καταναλωτές τη δυνατότητα να υποβάλουν ηλεκτρονικά την καταγγελία τους.<sup>1</sup>

### **2.1.8. Συνήγορος του Πολίτη (Ombudsman)**

Ο θεσμός του Συνηγόρου του Πολίτη προέρχεται από τη Σουηδία, στην οποία εφαρμόζεται ήδη από το 1809. Η αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου θεσμού οδήγησε στην υιοθέτησή του από πληθώρα κρατών αλλά και από την Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>2</sup>. Ο ρόλος του είναι να αντιμετωπίζει προβλήματα κακοδιοίκησης αλλά και αυθαιρεσίας των κρατικών οργάνων έναντι των πολιτών (φυσικών και νομικών προσώπων). Λειτουργεί ως μεσολαβητής ανάμεσα στη δημόσια διοίκηση και τους πολίτες αλλά και ως εξωδικαστικός μηχανισμός διευθέτησης των διαφορών τους μετά από υποβολή καταγγελίας, μπορεί ωστόσο να δρα και αυτεπάγγελα. Οι αποφάσεις

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/index.cfm?event=main.home2.show&lng=EL>

<sup>2</sup> άρθρο 138 E

της Συνθήκης του Maastricht

που εκδίδει δεν έχουν εκτελεστό χαρακτήρα αλλά η διοίκηση τις συνήθως συμμορφώνεται προς αυτές διότι είναι ένας θεσμός με αυξημένο κύρος και τα πορίσματα του χαρακτηρίζονται από αντικειμενικότητα και επιστημονική αρτιότητα. Δρα ελεγκτικά προς τη δημόσια διοίκηση καλύπτοντας τα κενά που αφήνουν οι άλλες μορφές ελέγχου όπως ο κοινοβουλευτικός και ο δικαστικός. Ο θεσμός δεν εφαρμόζεται ομοιόμορφα σε όλες τις χώρες ωστόσο υπάρχουν κάποια κοινά θεμελιώδη γνωρίσματα όπως :

- Το αυξημένο κύρος και η ανεξαρτησία του θεσμού τα οποία διασφαλίζονται συνήθως με συνταγματικές διατάξεις τόσο για την ύπαρξη του όσο και για την προσωπική και λειτουργική. Μαλιστα η επιλογή του προσώπου γίνεται με διαδικασίες ευρείας συναίνεσης και επιδιώκεται να είναι προσωπικότητα με εγνωσμένο κύρος και καθολική αναγνώριση.
- Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του παρακολουθεί και ελέγχει τις δράσεις της Διοίκησης και έχει πρόσβαση στις αναγκαίες πληροφορίες και στοιχεία για την επιτέλεση του έργου του.
- Δημοσιεύει εκθέσεις με τον απολογισμό της δράσης του στα πλαίσια της διαφάνειας και της λογοδοσίας, η δημοσιότητα αυτή λειτουργεί ως πρόσθετο μέσο πίεσης προς τη Διοίκηση για τη συμμόρφωση της (Μακρυδημήτρης, 2010).

Πρέπει να τονιστεί ότι η παραπάνω διάκριση των ΜΕΕΔ δεν είναι απόλυτη, οι μορφές αυτές αλληλοδιαπλέκονται. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι Διαπραγματεύσεις οι οποίες αν και κατηγοριοποιούνται ξεχωριστά αποτελούν συστατικό στοιχείο άλλων ΜΕΕΔ.

## **2.2. Τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζουν**

Η αυξανόμενη διάδοση της ΕΕΔ που παρατηρείται σχετίζεται τόσο με εγγενή προβλήματα που παρουσιάζονται σε μια τυπική δικαστική διαδικασία όσο και με ορισμένα πλεονεκτήματα των μορφών αυτών. Πιο συγκεκριμένα ο ολοένα αυξανόμενος όγκος της δικαστικής ύλης επιφέρει μεγάλες καθυστερήσεις στην έκδοση των τελικών αποφάσεων, ενώ συχνά ο χρόνος αναμονής μιας δικαστικής απόφασης δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια εκ των προτέρων. Η κατάσταση αυτή έχει οδηγήσει όσον αφορά την περίπτωση της ελληνικής δικαιοσύνης σε συχνές καταδίκες της χώρας από το Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τη μη απονομή δικαιοσύνης μέσα σε εύλογο χρόνο (Χαμηλοθώρης , 2011).



Η αναμονή αυτή μπορεί να επιφέρει μεγάλες οικονομικές ζημιές σε περιπτώσεις μιας εμπορικής διαμάχης καθιστώντας αναγκαία την εξεύρεση ενός ταχύτερου και πιο αποτελεσματικού τρόπου για τη διευθέτηση των διαφορών. Επιπλέον, το κόστος των δικαστικών εξόδων αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων μέσω της δικαστικής οδού ιδιαίτερα για κάποιον ο οποίος δεν διαθέτει τους αναγκαίους οικονομικούς πόρους. Το σημαντικότερο πλεονέκτημα των ΜΕΕΔ είναι ότι μπορούν να μειώσουν σημαντικά τόσο το χρόνο όσο και το κόστος επίλυσης μιας διαφοράς (Θεοχάρης, 2015).

Η επίλυση διαφορών με τη χρήση ΜΕΕΔ παρέχει επίσης ευελιξία σε σχέση με την δικαστική διαδικασία. Ο λόγος είναι πως τα μέσα αυτά δεν υπόκεινται στους αυστηρούς νομικούς και δικονομικούς κανόνες με τους οποίους δεν είναι εξοικειωμένος ένας πολίτης, μειώνεται έτσι η αβεβαιότητα για το αποτέλεσμα μιας δικαστικής διαμάχης καθώς και η ψυχική φόρτιση που συνεπάγεται η εμπλοκή σε μια τέτοια συγκρουσιακή διαδικασία. Στις περισσότερες περιπτώσεις ΜΕΕΔ τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν τα ίδια τον έλεγχο της διαδικασίας στα χέρια τους, μπορούν να καθορίσουν το ρυθμό προόδου της διαδικασίας αλλά κυρίως το αποτέλεσμα της. Οι διαδικασίες αυτές εστιάζουν στα ουσιαστικά συμφέροντα και στη μελλοντική σχέση των εμπλεκόμενων μερών και όχι στο ποιός έχει δίκιο από νομική σκοπιά ή στο τι έγινε στο παρελθόν. Η εξωδικαστική επίλυση εστιάζει περισσότερο στη συνεργασία και στον συγκερασμό των αντικρουόμενων συμφερόντων παρά στη καταμέτωπο αντιπαράθεση. Επιδιώκεται να υπάρξει ένας αμοιβαία επωφελής συμβιβασμός και όχι να προκύψουν “νικητές” και “χαμένοι”. Σημαντικό πλεονέκτημα ακόμα είναι η διατήρηση της ιδιωτικότητας σε αντίθεση με τη δικαστική διαδικασία η οποία διεξάγεται δημόσια (ό.π.).

Οφέλη από την επέκταση της εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών θα έχει και το ίδιο το δικαστικό σύστημα. Η αποσυμφόρηση των δικαστηρίων από υποθέσεις η οποίες μπορούν να επιλυθούν με εναλλακτικούς τρόπους θα έχει θετική επίδραση τόσο στην μείωση του χρόνου απόδοσης δικαιοσύνης όσο και στην βελτίωση της ποιότητας των εκδιδόμενων αποφάσεων, καθώς θα επιτρέψει στους δικαστικούς λειτουργούς να επικεντρώσουν την προσοχή τους σε αυτές τις υποθέσεις που είναι αναγκαία η παρέμβαση τους για να επιλυθούν (ό.π.).

### **2.3. Η σχέση των ΜΕΕΔ με την τακτική δικαιοσύνη**

Η προσπάθεια εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών δε σημαίνει πως οι εμπλεκόμενοι αποποιούνται νομοθετικά κατοχυρωμένα δικαιώματα. Οι εμπλεκόμενοι

έχουν πάντα τη δυνατότητα να προσφύγουν στην τακτική δικαιοσύνη για την επίλυση της διαφοράς τους αν κρίνουν πως τα ΜΕΕΔ δεν είναι ο ενδεδειγμένος τρόπος για τη διευθέτησή της. Η πρόσβαση του πολίτη στο φυσικό του δικαστή είναι θεμελιώδες χαρακτηριστικό του δημοκρατικού πολιτεύματος και κατοχυρώνεται με συνταγματικές ρυθμίσεις και διεθνείς συνθήκες<sup>3</sup>. Οι εναλλακτικές μορφές επίλυσης των διαφορών δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να αντικαταστήσουν την προσφυγή στη δικαστική διαδικασία αλλά έρχονται να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς αυτή και δεν πρέπει να εκλαμβάνονται ως πανάκεια (Χαμηλοθώρης, 2011).

Μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις τόσο στην Ευρωπαϊκό χώρο όσο και στην Ελλάδα οι διαδικασίες αυτές αλληλοδιαπλέκονται και η προσπάθεια της συμφιλίωσης των δύο μερών λαμβάνει χώρα κάτω από το θεσμικό μανδύα της τυπικής δικαστικής διαδικασίας. Εκτός δηλαδή από την πρωτοβουλία των εμπλεκόμενων να απευθυνθούν σε κρατικούς ή ιδιωτικούς φορείς, υπάρχει και η προώθηση της εναλλακτικής επίλυσης υπό την αιγίδα του ίδιου του δικαστικού συστήματος. Πιο συγκεκριμένα σε ορισμένες χώρες προαπαιτούμενο για την προσφυγή στη δικαιοσύνη είναι να έχει προηγηθεί προσπάθεια επίλυσης της διαφοράς με τη διαδικασία της Διαμεσολάβησης, τέτοιο παράδειγμα είναι οι υποθέσεις οικογενειακού δικαίου στη Μάλτα. Ωστόσο στις περισσότερες χώρες η επιλογή της Διαμεσολάβησης έχει προαιρετικό χαρακτήρα, ενώ δε λείπουν και τα κίνητρα για την επιλογή της από τους διαδίκους. Στη Σλοβενία για παράδειγμα ο δικηγόρος δικαιούται προσαύξηση στην αμοιβή του αν η διαφορά επιλυθεί με φιλικό τρόπο ενώ στην Ιταλία έχει φορολογικά κίνητρα. Άλλες μορφές κινήτρων είναι η κάλυψη μέρους ή του συνόλου των εξόδων της μεσολάβησης από το κράτος (Zalar, 2011).

Όσον αφορά το ελληνικό νομικό σύστημα, χαρακτηριστικό παράδειγμα όπου διασταυρώνονται η δικαστική και η εναλλακτική επίλυση των διαφορών είναι ο δικαστικός και εξώδικος συμβιβασμός. Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 208 του ΚΠολΔ αναφέρει πως: *“ Ο ειρηνοδίκης είναι υποχρεωμένος κατά την "συζήτηση" στο ακροατήριο οποιασδήποτε υπόθεσης που δικάζει και πριν από κάθε συζήτηση να προσπαθήσει να συμβιβάσει τους διαδίκους. Η συζήτηση της υπόθεσης προχωρεί μόνο αν αποτύχει η απόπειρα συμβιβασμού. Η παράλειψή της δεν προκαλεί अपαράδεκτο ή ακυρότητα. Ο ειρηνοδίκης μπορεί να ζητήσει να γίνει η απόπειρα του συμβιβασμού από άλλον ειρηνοδίκη άλλης περιφέρειας, αν κρίνει ότι αυτό είναι σκόπιμο για την επιτυχία του συμβιβασμού.”* Ο ειρηνοδίκης μπορεί να παίξει το ρόλο του μεσολαβητή μετά

<sup>3</sup> Όπως με το άρθρο 6 της Ε.Σ.Δ.Α.

από προσφυγή των ενδιαφερομένων<sup>4</sup>, ενώ ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει το άρθρο 210: *“Ο ειρηνοδίκης κατά την απόπειρα συμβιβασμού ή τη συμβιβαστική επέμβαση εξετάζει μαζί με τους ενδιαφερομένους ολόκληρη τη διαφορά χωρίς να δεσμεύεται από το ισχύον δικονομικό και ουσιαστικό δίκαιο, εκτιμά ελεύθερα τα διάφορα πραγματικά περιστατικά και προσπαθεί να βρει τρόπο συμβιβασμού.”*

Το παραπάνω παραδείγματα όπου ο δικαστής μπορεί να λειτουργήσει ως μεσολαβητής δεν είναι το μοναδικό, ωστόσο στην πράξη σπάνια βρίσκουν εφαρμογή τέτοιες διατάξεις. Οι δικαστές δεν ανταποκρίνονται σε αυτό το καθήκον, συνήθως λόγω φόρτου εργασίας ενώ οι δικηγόροι αντιμετωπίζουν με δυσπιστία αυτή τη προοπτική (Χαμηλοθώρης, 2011).

Άλλες θεσμοθετημένες μορφές εναλλακτικής επίλυσης διαφορών στην Ελλάδα, εκτός από το πεδίο των ατομικών εργατικών διαφορών στο οποίο θα αναφερθούμε αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο, αποτελούν: (Θεοχάρης, 2015)

- Η Μεσολάβηση, Διαιτησία και Συμφιλίωση στα πλαίσια του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)<sup>5</sup>.
- Η Διαμεσολάβηση του ν.3898/2010.
- Η Διαιτησία, περιλαμβάνεται στα άρθρα 867-903 ΚΠολΔ.
- Η απόπειρα εξώδικης επίλυσης διαφοράς<sup>6</sup>.
- Ο Συνήγορος του Πολίτη.
- Ο Συνήγορος του Καταναλωτή<sup>7</sup>.
  - Οι Επιτροπές Φιλικού Διακανονισμού (ΕΦΔ)<sup>8</sup>.
- Ο εξώδικος συμβιβασμός του ν.3869/2010.
- Η Ποινική Διαμεσολάβηση<sup>9</sup>.
- Η Ποινική Συνδιαλλαγή<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> άρθρο 209 του ΚΠολΔ

<sup>5</sup> ν.1876/1990. Αφορά συλλογικές εργατικές διαφορές.

<sup>6</sup> ΆΡΘΡΟ 214 Α' ΚΠολΔ

<sup>7</sup> ν.3297/2004

<sup>8</sup> Με το άρθρο 3 παρ.4 του ν.3297/2004 όπως τροποποιήθηκε με το ν.4512/2018 υπάγονται πλέον στο Συνήγορο του Καταναλωτή.

<sup>9</sup> Άρθρο 25 παρ.4 ν.1756/1988

<sup>10</sup> Άρθρο 308 Β' ΚΠοινΔ

### **3. Η επίλυση των εργατικών διαφορών στην Ευρώπη**

Το κεφάλαιο αυτό πραγματεύεται την επίλυση των εργατικών διαφορών στον ευρωπαϊκό χώρο. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης εργατικών διαφορών οι οποίοι απαντώνται σε χώρες της Ευρώπης. Στη δεύτερη ενότητα γίνεται μία αναφορά στα Εργατικά Δικαστήρια.

#### **3.1. Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών σε ζητήματα εργασίας στην Ευρώπη**

##### **3.1.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις**

Στην Ευρώπη ο αριθμός των ατομικών εργατικών διαφορών και παραπόνων των εργαζομένων αυξάνεται συνεχώς. Αν και οι αιτίες είναι πολύπλοκες και διαφέρουν από χώρα σε χώρα, εντοπίζονται κάποια κοινά χαρακτηριστικά τα οποία αφορούν κυρίως στην αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στον κίνδυνο απόλυσης, στη μειωμένη ποιότητα και ασφάλεια της εργασίας και στην όξυνση της ανισότητας στην εργασία (Ebisu, Cooroy και Fenwick, 2016). Ο τρόπος επίλυσης των εργασιακών διαφορών ο οποίος υιοθετείται σε κάθε χώρα ποικίλει και είναι άμεσα συνδεδεμένος τόσο με το ιστορικό, κοινωνικοοικονομικό, πολιτικό και νομικό της πλαίσιο όσο και με τις εργασιακές της σχέσεις (ό.π.) Φυσικά, αν και υπάρχουν κάποιες τάσεις σε κάθε χώρα η χρήση μιας μορφής επίλυσης δεν αποκλείει τη χρήση μιας άλλης. Παράλληλα, σε κάποιες χώρες παρατηρείται η εμφάνιση νέων προσεγγίσεων επίλυσης οι οποίες συνδέονται με τις οικονομικές εξελίξεις οι οποίες λαμβάνουν χώρα. Για παράδειγμα, η εμφάνιση ξένων πολυεθνικών στην Ιρλανδία είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση εξωδικαστικών μορφών επίλυσης εργασιακών διαφορών με στόχο την υποβάθμιση των τρόπων επίλυσης υπό την καθοδήγηση των ενώσεων (union-led) που εφαρμόζονταν στην χώρα για πολλά χρόνια (Eurofound, 2010). Πριν προχωρήσουμε στη σκιαγράφηση των πρακτικών οι οποίες εφαρμόζονται στην Ευρώπη αξίζει να σημειωθεί ότι οι διαθέσιμες έρευνες δεν είναι πλήρεις και ως εκ τούτου υπάρχουν πολλά στοιχεία τα οποία χρειάζεται να μελετηθούν ακόμα.

##### **3.1.2. Η έκταση της χρήσης εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών, η πρόσβαση στις σχετικές υπηρεσίες και οι δαπάνες**

Εστιάζοντας στην έκταση της χρήσης εναλλακτικών πρακτικών επίλυσης εργασιακών διαφορών στην Ευρώπη διαπιστώνεται μικρή χρήση στο Βέλγιο, στη Βουλγαρία, στην Τσεχία, στην Εσθονία, στη Φινλανδία, στην Ελλάδα, στην Ουγγαρία, στη Λετονία, στο Λουξεμβούργο, στην Ολλανδία στην Πολωνία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβακία και στη Σλοβενία και μέτρια και υψηλή χρήση στην Κύπρο, στη Γερμανία, στη Δανία, στην Ιρλανδία, στην Ιταλία, στη Μάλτα, στη Νορβηγία, στην Ισπανία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Eurofound, 2010). Τα ζητήματα τα οποία επιλύονται με εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης διαφορών αφορούν κυρίως σε εργασιακά δικαιώματα κατοχυρωμένα από το νόμο (ό.π.). Ένας εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε τέτοιου τύπου υπηρεσίες με διάφορους τρόπους. Μπορεί για παράδειγμα να απευθυνθεί στον αντίστοιχο μηχανισμό της χώρας του, μπορεί να απευθυνθεί στον εργοδότη του και σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί το σωματείο στο οποίο είναι μέλος να διαδραματίσει ρόλο στη διαδικασία επίλυσης (ό.π.).

Οι φορείς οι οποίοι παρέχουν εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης εργασιακών διαφορών διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Σε κάποιες χώρες, όπως η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, το κράτος ή αντιπρόσωποί του παρέχουν εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης διαφορών με τη μορφή συμφιλίωσης. Πρόκειται για δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν συγκεκριμένη εκπαίδευση. Η ανάπτυξη της διαμεσολάβησης έχει οδηγήσει σε κάποιες χώρες στην εμφάνιση κέντρων που ειδικεύονται σε αυτή. Σε κάποιες χώρες όπως το Βέλγιο, η Κύπρος, η Πορτογαλία, η Ρουμανία και η Σλοβενία οι αρχές έχουν μητρώο εγκεκριμένων διαμεσολαβητών. Υπάρχουν σε αυτές τις περιπτώσεις κάποιες προϋποθέσεις για τους ειδικούς που αφορούν στην εμπειρία και στις νομικές τους γνώσεις. Είναι επίσης πιθανό να υπάρχουν ιδιωτικά κέντρα διαμεσολάβησης (όπως για παράδειγμα στην Ουγγαρία, τη Λετονία, την Ολλανδία και την Πολωνία) καθώς και οι υπηρεσίες αυτές να παρέχονται από ιδιώτες ατομικά. Στην τελευταία περίπτωση (όπως για παράδειγμα στην Ιρλανδία) υπάρχουν επιφυλάξεις για την ποιότητα και την αμεροληψία όσων παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες ατομικά (ό.π.).

Οι δαπάνες για τη χρήση των υπηρεσιών επίλυσης μπορεί να καλύπτονται από το δημόσιο ενώ στην περίπτωση όπου εμπλέκονται δικηγόροι στη διαδικασία τα μέρη καλύπτουν τα νομικά έξοδα. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, υπάρχει ένα προκαθορισμένο ποσό το οποίο καταβάλλει ο εργοδότης, ο εργαζόμενος ή το σωματείο. Στη Λιθουανία οι υπηρεσίες εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών είναι δωρεάν αλλά αν ο εργαζόμενος χάσει τα έξοδα τα οποία έκανε ο εργοδότης

πρέπει να πληρωθούν είτε από τον εργαζόμενο είτε από το σωματείο. Στη Ρουμανία και τη Σλοβακία το κόστος κατανέμεται εξίσου μεταξύ του εργοδότη και του συνδικαλιστικού σωματείου αν πρόκειται για ατομική διαφορά. Στη Νορβηγία και στην Ισπανία, η καταβολή του κόστους αποτελεί μέρος του τελικού διακανονισμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα έξοδα και πιο συγκεκριμένα η κατανομή τους μπορεί να εμποδίσει τη χρήση των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών. Φυσικά, ανάλογα τη χώρα υπάρχουν διαφοροποιήσεις. Για παράδειγμα, στην Ιταλία τα σωματεία παίρνουν από 5% μέχρι 10% της αποζημίωσης που χορηγείται στον εργαζόμενο. Στη Δανία παρατηρείται αύξηση των υποθέσεων που φτάνουν στο δικαστήριο καθώς όλο και μεγαλύτερος αριθμός δικηγόρων δουλεύουν για τα σωματεία (ό.π.).

### **3.1.3. Οι μορφές εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών στην Ευρώπη**

Επιχειρώντας να κάνουμε μία ομαδοποίηση των διαδικασιών επίλυσης εργασιακών διαφορών στην Ευρώπη σημειώνουμε ότι υπάρχουν μη κρατικές διαδικασίες, συστήματα διαχείρισης της εργασίας, δικαστικές διαδικασίες οι οποίες σε κάποιες περιπτώσεις συνδέονται με εξωδικαστικές διαδικασίες, διαδικασίες συμβιβασμού και διαμεσολάβησης στο δικαστήριο καθώς και άλλοι τρόποι επίλυσης οι οποίοι αφορούν ζητήματα διακρίσεων (Ebisu, Cooney και Fenwick, 2016).

Οι μη κρατικές διαδικασίες διευκολύνουν την επίλυση των διαφορών έγκαιρα και ανεπίσημα περιορίζοντας την ανάγκη προσφυγής σε επίσημους μηχανισμούς και κατ' επέκταση τις σχετικές ιδιωτικές ή κρατικές δαπάνες. Κάποιες από τις διαδικασίες αυτές συμπεριλαμβάνουν τους εργοδότες, τα σωματεία, ενώ κάποιες, εισάγονται από τους εργοδότες με ή χωρίς τη συμμετοχή συλλογικών μηχανισμών. Σε γενικές γραμμές, οι διαδικασίες στις οποίες συμμετέχουν οι εργαζόμενοι διευκολύνουν την από κοινού συμμετοχή και την εμπιστοσύνη στη διαδικασία καθώς και την αποτελεσματικότητά της. Στη Γαλλία, στη Γερμανία, στη Σουηδία και στην Ισπανία οι μηχανισμοί εκπροσώπησης των εργαζομένων έχουν από το νόμο εξουσίες σχετικά με την πρόληψη και την επίλυση μεμονωμένων διαφορών.

Εστιάζοντας στην περίπτωση της Γαλλίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε εταιρείες με πάνω από έντεκα εργαζόμενους και οι εκπρόσωποι των συνδικάτων σε εταιρείες με πάνω από πενήντα εργαζόμενους μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην εσωτερική επίλυση ατομικών διαφορών. Οι εκπρόσωποι έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν τις καταγγελίες των εργαζομένων απευθείας στον εργοδότη (δικαίωμα το οποίο έχουν και οι εργαζόμενοι ατομικά) καθώς και να παρέμβουν σε διάφορα στάδια της διαδικασίας. Βέβαια, παρατηρείται μία έλλειψη σε

αντιπροσώπους γεγονός το οποίο αρκετές φορές οδηγεί σε κακή κατανόηση και εφαρμογή των προαναφερθέντων δικαιωμάτων. Σχετικά με τις διαδικασίες επίλυσης οι οποίες ξεκινούν από τους εργοδότες σημειώνουμε ότι πρόκειται για πρακτική η οποία χρησιμοποιείται κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Εστιάζοντας στην Ευρώπη και πιο συγκεκριμένα στη Γαλλία είναι αξιοσημείωτο ότι αυτή η μορφή επίλυσης αφενός δε χρησιμοποιείται συχνά και αφετέρου συνδέεται με έλλειψη εμπιστοσύνης από τη μεριά των εργαζόμενων σχετικά με την αμεροληψία των εργοδοτών και με φόβο για τις ενδεχόμενες επιπτώσεις στην επαγγελματική τους πορεία (Ebisu, Cooney και Fenwick, 2016).

Τα συστήματα διαχείρισης της εργασίας παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες επίλυσης καθώς και υπηρεσίες πρόληψης, όπως πληροφορίες, συμβουλές και εκπαίδευση οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στην επίλυση της εκάστοτε διαφοράς. Σε κάποιες χώρες οι υπηρεσίες αυτές συμπεριλαμβάνουν δικαστικές αποφάσεις. Σε κάποιες χώρες οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από τις υπηρεσίες δημόσιας διοίκησης ενώ σημαντικός είναι ο ρόλος των επιθεωρητών εργασίας ή παρόμοιων υπηρεσιών. Φυσικά, οι διαδικασίες οι οποίες ακολουθούνται σε κάθε χώρα διαφέρουν. Αναλυτικότερα, εντοπίζουμε διοικητικές υπηρεσίες και οργανισμούς οι οποίοι αναλαμβάνουν την επίλυση διαφορών κυρίως σε χώρες στις οποίες οι συλλογικοί μηχανισμοί διεκδίκησης είναι περιορισμένοι ή αποδυναμωμένοι. Οι προαναφερθείσες υπηρεσίες και οργανισμοί βοηθούν στην εύρεση λύσης πριν το ζήτημα φτάσει στο δικαστήριο προσφέροντας γρήγορο και χωρίς κόστος διακανονισμό. Παράδειγμα εφαρμογής τέτοιων υπηρεσιών αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο όπου πριν από την υποβολή ενός αιτήματος στο δικαστήριο εργασίας απαιτείται η ενημέρωση της Υπηρεσίας Συμβουλευτικής, Συμβιβασμού και Διαιτησίας. Η υπηρεσία προσφέρει δωρεάν και εθελοντική τηλεφωνική συνδιαλλαγή. Με άλλα λόγια, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην πληροφόρηση και τη συμβουλευτική. Παράλληλα, εντοπίζουμε επιθεωρητές εργασίας οι οποίοι ασχολούνται με την επίλυση εργασιακών διαφορών. Οι επιθεωρητές προσφέρουν ένα είδος ανεπίσημης επίλυσης διαφορών, καθώς σε πολλές περιπτώσεις δίνουν συστάσεις για τη διόρθωση μιας συμπεριφοράς ή μιας παράβασης (ό.π.).

Εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης εργασιακών διαφορών, οι οποίοι μεταφράζονται διαφορετικά σε κάθε χώρα, αφορούν τόσο ζητήματα διακρίσεων όσο και άλλου τύπου διαφορές. Τέτοια ζητήματα μπορεί να είναι η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία, ο εκφοβισμός και θέματα που αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι μετανάστες και οι οικιακοί

εργαζόμενοι. Σε αυτές τις περιπτώσεις η νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την καταπολέμηση των διακρίσεων μπορεί να υπαγορεύει τη σύσταση ειδικών υπηρεσιών. Για παράδειγμα, στη Σουηδία εντοπίζουμε το Διαμεσολαβητή Ισότητας (Equality Ombusman) ο οποίος διερευνά αιτήματα τα οποία σχετίζονται με διακρίσεις και αναλαμβάνει τη διαδικασία διακανονισμού. Αν η τελευταία αποτύχει το ζήτημα μεταφέρεται στο εργατικό δικαστήριο. Αντίστοιχα στη Γερμανία εντοπίζουμε την Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Καταπολέμησης Διακρίσεων Federal Anti-Discrimination Agency) (ό.π.).

Τέλος, εντοπίζουμε διαδικασίες συμβιβασμού και διαμεσολάβησης στο δικαστήριο. Η έκταση της χρήσης αυτής της μεθόδου στην Ευρώπη και οι επιμέρους πρακτικές εξαρτώνται, μεταξύ άλλων, από το χαρακτήρα της (αν είναι ή όχι υποχρεωτική), από το κόστος της και από το βαθμό που διευκολύνει την επίλυση. Για παράδειγμα, στη Γαλλία εντοπίζουμε υποχρεωτική και δωρεάν προσπάθεια διαμεσολάβησης στο δικαστήριο πριν από τη δίκη από τους δικαστές. Συνήθως η διαδικασία έχει διάρκεια δέκα λεπτών και ποσοστό επιτυχίας 10%. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλά δικαστικά συστήματα παρέχεται η δυνατότητα εκπροσώπησης των αιτούντων. Η εκπροσώπηση μπορεί να γίνεται από τα σωματεία, από την υπηρεσία, από ένα άλλο άτομο ή από εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε κάποιες περιπτώσεις προσφέρεται δωρεάν νομική υποστήριξη. Γενικά, αυτές οι πρακτικές μπορούν να θεωρηθούν ως ένας τρόπος ενδυνάμωσης του ατόμου μέσω των συλλογικοτήτων (ό.π.).

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι αν και υπάρχουν στοιχεία τα οποία σκιαγραφούν τις τάσεις σε κάποιες χώρες της Ευρώπης και δείχνουν την ανάπτυξη των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης εργασιακών διαφορών, τα στοιχεία για την επιτυχία τους είναι ανεπαρκή λόγω μιας σειράς δεδομένων. Σε περιπτώσεις διαδικασιών οι οποίες δεν εμπλέκουν τα δικαστήρια η επίλυση λαμβάνει χώρα σε χώρους εργασίας, επομένως δεν υπάρχουν δημοσιευμένα στατιστικά. Σε χώρες όπου οι διαδικασίες οι οποίες εμπλέκουν με κάποιο τρόπο τα δικαστήρια δεν είναι ακόμα πλήρως ανεπτυγμένες (όπως για παράδειγμα στην Πορτογαλία και στη Ρουμανία) δεν υπάρχουν ακόμα οι κατάλληλες μέθοδοι συλλογής δεδομένων. Σε περιπτώσεις που έχουμε δεδομένα, αυτά είναι αποσπασματικά και αφορούν έναν τύπο επίλυσης και όχι άλλον. Με άλλα λόγια, είναι δύσκολο να σκιαγραφήσουμε την επιτυχία των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης εργασιακών διαφορών, ιδιαίτερα όσων εμπλέκουν διαδικασίες διαμεσολάβησης. Σε κάθε περίπτωση όμως τα στοιχεία δείχνουν κάποιες θετικές επιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα οι διαδικασίες οι οποίες εμπλέκουν με κάποιο



τρόπο τα δικαστήρια μειώνουν τον αριθμό ακροάσεων σε εργατικά και ποινικά δικαστήρια, άρα μειώνουν τις κρατικές δαπάνες. Επίσης, σε πολλές χώρες εξοικονομείται χρόνος αφού ο χρόνος που χρειάζεται μία τέτοια διαδικασία είναι μικρότερος σχετικά με το χρόνο που απαιτεί μία δίκη (Eurofound, 2010).

#### **3.1.4. Διαμεσολάβηση, συμφιλίωση και διαιτησία στην Ευρώπη**

Όπως σημειώθηκε στις εισαγωγικές παρατηρήσεις υπάρχουν διάφορες μορφές εναλλακτικής επίλυσης εργασιακών διαφορών. Οι τάσεις οι οποίες εμφανίζονται σε κάθε χώρα διαφέρουν. Η Κύπρος, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Μάλτα, η Νορβηγία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιούν μεθόδους συμφιλίωσης ως προαπαιτούμενο για την έναρξη μιας δίκης. Έχουν, λοιπόν, εξ' ορισμού υψηλή χρήση δικαστικών τρόπων επίλυσης εργασιακών διαφορών. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα η διαδικασία αυτή είναι υποχρεωτική, καθώς πριν από την προσφυγή στο δικαστήριο χρειάζεται να έχουν γίνει προσπάθειες επίλυσης του εκάστοτε ζητήματος. Η Ιταλία, η Νορβηγία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι περιπτώσεις υποχρεωτικής χρήσης συμφιλίωσης πριν το δικαστήριο και μία δίκη μπορεί να ακυρωθεί αν διαπιστωθεί ότι δεν έχει προηγηθεί η σχετική διαδικασία. Η Ουγγαρία και η Γερμανία είναι περιπτώσεις όπου η χρήση του ADR πριν το δικαστήριο δεν είναι υποχρεωτική, αλλά συνδέεται με αυτό. Για παράδειγμα, στην Ουγγαρία κάποια δικαστήρια αξιοποιούν την πρώτη ακρόαση για να εξετάσουν το ενδεχόμενο ενός διακανονισμού (Eurofound, 2010).

Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Κύπρος, η Εσθονία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Λετονία, το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία, η Νορβηγία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιούν περισσότερο τη διαμεσολάβηση. Στις περισσότερες περιπτώσεις η διαμεσολάβηση έχει παραδοσιακή μορφή μέσω της οποίας ο διαμεσολαβητής ακούει και τις δύο μεριές και προσπαθεί να βρει μία αποδεκτή λύση πριν χρησιμοποιήσει γραπτές μη δεσμευτικές συστάσεις. Η διαμεσολάβηση μπορεί να γίνει είτε από το δικαστήριο είτε εκτός του δικαστικού συστήματος. Παράδειγμα διαμεσολάβησης που γίνεται στο δικαστήριο είναι η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε άλλες χώρες, όπως η Σλοβακία, οι κοινωνικοί εταίροι μπορεί να εγκαθιδρύουν επιτροπές διαμεσολάβησης ή επιτροπές παροχής εθελοντικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης. Στη Φινλανδία, στο Ηνωμένο

Βασίλειο και στην Ιρλανδία υπάρχει η relational mediation<sup>11</sup>. Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της relational mediation είναι ότι χρησιμοποιείται σε διαφορίες εν εξελίξει όπου ο αιτών είναι εργαζόμενος με στόχο την επαναφορά αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων (Eurofound, 2010).

Η Αυστρία, η Τσεχία, η Δανία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Νορβηγία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Ισπανία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιούν διαιτησία. Αυτός ο τύπος εναλλακτικής επίλυσης διαφορών χρησιμοποιείται ως τελευταία λύση και αφού έχουν προηγηθεί άλλα στάδια επίλυσης. Ακόμα και ως έσχατη λύση, η χρήση της διαιτησίας είναι σπάνια και για το λόγο αυτό δεν έχουμε πολλά στοιχεία. Στην Κύπρο, στην Τσεχία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο και στη Σλοβενία η χρήση διαιτησίας για μεμονωμένες διαφορές εργαζόμενων εξαρτάται από τη συμπερίληψή της σε συλλογικές συμβάσεις ανάμεσα σε εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις (Eurofound, 2010).

Αξίζει να σημειωθεί ότι κάποιες χώρες με υψηλά επίπεδα εξωδικαστικών εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών έχουν χαμηλά επίπεδα δικαστικών εναλλακτικών τρόπων επίλυσης γιατί το ζήτημα λύνεται πριν φτάσει στο δικαστήριο. Η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία και η Σουηδία οι οποίες διακρίνονται από μακροχρόνια παράδοση σε συνεργατικά πρότυπα μεταξύ κοινωνικών εταίρων και εξάρτηση από εταιρικές αξίες και συμπεριφορές δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης διαφορών οι οποίοι δεν εμπλέκουν τα δικαστήρια (Eurofound, 2010).

### **3.1.5. Η στάση των κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων στους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης διαφορών**

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η στάση των κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων στους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης εργασιακών διαφορών. Η στάση εξαρτάται από την επιτυχία τους ή/και από την παράδοση κάθε χώρας στην επίλυση ατομικών διαφορών των εργαζομένων, δηλαδή με την ύπαρξη μηχανισμών επίλυσης που κάποιες φορές είναι καθιερωμένοι. Γενικά. Λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις και διαφορετικά σημεία εκκίνησης υπάρχουν και διαφορές στις στάσεις. Ωστόσο υπάρχουν κάποια γενικά πρότυπα. Η συμφωνία της κυβέρνησης σχετίζεται κυρίως με λόγους κόστους και αποτελεσματικότητας παρά με λόγους επιδίωξης της κοινωνικής δικαιοσύνης. Η στάση των σωματείων είναι

<sup>11</sup> Ο όρος παρατίθεται αμετάφραστος καθώς, θεωρήθηκε πως η μετάφραση σε *σχεσιακή διαμεσολάβηση* δεν αποδίδει το πλήρως το νόημα του.

συνήθως θετική γιατί οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης εργασιακών διαφορών είναι πιο κοντά στο εργαζόμενο, είναι πιο οικονομικοί και βοηθούν στην ενδυνάμωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Όπου υπάρχουν αμφιβολίες αυτές σχετίζονται με τον προβληματισμό ότι κάποιες μορφές επίλυσης, όπως το relational mediation στο Ηνωμένο Βασίλειο και οι πρωτοβουλίες του ιδιωτικού τομέα για εργοδότες στην Ιρλανδία, αποκλείουν ή θα αποκλείσουν στον μέλλον την εμπλοκή των συνδικάτων (ό.π.). Σε δεκαεπτά χώρες της Ευρώπης (Βέλγιο, Βουλγαρία, Κύπρος, Τσεχία, Εσθονία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Λετονία, Μάλτα, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Σλοβακία, Ηνωμένο Βασίλειο ) υπάρχει μία πρόσφατη και σαφής ανάπτυξη των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης εργασιακών διαφορών και μία υποστήριξη από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους. Σε δέκα χώρες (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Εσθονία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ολλανδία, Πολωνία, Σουηδία, Λιθουανία) υπάρχει ουδετερότητα και δεν ασκείται πίεση για αλλαγές σε σχέση με τους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης εργασιακών διαφορών (ό.π.).

### 3.1.6. Σύνοψη

Συνοψίζοντας, στην Ευρώπη οι διαδικασίες επίλυσης εργασιακών διαφορών ξεκινούν από διαφορετικά σημεία και η εφαρμογή τους σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές παραδόσεις κάθε χώρας (Eurofound, 2010). Παράλληλα, αλλάζουν κατά τη διάρκεια των χρόνων και αυξάνονται λόγω του αυξημένου αριθμού των διαφορών και της μειωμένης επιρροής των συλλογικών διεκδικήσεων (Ebisu, Coorpy και Fenwick, 2016). Παρόλες τις διαφοροποιήσεις εντοπίζουμε κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Αναλυτικότερα, καταβάλλονται προσπάθειες μείωσης του κόστους και αύξησης της ταχύτητας των διαδικασιών επίλυσης των διαφορών. Εντοπίζεται μία τάση για εφαρμογή διαδικασιών συμβιβασμού και διαμεσολάβησης είτε ως μέρος των δικαστικών διαδικασιών κάθε χώρας είτε ως μέρος αυτόνομων μηχανισμών. Ακόμα, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση, τη συμβουλευτική και την εκπαίδευση με στόχο η εκάστοτε διαφορά να λυθεί πριν φτάσει στο δικαστήριο. Παράλληλα, δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε κατηγορίες αδύναμων εργαζομένων (ό.π.). Είναι ακόμα αξιοσημείωτο ότι υπάρχουν κάποια ζητήματα που είναι πιο εύκολο να λυθούν με εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης και κάποια για τα οποία αυτή η μέθοδος δεν είναι τόσο αποτελεσματική (Eurofound, 2010). Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικοί σε περιπτώσεις θεμάτων διφορούμενων, πολύπλευρων και πολύπλοκων με ανταγωνιστικές πηγές

αποδεικτικών στοιχείων. Παραδείγματα αποτελούν οι άδικες απολύσεις, οι διακρίσεις και ο εκφοβισμός. Αντιθέτως, διαφορές που σχετίζονται με παραλείψεις του εργοδότη όπως η πληρωμή των μισών, οι άδειες, η παροχή εξοπλισμού είναι πιο δύσκολο, αν και όχι αδύνατο, να λυθούν με τις σχετικές διαδικασίες (ό.π.).

Κλείνοντας, υπάρχουν κάποια στοιχεία τα οποία δείχνουν ότι η στάση απέναντι στους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης για ατομικές διαφορές στην εργασία γίνεται όλο και πιο θετική και είναι πιθανόν η χρήση τους να αυξηθεί στο μέλλον. Αναλυτικότερα, δεκαπέντε χώρες έχουν εφαρμόσει κάποια μορφή εναλλακτικής επίλυσης, τα σωματεία είναι υπέρ της χρήσης τους, οι οργανώσεις εργοδοτών τους υποστηρίζουν και οι κυβερνήσεις τους αντιμετωπίζουν ως έναν γρήγορο και οικονομικά αποδοτικό τρόπο επίλυσης διαφορών συγκριτικά με τα δικαστήρια. Σχετικά με τους δικηγόρους και τους δικαστές σε κάποιες περιπτώσεις φαίνεται να μην προτιμούν τους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης ενώ σε άλλες φαίνεται να είναι οι δικαστές οι πρωτοπόροι της διαμεσολάβησης πριν από την ακρόαση (ό.π.). Γενική παραδοχή είναι ότι το σύστημα επίλυσης εργασιακών διαφορών απαιτεί μία ολιστική προσέγγιση προκειμένου μέσα από τις κατάλληλες διαδικασίες και το κατάλληλο κόστος τα αποτελέσματά του να είναι δίκαια και σύμφωνα με την εκάστοτε νομοθεσία. Η επίτευξη του στόχου αυτού υπαγορεύει μία ενδεδειγμένη εξέταση των αλληλεπιδράσεων των θεσμικών οργάνων καθώς και του ρόλου των εργασιακών νόμων με έμφαση στο φάσμα των περιπτώσεων και των ατόμων που καλύπτουν (Ebisu, Cooney και Fenwick, 2016).

### **3.2. Τα εργατικά δικαστήρια στην Ευρώπη**

Η δικαστική επίλυση των εργατικών διαφορών δε γίνεται με ενιαίο τρόπο σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Σε κάποιες από αυτές οι εργατικές διαφορές εκδικάζονται από τα τακτικά δικαστήρια ενώ σε κάποιες άλλες έχουν θεσμοθετηθεί και λειτουργούν ειδικά εργατικά δικαστήρια. Τα εργατικά αυτά δικαστήρια εμφανίζουν μεγάλη ποικιλομορφία από χώρα σε χώρα ως προς το εύρος των αρμοδιοτήτων τους, τη σύνθεση τους και τις ακολουθούμενες δικονομικές διαδικασίες. Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μια συνοπτική χαρτογράφηση σχετικά με την ύπαρξη ή όχι τέτοιων ειδικών δικαστηρίων στον ευρωπαϊκό χώρο ενώ θα παρουσιαστεί και η άποψη του Λένιν για τα πλεονεκτήματα που έχουν αυτά τα δικαστήρια για τους εργαζόμενους.

#### **3.2.1. Σκιαγράφηση των εργατικών δικαστηρίων στην Ευρώπη**

Στη Γαλλία ήδη από τις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα λειτουργούν τα Εργατοδικεία (Conseil de prud'hommes<sup>12</sup>). Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους περιλαμβάνονται οι ατομικές εργατικές διαφορές. Μάλιστα, οι αποφάσεις τους είναι τελεσίδικες για περιπτώσεις που το ποσό της διαφοράς δεν υπερβαίνει τις 4.000 ευρώ. Μέχρι το 2001 λειτουργούσαν συνολικά στη Γαλλία 271 Εργατοδικεία.

Οι δικαστές που τα στελεχώνουν προέρχονται οι μισοί από τους εργαζόμενους και οι μισοί από τους εργοδότες. Ωστόσο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οφείλουν να είναι αντικειμενικοί και αμερόληπτοι, να τηρούν τη μυστικότητα των διαδικασιών και τα ασυμβίβαστα που ορίζει ο νόμος. Επισημαίνεται ακόμα, πως οι δικαστές αυτοί παρότι προσομοιάζουν με επαγγελματίες δικαστές συνεχίζουν να ασκούν τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Μάλιστα, σε περίπτωση που είναι μισθωτοί υπάρχουν ειδικές προστατευτικές διατάξεις ώστε να μην απολύονται χωρίς τη συγκατάθεση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και της συνέλευσης της επιχείρησης. Επιπλέον, δικαιούνται να λαμβάνουν κανονικά το μισθό τους από την επιχείρηση στην οποία εργάζονται (η οποία αποζημιώνεται για αυτή τη δαπάνη από το κράτος) και σε περίπτωση που κάνουν υπερωρίες αμείβονται για αυτές από το γαλλικό κράτος. Οι εργοδότες δικαστές πληρώνονται για τις υπηρεσίες τους απευθείας από το κράτος.

Σε κάθε ένα από τα Εργατοδικεία λειτουργούν ως ανεξάρτητα δικαιοδοτικά όργανα πέντε τμήματα: το στελεχιακό, το βιομηχανικό, το εμπορικό, το γεωργικό και το διαφόρων δραστηριοτήτων. Κάθε ένα από αυτά τα τμήματα συγκροτείται από τέσσερις δικαστές από την κάθε πλευρά και λειτουργεί σε τρεις σχηματισμούς στους οποίους επίσης τηρείται η αρχή της ισαριθμίας: α) συμβιβασμού, β) κύριας δίκης, γ) προσωρινών ασφαλιστικών μέτρων. Αν υπάρχει ισοψηφία τότε παρεμβαίνει ο Δικαστής του κατα τόπον αρμόδιου Πρωτοδικείου. Ο σχηματισμός συμβιβασμού έχει κυρίως συμβιβαστικό ρόλο αν και για ορισμένα ζητήματα διαθέτει τη δικαιοδοσία να εκδώσει απόφαση. Οι συνεδριάσεις που επιχειρούν να συμβιβάσουν τα εμπλεκόμενα μέρη διεξάγονται με μυστικότητα ενώ οι υπόλοιπες δημόσια. Αν δεν επιτευχθεί συμβιβασμός τότε η υπόθεση μεταβιβάζεται στην αρμοδιότητα του σχηματισμού της κύριας δίκης. Ο σχηματισμός προσωρινών ασφαλιστικών μέτρων συγκροτείται συνήθως πριν την κύρια δίκη, αλλά μπορεί να παρέμβει και κατά τη διάρκεια που αυτή βρίσκεται σε εξέλιξη (Ρεντούλης, 2006).

---

12

Στη Γερμανία τα Εργατικά Δικαστήρια εξετάζουν υποθέσεις που εμπίπτουν και στο ατομικό και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Ακολουθούνται δύο ξεχωριστές διαδικασίες. Οι δίκες που αφορούν ατομικές, αλλά και τις περισσότερες συλλογικές διαφορές, διεξάγονται με τη διαδικασία “Urteil” σύμφωνα με την οποία είναι ευθύνη των μερών να παράσχουν στο δικαστήριο τις απαραίτητες πληροφορίες και αποδεικτικά στοιχεία που απαιτούνται για τη λήψη απόφασης. Αντίθετα, ορισμένες από τις συλλογικές διαφορές δικάζονται με τη διαδικασία “Beschluss” όπου το δικαστήριο έχει την ευθύνη να διαπιστώσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης. Για τη διαδικασία αυτή μάλιστα δεν καταβάλλονται δικαστικά τέλη.

Η δομή των Εργατικών Δικαστηρίων είναι ανεξάρτητη. Πρόκειται για ένα σύστημα τριών επιπέδων που αποτελείται από: 1) πρωτοβάθμια Εργατικά Δικαστήρια στα οποία πριν από την έναρξη της δίκης προηγείται ακρόαση και προσπάθεια συμβιβασμού 2) δευτεροβάθμια στα οποία μπορεί να καταφύγει ο ηττηθείς διάδικος ασκώντας έφεση κατά της απόφασης του πρώτου βαθμού. Σε αυτή την περίπτωση η υπόθεση εκδικάζεται εκ νέου από το ανώτερο δικαστήριο τόσο σε νομικά ζητήματα όσο και στα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης. 3) Το Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο το οποίο αποτελεί τον ανώτερο βαθμό και είναι ένα από τα πέντε ανώτατα δικαστήρια της Γερμανίας. Η σύνθεση των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων Δικαστηρίων αποτελείται από έναν δικαστή και δύο μέλη που προέρχονται από την εργατική και την εργοδοτική πλευρά, ενώ το Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο αποτελείται από τρεις δικαστές και δύο μέλη που επίσης προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους.<sup>13</sup>

Στο Βέλγιο το Εργατικό Δικαστήριο (Arbeidsrechtbank/tribunal du travail) έχει αρμοδιότητα για την εκδίκαση ατομικών και συλλογικών διαφορών απασχόλησης, για θέματα κοινωνικής ασφάλισης και για τις διαφορές που προκύπτουν από διοικητικά πρόστιμα που επιβάλλονται από τις αρχές σε περιπτώσεις παραβίασης του Κοινωνικού Ποινικού Κώδικα. Ωστόσο, με πρωτοβουλία του Προέδρου μπορεί αναλάβει και ορισμένες επείγουσες υποθέσεις για θέματα όπως διακρίσεις ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Τα εργατικά δικαστήρια προεδρεύονται από έναν επαγγελματία δικαστή, βοηθούμενο από δύο ακόμα δικαστές, ένας εκ των οποίων προέρχεται από την εργοδοτική πλευρά και ο άλλος από τα εργατικά συνδικάτα. Υπάρχει επίσης εισαγγελέας εργασίας, ο οποίος εκπροσωπεί το δημόσιο συμφέρον και παρεμβαίνει ειδικά σε θέματα κοινωνικής

<sup>13</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>

ασφάλισης ή σε περιπτώσεις διακρίσεων και παρενόχλησης ή βίας. Στο Βέλγιο λειτουργούν εννέα τέτοια δικαστήρια με τοπική αρμοδιότητα (Simon 2018).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχει το Βιομηχανικό Δικαστήριο (Industrial Court) το οποίο είναι ένα ανεξάρτητο όργανο που διαθέτει και νομοθετικές εξουσίες. Αρχικά δημιουργήθηκε το 1919 προκειμένου να λειτουργήσει διαιτητικά σε εργατικές διαφορές στη βιομηχανία και εξακολουθεί και σήμερα να έχει διαιτητικές αρμοδιότητες με την συγκατάθεση των εμπλεκόμενων μερών. Ωστόσο, η κύρια αποστολή του είναι να αποφανθεί σχετικά με τις αιτήσεις που αφορούν στη νόμιμη αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων οι οποίες εμπλέκονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όταν αυτή δεν μπορεί να συμφωνηθεί οικειοθελώς. Έχει επίσης νομοθετική εξουσία σε σχέση με τον καθορισμό των διαφορών μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτών στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, έχει την ευθύνη να ασχολείται με καταγγελίες παραβίασης δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από ευρωπαϊκές οδηγίες, όπως για παράδειγμα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το Δικαστήριο αποτελείται σήμερα από έναν Πρόεδρο, τέσσερα μέλη προερχόμενα από την εργατική πλευρά και τέσσερα μέλη από την εργοδοτική. Όλα τα μέλη του Δικαστηρίου διορίζονται από τον Υπουργό Οικονομίας, μετά από διαβούλευση με τον Οργανισμό Εργασιακών Σχέσεων. Οι αποφάσεις λαμβάνονται από ομάδες τριών μελών του Δικαστηρίου που διορίζονται από τον Πρόεδρο και αποτελούνται από τον ίδιο τον Πρόεδρο ή τον Αντιπρόεδρο, ένα μέλος ως εκπρόσωπο των εργαζομένων και ένα ως εκπρόσωπο των εργοδοτών.<sup>14</sup>

Για τις ατομικές εργατικές διαφορές υπάρχει το Δικαστήριο της Απασχόλησης<sup>15</sup> (Employment Tribunal) στο οποίο μπορεί να στραφεί κάποιος αν θεωρεί πως αδικήθηκε από τον εργοδότη του ή τον υποψήφιο εργοδότη του ή ακόμα και από ένα συνδικάτο. Η παράνομη μεταχείριση αφορά την άδικη απόλυση, τις διακρίσεις στην εργασία καθώς και τις περικοπές αποδοχών.

Από το 2014, άρχισε να ισχύει μια διαδικασία υποχρεωτικής προηγούμενης συνδιαλλαγής με τη συμβουλευτική, συμβιβαστική και διαιτητική υπηρεσία (Acas) προκειμένου να δοθεί στα μέρη η δυνατότητα να επιλύσουν τις διαφορές χωρίς προσφυγή σε δικαστήριο απασχόλησης. Ως εκ τούτου για να υποβάλει κάποιος αξίωση σε Δικαστήριο Απασχόλησης πρέπει πρώτα να επικοινωνήσει με την Acas. Ο γενικός κανόνας είναι πως η προσφυγή στο δικαστήριο πρέπει να γίνει μέχρι τρεις

<sup>14</sup> <https://www.industrialcourt.gov.uk/>

<sup>15</sup> <https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>

μήνες μετά το συμβάν αλλιώς η αξίωση παραγράφεται. Ωστόσο προβλέπεται παράταση της προθεσμίας σε ορισμένες περιπτώσεις. Κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της προσπάθειας συμβιβασμού η παραπάνω προθεσμία αναστέλλεται. Το Δικαστήριο συγκροτείται από έναν δικαστή και δύο μέλη, έναν εκπρόσωπο της εργατικής και έναν της εργοδοτικής πλευράς. Μια δικαστική απόφαση μπορεί να αμφισβητηθεί είτε με αίτηση επανεξέτασης, είτε με προσφυγή στο Εφετείο (Employment Appeal Tribunal). Ωστόσο, η προσφυγή στην EAT μπορεί να γίνει μόνο για διαδικαστικά και νομικά ζητήματα και όχι για την ουσία της υπόθεσης (Robertson, 2018).

Στο Λουξεμβούργο, το αρμόδιο δικαστήριο για την επίλυση διαφορών σχετικά με το εργατικό δίκαιο είναι το Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο έχει αποκλειστική αρμοδιότητα για όλες τις διαφορές που αφορούν στο εργατικό δίκαιο. Στο Λουξεμβούργο υπάρχουν τρία εργατικά δικαστήρια τα οποία καλύπτουν τις περιοχές που ανήκουν στη δικαιοδοσία τους. Η σύνθεση τους αποτελείται από έναν επαγγελματία δικαστή και δύο μη επαγγελματίες αξιολογητές. Οι διαδικασίες είναι προφορικές, γεγονός το οποίο συνεπάγεται ότι όλα τα επιχειρήματα πρέπει να αναπτύσσονται προφορικά ενώπιον του εργατικού δικαστηρίου. Επισημαίνεται πως οι συλλογικές διαφορές δεν εμπίπτουν στη δικαιοδοσία των εργατικών δικαστηρίων, αλλά παραπέμπονται σε διαδικασία συνδιαλλαγής ενώπιον του Εθνικού Γραφείου Συνδιαλλαγής (Schmit, 2018).

Στην Ισπανία, τις ατομικές και συλλογικές εργατικές διαφορές επιλύουν τα Κοινωνικά Δικαστήρια (Juzgados de lo Social) τα οποία αποτελούνται από έναν μόνο δικαστή, του οποίου η δικαιοδοσία καλύπτει μια συγκεκριμένη περιοχή. Η κατανομή των δικαστηρίων γίνεται με βάση γεωγραφικά ή δημογραφικά κριτήρια. Η προσφυγή στο δικαστήριο προϋποθέτει να έχει προηγηθεί προσπάθεια συμβιβασμού που διενεργείται από κρατικές υπηρεσίες (Sánchez, 2018).

Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελεί η Ιταλία στην οποία δεν υπάρχει ανεξάρτητο εργατικό δικαστήριο ωστόσο τα τακτικά δικαστήρια διαθέτουν επιμέρους τμήματα τα οποία ειδικεύονται σε συγκεκριμένους τομείς και ακολουθούν ειδικές διαδικασίες. Το 1893 είχε ιδρυθεί ένα εργατικό δικαστήριο Διαιτησίας (consiglio di probiviri) στο οποίο εκδικάζονταν από εκπροσώπους των εργοδοτών και εργαζομένων μικρής κλίμακας διαφορές, όμως κατά τη φασιστική περίοδο οι αρμοδιότητές του μεταβιβάστηκαν στην τακτική δικαιοσύνη και σε επαγγελματίες δικαστές όπου παραμένει μέχρι τις μέρες μας. Αξίζει να τονιστεί πως δεν προβλέπεται κάποια διαδικασία για την εξέταση των συλλογικών διαφορών παρά μόνο η ερμηνεία των όρων των συλλογικών συμβάσεων (Matteis, Accardo, Mammone, xxxx).



Στη Σλοβενία υπάρχουν τα Εργατικά (delovna sodišča) και τα Κοινωνικά Δικαστήρια (socialna sodišča). Τα εργατικά επιλύουν τόσο ατομικές όσο και συλλογικές διαφορές. Οι εργατικές διαφορές θεωρούνται υψηλής προτεραιότητας στη Σλοβενία και η επίλυση τους συγκαταλέγεται στις ταχύτερες δικαστικές διαδικασίες (Cokert, 2018).

Στη Φινλανδία οι ατομικές εργατικές διαφορές εξετάζονται από τα τακτικά δικαστήρια. Ωστόσο το μοναδικό ειδικό δικαστήριο που έχει θεσπιστεί είναι αυτό που επιλύει τις συλλογικές εργατικές διαφορές. Μάλιστα στην σύνθεση του περιλαμβάνονται μέλη που προέρχονται από την εργατική και την εργοδοτική πλευρά (Saloheimo, xxxx). Στη Σουηδία υπάρχει το δικαστήριο εργατικών διαφορών (Arbetsdomstolen) το οποίο επιλαμβάνεται με ζητήματα τόσο ατομικού όσο και συλλογικού εργατικού δικαίου. Μάλιστα, έχει τη δυνατότητα να τροποποιήσει και τις διαιτητικές αποφάσεις που αφορούν στην απασχόληση (Stålhammar, 2018).

Στην Ουγγαρία το μοναδικό ειδικό δικαστήριο που έχει θεσπιστεί είναι το Διοικητικό και Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο εκδικάζει εργατικές και διοικητικές υποθέσεις. Εάν ωστόσο ασκηθεί έφεση στην απόφαση τότε εκδικάζεται από τα τακτικά δικαστήρια. Στο συγκεκριμένο δικαστήριο μπορούν να προσφύγουν εργαζόμενοι τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης οι περιπτώσεις της Αυστρίας και της Κροατίας στις οποίες ενώ σε όλη την επικράτεια τους οι εργατικές υποθέσεις εκδικάζονται από τα τακτικά δικαστήρια, στις πρωτεύουσες τους λειτουργούν ειδικά δικαστήρια. Η Βιέννη διαθέτει δικό της Εργατικό και Κοινωνικό Δικαστήριο (Arbeits und Sozialgericht) ενώ στο Ζάγκρεμπ λειτουργεί το δημοτικό εργατοδικείο (Općinski sud radni).

Ειδικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφάλισης υπάρχουν επίσης στην Πολωνία και στη Ρουμανία. Παράλληλα, το Εργατοδικείο της Μάλτας (Industrial Tribunal-Tribunal Industrijali) είναι αρμόδιο για υποθέσεις που αφορούν παράνομες απολύσεις και άνηση μεταχείριση των εργαζομένων. Ειδικό εργατικό δικαστήριο διαθέτουν επίσης η Πορτογαλία, η Ιρλανδία, η Κύπρος και η Σλοβακία.

Τα κράτη στα οποία οι εργατικές διαφορές εκδικάζονται από τα τακτικά δικαστήρια είναι η Ελλάδα, η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Εσθονία, η Λετονία, η Λιθουανία και η Ολλανδία.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> [https://e-justice.europa.eu/content\\_specialised\\_courts-19-el.do](https://e-justice.europa.eu/content_specialised_courts-19-el.do)

### 3.2.2. Τα πλεονεκτήματα των Εργατικών Δικαστηρίων για την εργατική πλευρά.

#### Η οπτική του Λένιν

Ο προβληματισμός γύρω από τα οφέλη που μπορούν να έχουν τα εργατικά δικαστήρια στα οποία εκλέγονται ως δικαστές ισάριθμοι εκπρόσωποι της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς αποτελεί αντικείμενο συζήτησης ήδη από τον 19<sup>ο</sup> αιώνα. Μάλιστα ο Λένιν (1976) σε άρθρο του που γράφτηκε το 1899<sup>17</sup> εξέταζε τα πλεονεκτήματα που θα μπορούσε να έχει η εισαγωγή του συγκεκριμένου θεσμού στη Ρωσία, μιας και ήδη εφαρμόζονταν από τότε σε κάποιες χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία.

Αρχικά, επισήμανε πως με την ίδρυση τέτοιων δικαστηρίων θα αυξάνονταν η πρόσβαση των εργατών στη δικαιοσύνη καθώς θα θεωρούσαν πιο εύκολο γι' αυτούς να δικαιωθούν σε ένα δικαστήριο που στη σύνθεση του περιλαμβάνονταν άνθρωποι οι οποίοι προέρχονταν από την τάξη τους. Τόνιζε μάλιστα πως οι εργάτες ήταν δύσπιστοι απέναντι στα τυπικά δικαστήρια. Οι εκλεγμένοι από τους εργάτες δικαστές θα είχαν τη δυνατότητα να κατανοούν πολύ καλύτερα την ουσία των υποθέσεων και να μην εστιάζουν την προσοχή τους σε γραφειοκρατικά ζητήματα και δικονομικούς κανόνες, η τυπολατρική εφαρμογή των οποίων οδηγούσε σε πολλές περιπτώσεις στο να χάνονται υποθέσεις όπου ξεκάθαρα αδικούνταν η εργατική πλευρά με αφορμή κάποια διαδικαστική παράλειψη από μέρους της. Πρέπει ακόμα να λάβουμε υπόψη μας πως η συντριπτική πλειοψηφία των εργατών εκείνη την εποχή στη Ρωσία ήταν αναλφάβητοι, συνεπώς ήταν αδύνατον για αυτούς να γνωρίζουν τους νόμους. Παράλληλα, οι δικαστές προέρχονταν από τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα και ήταν σύνηθες να ταυτίζουν τα συμφέροντα τους με αυτά, για να διατηρήσουν την κοινωνική τους θέση. Υπήρχε δηλαδή χάσμα μεταξύ τους το οποίο δυσκόλευε την κατανόηση της ουσίας της εργατικής διαφοράς (ό.π.).

Η δυνατότητα των εργατών να εκλέγουν τους δικαστές τους θα συνέβαλε σύμφωνα με τον Λένιν (ό.π.) στο να γνωρίσουν οι εργάτες τους νόμους στην πράξη, καθώς θα καλούνταν να τους εφαρμόσουν και οι ίδιοι ως ένορκοι, καθώς και στη διάχυση της γνώσης αυτής μέσα στις τάξεις των εργατών. Επιπλέον, η δημοσιότητα που θα αποκτούσαν οι εργατικές υποθέσεις θα συνέβαλε στην πληροφόρηση της κοινής γνώμης για τις γενικότερες συνθήκες στους εργασιακούς χώρους.

Η συγκρότηση των διαιτητικών δικαστηρίων θα είχε ακόμα και κάποιες πολιτικές προεκτάσεις όπως είναι η αυτοτελής συμμετοχή των εργατών ως τάξη στις

---

<sup>17</sup> Δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά το 1924 στο περιοδικό Proletarskaya Revolyutsiya ενώ αναδημοσιεύτηκε το 1998 στο γαλλικό περιοδικό Droit social.

δημόσιες υποθέσεις και η δυνατότητά τους να προωθήσουν μέσω των εκλεγμένων δικαστών τις ανάγκες και τις διεκδικήσεις τους. Επιπλέον, η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να λειτουργήσει διαπαιδαγωγικά έτσι ώστε να συνηθίσουν να εκλέγουν τους αντιπροσώπους τους, να αποκτήσουν επίγνωση των δικαιωμάτων τους, να αμφισβητήσουν την αυθεντία των κρατικών υπαλλήλων και γενικότερα να ανεβάσουν το επίπεδο της συνείδησής τους. Όσον αφορά την εργοδοτική πλευρά θα αναγκάζονταν, έστω στα πλαίσια της δικαστικής διαδικασίας, να αντιμετωπίζει τους εργάτες ως ισότιμους και να συνδιαλέγεται μαζί τους σε αντίθεση με την βίβραση αντιμετώπιση που τους επιφύλασσε στους εργασιακούς χώρους (ό.π.).

Ο Λένιν (ό.π.) υποστήριζε πως κανένα άλλο όργανο του κράτους, δικαστικό, διοικητικό ή ελεγκτικό δεν μπορεί να αντικαταστήσει τη συμμετοχή των ίδιων των εργατών στην εκδίκαση υποθέσεων η οποία θα αποτελούσε προθάλαμο για πιο ριζικές διεκδικήσεις. Ωστόσο κατέληγε πως η θέσπιση των δικαστηρίων διαιτησίας από μόνη της, αν δεν συνοδεύει και από την κατοχύρωση των πολιτικών δικαιωμάτων των εργατών, την ελευθεροτυπία και την δυνατότητα πραγματοποίησης ελεύθερων εργατικών συνελεύσεων δε θα είχε κανένα αποτέλεσμα.

#### 4. Η εναλλακτική επίλυση εργατικών διαφορών στην Ελλάδα

Το κεφάλαιο αυτό επικεντρώνεται στην εναλλακτική επίλυση εργατικών διαφορών στην Ελλάδα. Αρχικά, αποσαφηνίζεται το πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου, στη συνέχεια περιγράφεται η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική Διαφορά σύμφωνα με τη νομοθεσία αλλά και ως εναλλακτικές μορφές επίλυσης διαφορών. Παρουσιάζονται τα σχετικά στοιχεία από τις εκθέσεις πεπραγμένων, εντοπίζονται προβλήματα στην πρακτική εφαρμογή αυτών των διαδικασιών και διατυπώνονται προτάσεις για τη βελτίωση τους.

Η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική Διαφορά στα πλαίσια του Σ.ΕΠ.Ε. αλλά και γενικότερα το εργατικό δίκαιο δεν αφορούν τους εργαζόμενους με την ευρεία έννοια του όρου ούτε την εργασία γενικά ως ανθρώπινη δραστηριότητα σωματική ή πνευματική. Το πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου εκτείνεται αποκλειστικά σε όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας δεν ορίζεται ρητά στο εργατικό δίκαιο αλλά προκύπτει συνδυαστικά από διάφορες διατάξεις, τη νομολογία και τη θεωρία. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορίζεται σύμφωνα με τον Ληξουργιώτη (2013) ως *“εκείνη η αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση ενοχικού δικαίου μεταξύ δύο συμβαλλομένων, στο πλαίσιο της οποίας ο μὲν ένας (μισθωτός), που είναι πάντοτε φυσικό πρόσωπο και υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του δεύτερου συμβαλλόμενου (εργοδότη), που μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο, αναλαμβάνει να διαθέτει εντός επαναλαμβανόμενων χρονικών ενοτήτων (ωράριο) την εργασιακή του δύναμη στον δεύτερο συμβαλλόμενο, ο οποίος οφείλει να καταβάλλει ως αντιπαροχή ένα συγκεκριμένο περιουσιακό ωφέλημα (αποδοχές).”*

Με το διευθυντικό δικαίωμα, το οποίο αποτελεί θεμελιακό χαρακτηριστικό της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, προσδιορίζονται από την εργοδοτική πλευρά το είδος της παρεχόμενης εργασίας, ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος παροχής της. Το διευθυντικό δικαίωμα δεν ασκείται πάντα από τον ίδιο τον εργοδότη αυτοπροσώπως κάτι που άλλωστε δεν θα ήταν δυνατό στην περίπτωση νομικών προσώπων αλλά και από εξουσιοδοτημένα πρόσωπα, όπως για παράδειγμα τα διευθυντικά στελέχη (Ζερδελής, 2015).

Ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν μια σχέση εργασίας ως εξαρτημένη είναι ο σταθερός χρόνος εργασίας σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση ο

οποίος καθορίζεται από τον εργοδότη, η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής, ο προσδιορισμός του τρόπου με τον οποίο εκτελείται η εργασία, ο τρόπος αμοιβής, η τοποθέτηση του εργαζόμενου σε μια ιεραρχική δομή, η δυνατότητα άσκησης πειθαρχικού ελέγχου, η φορολογική και ασφαλιστική μεταχείριση του, καθώς και η παροχή εργασίας σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη (Ληξουργιώτης, 2013).

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά δεν πρέπει να εκλαμβάνονται ως απόλυτα και δεν είναι απαραίτητο να συνυπάρχουν για να υπαχθεί μια σχέση εργασίας στην κατηγορία της εξαρτημένης εργασίας, ούτε είναι εφικτό να ταξινομηθούν με βάση τη σημασία τους διότι έτσι δε θα λαμβάνονταν υπόψη η πολυπλοκότητα που υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις. Για παράδειγμα ο προσδιορισμός από τη μεριά του εργοδότη του τρόπου με τον οποίο εκτελείται η εργασία είναι φανερό πως δεν μπορεί να γίνει σε περιπτώσεις πρόσληψης εξειδικευμένου προσωπικού είτε σε εργαζόμενους που απασχολούνται στον ερευνητικό τομέα. Ωστόσο η απουσία αυστηρού προσδιορισμού της μεθόδου εκτέλεσης της εργασίας δεν αναιρεί ούτε την ύπαρξη του διευθυντικού δικαιώματος ούτε φυσικά τη φύση της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης. Πρέπει ακόμα να τονιστεί πως για την εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου σημασία έχει η πραγματική σχέση που υπάρχει μεταξύ του παρόχου και του λήπτη της εργασίας και όχι ο χαρακτηρισμός που δίνουν σε αυτή οι δύο συμβαλλόμενοι (ό.π.).

#### **4.1. Η Συμφιλιωτική Διαδικασία και η Εργατική Διαφορά στο Σ.ΕΠ.Ε. όπως ορίζονται από τη νομοθεσία (ν.3996/2011)**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται κάποια γενικά στοιχεία για το Σ.ΕΠ.Ε. Περιγράφονται οι τρόποι διεξαγωγής της Συμφιλιωτικής Διαδικασίας και της Εργατικής Διαφοράς σύμφωνα με τη νομοθεσία και ο ρόλος του επιθεωρητή σε αυτές. Ακόμα εξετάζονται υπό το πρίσμα των εναλλακτικών μορφών επίλυσης διαφορών.

##### **4.1.1. Αποστολή, οργανωτική διάρθρωση και αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε.**

Το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του ΣΕΠΕ είναι ο ν. 3996/2011 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Στο άρθρο 2 ορίζεται πως αποστολή του ΣΕΠΕ είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, καθώς και η

παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Η οργανωτική δομή της κεντρικής υπηρεσίας του ΣΕΠΕ όπως ορίζεται από το Προεδρικό Διάταγμα 134/2017 είναι η ακόλουθη:

#### Κεντρική Υπηρεσία

- Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
  - α) Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
  - β) Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων, Επιμόρφωσης και Υποστήριξης του έργου των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
  - α) Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
  - β) Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων, Επιμόρφωσης και Υποστήριξης του Έργου των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
- Διεύθυνση Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε.
  - α) Τμήμα Διοικητικής, Οικονομικής και Τεχνικής Υποστήριξης.
  - β) Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων και Δεδομένων
  - γ) Τμήμα Νομικής Υποστήριξης.

Το Σ.ΕΠ.Ε. διαθέτει και περιφερειακές υπηρεσίες που καλύπτουν όλη την έκταση της χώρας, η κάθε περιφερειακή υπηρεσία περιλαμβάνει δύο περιφερειακές διευθύνσεις:

- Την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και
- Την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Οι βασικότερες αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ν.3996/2011 είναι οι ακόλουθες:

- Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο και επιβλέπει την τήρηση και εφαρμογή:
  - των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας
  - των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
  - των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας
  - την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση
  - των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών
  - της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- Ερευνά, ανακαλύπτει, εντοπίζει και διώκει παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές και Οργανισμούς, τους παραβάτες των παραπάνω περιπτώσεων
- Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που εμπλέκονται σε αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψης τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.
- Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτό και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.
- Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία καθώς και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Ελέγχει στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας την εφαρμογή της νομοθεσίας για την απαγόρευση του καπνίσματος και επιβάλλει στις επιχειρήσεις τις κυρώσεις που προβλέπονται.
- Διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών.

Εκτός όμως από τις ελεγκτικές του αρμοδιότητες το Σ.ΕΠ.Ε. παρεμβαίνει στη σχέση εργοδοτών και εργαζομένων και με άλλους πιο ήπιους τρόπους όπως με το να

παρέχει συμβουλές για ζητήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και ατομικών εργατικών διαφορών, να συμβάλει με συμβουλές, πληροφορίες και υποδείξεις έτσι ώστε να λαμβάνονται τα πιο αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Μια ακόμα αρμοδιότητα επίσης είναι η συστηματική παρακολούθηση, καταγραφή και αξιολόγηση των ελλείψεων και κενών που εμφανίζει η εργατική νομοθεσία αλλά και των προβλημάτων που ανακύπτουν κατά τη προσπάθεια εφαρμογής της και η ενημέρωση του Υπουργού Εργασίας και των αρμόδιων υπηρεσιών. Σημαντική αρμοδιότητα είναι επίσης και η σύνταξη της έκθεσης πεπραγμένων για κάθε έτος, στα στοιχεία της οποίας θα αναφερθούμε αναλυτικά σε επόμενη ενότητα.

#### **4.1.2. Συμφιλιωτική διαδικασία και Εργατική Διαφορά όπως ορίζονται στην ισχύουσα νομοθεσία ( άρθρο 3 του ν.3996/2011)**

##### **A) Συμφιλιωτική διαδικασία <sup>18</sup>**

Το ΣΕΠΕ παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά, ενώ ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ενεργοποιήσει ατομικά τη συγκεκριμένη διαδικασία παρά μόνο μέσω της συνδικαλιστικής του οργάνωσης. Η Συμφιλιωτική διαδικασία μπορεί να πραγματοποιηθεί για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), όπως αυτές καθορίζονται στο Ν. 1876/1990<sup>19</sup>.

Για την εκκίνηση της διαδικασίας απαιτείται η κατάθεση σχετικής αίτησης από το ενδιαφερόμενο μέρος η οποία γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα αιτήματά τους.

<sup>18</sup> Ο ν.4144/2013 ο οποίος τροποποίησε το ν.3996/2011 διαχώρισε την Συμφιλιωτική Διαδικασία από την Εργατική Διαφορά, κάτι δεν ίσχυε στην προηγούμενη διατύπωση: “*Το Σ.ΕΠ.Ε. παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος και εφόσον προηγηθεί έλεγχος, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών.*”

<sup>19</sup> Άρθρο 13 ν.1876: “*Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή. Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.*”



Η συμφιλίωση στα πλαίσια του Σ.ΕΠ.Ε. διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, διεξάγεται, είτε ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης.

Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι 5 εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

Η συμφιλιωτική διαδικασία αποσκοπεί στην προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν με κάθε πρόσφορο μέσο και με απώτερο σκοπό τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό είναι εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να διαμορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

#### B) Επίλυση εργατικών διαφορών

Ως Εργατικές Διαφορές ο νόμος ορίζει τις κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Η εκκίνηση της διαδικασίας για την επίλυση των εργατικών διαφορών μπορεί να γίνει από έναν εργαζόμενο ατομικά ή περισσότερους που επικαλούνται κοινό συμφέρον, από τον εργοδότη, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές τους οργανώσεις ζητώντας την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης.

Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι 5 εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του νόμου 3996/2011, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Σε περίπτωση που οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

#### **4.1.3 Ο ρόλος του Επιθεωρητή εργασιακών σχέσεων**

Οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων είναι αυτοί που παρεμβαίνουν συμφιλιοτικά για την επίλυση ατομικών ή συλλογικών διαφορών που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας ενώ παράλληλα διενεργούν συστηματικά ελέγχους για την εφαρμογή της γενικής προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας<sup>20</sup>. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, τα οποία οφείλει να εκτελεί με αντικειμενικότητα και αμεροληψία<sup>21</sup>.

Το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε., τόσο κατά την είσοδό του σε αυτό όσο και στη συνέχεια σε τακτά χρονικά διαστήματα, παρακολουθεί εκπαιδευτικά προγράμματα. Για τους Επιθεωρητές Εργασίας απαιτείται, μετά την πρόσληψή τους, η παρακολούθηση υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης, μετά το πέρας της οποίας οι υποψήφιοι Επιθεωρητές Εργασίας αξιολογούνται και πιστοποιούνται για την άσκηση των καθηκόντων τους<sup>22</sup>. Οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. τηρούν το απόρρητο των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν στη γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ακόμη και μετά την αποχώρησή τους από το Σώμα. Τηρούν επίσης απόρρητες τις πηγές από τις οποίες περιήλθαν στη γνώση τους καταγγελίες ή παράπονα.<sup>23</sup>

#### **4.1.4. Η Συμφιλιοτική Διαδικασία και η Εργατική διαφορά ως Μέσα Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών**

Η Συμφιλιοτική Διαδικασία και η Εργατική Διαφορά παρουσιάζουν κάποια από τα χαρακτηριστικά των Μέσων Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών. Κοινά

<sup>20</sup> Άρθρο 5 παρ.2α του ν.3996/2011

<sup>21</sup> Άρθρο 4 παρ.1 του ν.3996/2011

<sup>22</sup> Άρθρο 6 παρ.2 του ν. 3996/2011

<sup>23</sup> Άρθρο 17 παρ.7 του ν.3996/2011. Ακόμα, η υποχρέωση εχεμύθειας των υπαλλήλων διατυπώνεται ρητά και στο άρθρο 26 παρ.1 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ. Συγκεκριμένα αναφέρει πως: “Ο υπάλληλος οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για θέματα που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα από τις κείμενες διατάξεις. Οφείλει επίσης να τηρεί εχεμύθεια σε κάθε περίπτωση που αυτό επιβάλλεται από την κοινή πείρα και λογική, για γεγονότα ή πληροφορίες των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ’ ευκαιρία αυτών.”

γνωρίσματα και των δύο διαδικασιών είναι η ουδετερότητα, η αμεροληψία και η ανεξαρτησία του επιθεωρητή που τις διενεργεί, όπως και η διεξαγωγή διαπραγματεύσεων κατά τη διάρκεια τους. Ακόμα, οι διαδικασίες παραμένουν εμπιστευτικές όσο εξελίσσονται σε αντίθεση με τη δημοσιότητα της δικαστικής διαδικασίας. Επιπρόσθετα ο χρόνος επίλυσης της διαφοράς είναι μικρότερος σε σχέση με μια δικαστική απόφαση, το ίδιο και το κόστος που στην προκειμένη περίπτωση είναι μηδενικό.

Η Συμφιλιωτική διαδικασία συνδυάζει χαρακτηριστικά από τη Διαμεσολάβηση, από τη Συμφιλίωση και από τη Διευκόλυνση έχοντας ως βασικό της γνώρισμα την εθελοντική συμμετοχή των εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία. Η Εργατική διαφορά από την άλλη μεριά έχει κάποια από τα χαρακτηριστικά της διαιτησίας όπως η δεσμευτικότητα της απόφασης (επιβολή διοικητικών κυρώσεων) ωστόσο παρουσιάζει και σημαντικές διαφοροποιήσεις όπως ότι η συμμετοχή σε αυτή είναι υποχρεωτική όταν ένα από τα δύο μέρη ενεργοποιήσει τη διαδικασία, συνεπώς δεν υπάρχει η αντίστοιχη αυτονομία.

Όσον αφορά τις διαφορές σε σχέση με τα ΜΕΕΔ, σε καμία από τις δύο διαδικασίες στα πλαίσια του Σ.Ε.Π.Ε. δεν επιλέγουν οι ίδιοι οι εμπλεκόμενοι το πρόσωπο του Επιθεωρητή που θα επιληφθεί. Τέλος, σημαντικό είναι πως μια Συμφιλιωτική Διαδικασία μπορεί να εξελιχθεί σε εργατική Διαφορά και μια Εργατική Διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στα δικαστήρια είτε με πρωτοβουλία των εμπλεκόμενων είτε με ενέργειες του Επιθεωρητή (υποβολή μήνυσης). Τα όρια δηλαδή ανάμεσα στις δύο διαδικασίες αλλά και στην τυπική δικαιοσύνη είναι ρευστά.

## **4.2 Διαχρονικά στοιχεία των εργατικών διαφορών**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται μία σειρά στοιχείων τα οποία αφορούν στις εργατικές διαφορές οι οποίες διενεργήθηκαν στο Σ.Ε.Π.Ε. το χρονικό διάστημα 2000-2017 με στοιχεία από τις σχετικές εκθέσεις πεπραγμένων. Για το έτος 2017 γίνεται και ξεχωριστή αναφορά.

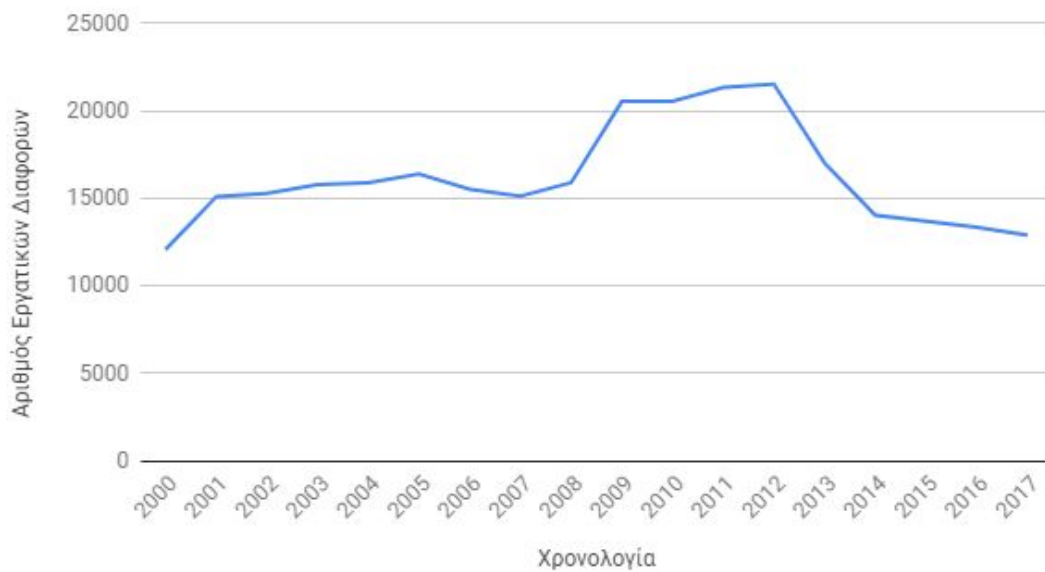
### **4.2.1. Οι εργατικές διαφορές το διάστημα 2000-2017**

Στο Σχήμα 1 απεικονίζεται ο συνολικός αριθμός<sup>24</sup> των εργατικών διαφορών οι οποίες διενεργήθηκαν στις υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. το διάστημα 2000-2017.

---

<sup>24</sup> Σε όλες τις εκθέσεις πεπραγμένων αναφέρεται πως ένας σημαντικός αριθμός υποθέσεων επιλύονται άμεσα με την τηλεφωνική παρέμβαση του Επιθεωρητή. Αυτές οι περιπτώσεις δεν καταγράφονται και δεν περιλαμβάνονται στον συνολικό αριθμό εργατικών διαφορών.

## Αριθμός Εργατικών Διαφορών ανά χρονολογία

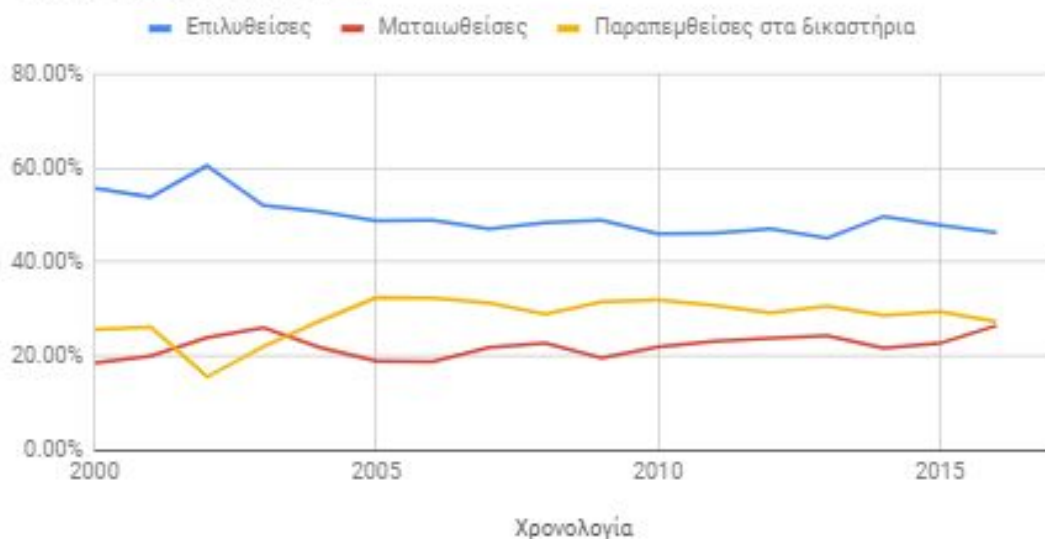


Σχήμα 1: Συνολικός αριθμός εργατικών διαφορών 2000-2017

Παρατηρούμε πως ο αριθμός των Εργατικών Διαφορών αυξάνεται σημαντικά την περίοδο 2008-2012 κάτι που υποθέτουμε ότι συνδέεται με την εκδήλωση και την όξυνση της οικονομικής κρίσης.

Από τις εργατικές διαφορές οι οποίες διενεργήθηκαν στις υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. κάποιες επιλύθηκαν, κάποιες ματαιώθηκαν και κάποιες παραπέμφθηκαν στα δικαστήρια. Στο Σχήμα 2 αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή τους ανά έτος.

## Επιλυθείσες, Μатаιωθείσες και Παραπεμφθείσες στα δικαστήρια διαφορές



Σχήμα 2: Ποσοστιαία κατανομή επιλυθέντων, ματαιωθέντων<sup>25</sup> και παραπεμθουσών στα δικαστήρια διαφορών ανά έτος

Ακόμα, σε κάποιες από τις περιπτώσεις Εργατικών Διαφορών έγιναν μηνύσεις ή μηνυτήριες αναφορές. Στον Πίνακα 1 σημειώνεται ο αριθμός των εργατικών διαφορών και σε πόσες από αυτές έγιναν μηνύσεις ή μηνυτήριες αναφορές και στο Σχήμα 3 φαίνεται η αντίστοιχη τάση για το διάστημα αυτό. Επισημαίνεται πως μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά υποβάλλεται στον αρμόδιο Εισαγγελέα όταν διαπιστώνονται παραβάσεις οι οποίες συνιστούν ποινικά αδικήματα.

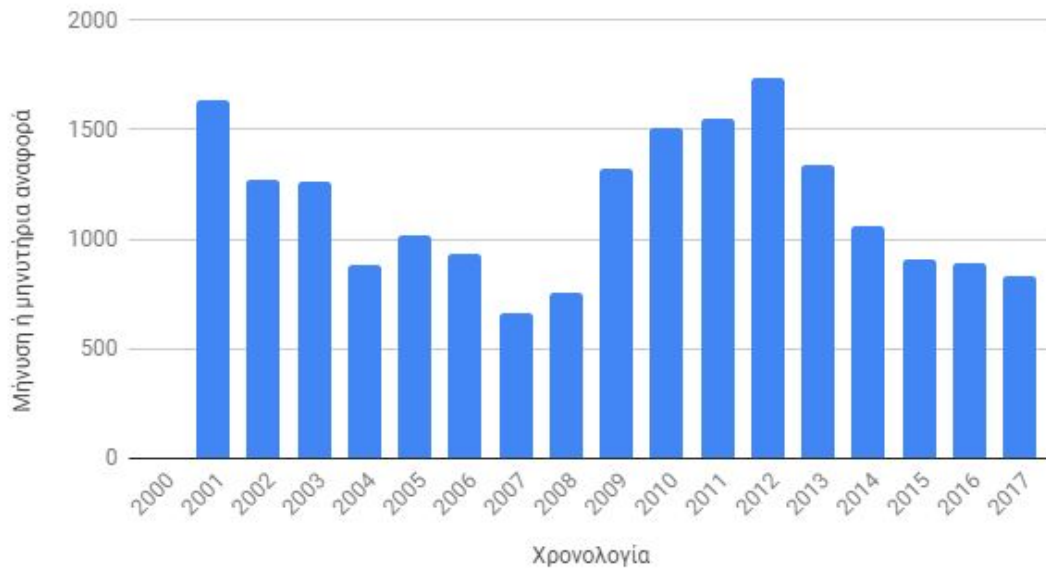
Πίνακας 1: Αριθμός εργατικών διαφορών και μηνύσεων ή μηνυτήριων αναφορών ανά έτος

Χρονολογία	Αριθμός Εργατικών Διαφορών	Αριθμός μηνύσεων ή μηνυτήριων αναφορών
2000	12087	Δεν υπάρχουν στοιχεία
2001	15097	1639
2002	15281	1275
2003	15781	1259
2004	15883	883
2005	16378	1019
2006	15510	930
2007	15123	661
2008	15898	755
2009	20550	1318
2010	20555	1508
2011	21345	1554
2012	21520	1736
2013	17036	1338
2014	14035	1063
2015	13691	906

<sup>25</sup> Ματαιωθείσες θεωρούνται οι εργατικές διαφορές στις οποίες δεν προσήλθαν, παρά την αποστολή σχετικής πρόσκλησης, είτε ο προσφεύγων είτε ο εργοδότης είτε και οι δύο. Πρέπει να σημειωθεί, όμως, ότι η εργατική διαφορά ματαιώνεται οριστικά μόνο εφόσον το επιθυμεί ο προσφεύγων.

2016	13348	892
2017	12903	827

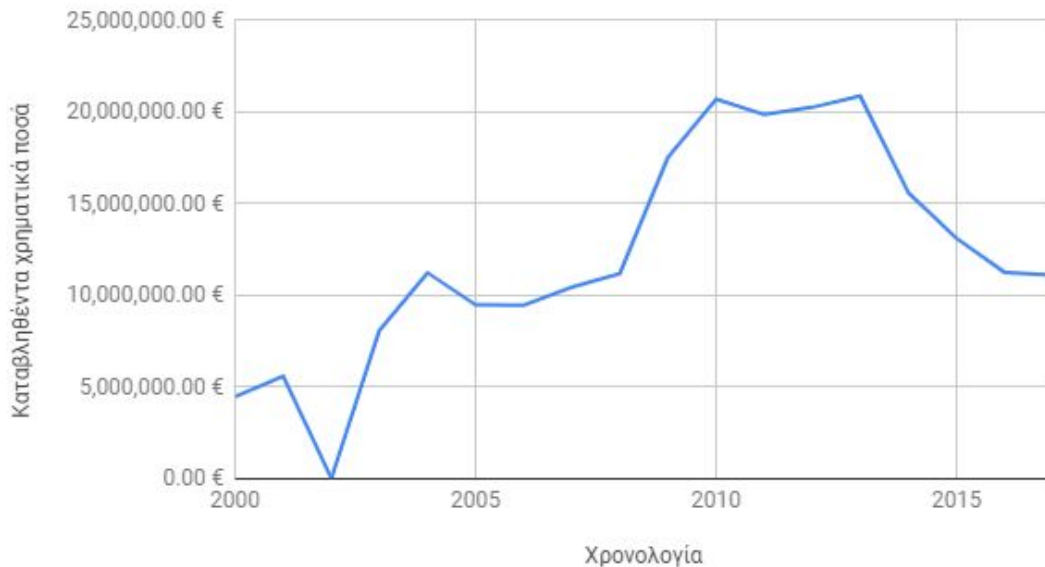
### Μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά ανά χρονολογία



Σχήμα 3: Η τάση σχετικά με τις μηνύσεις και τις μηνυτήριες αναφορές για το διάστημα 2000-2017

Είναι εμφανές ότι υπάρχει μία αύξηση στο διάστημα 2009 έως και το 2013 που τα επόμενα έτη αποκλιμακώνεται και ο αριθμός σταθεροποιείται. Τα χρηματικά ποσά τα οποία καταβλήθηκαν στους προσφεύγοντες εργαζομένους για όσες διαφορές επιλύθηκαν το διάστημα 2000-2017 παρουσιάζονται στο Σχήμα 4 .

### Καταβληθέντα χρηματικά ποσά ανά χρονολογία



Σχήμα 4: Καταβληθέντα χρηματικά ποσά σε εργαζόμενους για τις επιλυθείσες διαφορές το διάστημα 2000-2017

Παρατηρούμε αύξηση του συνολικού ποσού των καταβληθέντων χρημάτων το διάστημα 2009-2013, τα επόμενα έτη το ποσό μειώνεται, γεγονός που σχετίζεται με τη μείωση του αριθμού των εργατικών διαφορών. Επιχειρώντας να κάνουμε την αναλογία των καταβληθέντων ποσών ανά περίπτωση παρουσιάζουμε τον Πίνακα 2. Θα ήταν ωστόσο παράλειψη να μην επισημάνουμε ότι η κατανομή αυτή είναι απλώς ενδεικτική καθώς δεν σχετίζονται όλες οι επιλυθείσες διαφορές με τη διεκδίκηση χρηματικού ποσού, συνεπώς ο μέσος όρος αυτός αποτυπώνει απλώς μια γενική εικόνα. Παρατηρούμε ότι το μέσο χρηματικό ποσό ανά επιλυθείσα διαφορά αυξάνεται το διάστημα 2009-2013 και στη συνέχεια μειώνεται, ωστόσο η μείωση του δεν είναι ανάλογη με τη μείωση που παρουσιάζει ο αριθμός των διαφορών που επιλύθηκαν τα αντίστοιχα έτη κάτι που μπορεί να αποδοθεί στην αλλαγή της κατανομής του είδους των εργατικών διαφορών και συγκεκριμένα στην αύξηση του ποσοστού αυτών που αφορούν τις δεδουλευμένες αποδοχές όπως θα δούμε παρακάτω. Το μεγαλύτερο μέσο ποσό ανά επιλυθείσα διαφορά είναι 2.717 € και καταβάλλεται το 2013.

Πίνακας 2: Μέσος όρος χρηματικού ποσού ανά επιλυθείσα εργατική διαφορά

Χρονολογία	Μέσος όρος χρηματικού ποσού ανά επιλυθείσα εργατική διαφορά



2000	664.00 €
2001	689.00 €
2002	<b>0.70 €<sup>26</sup></b>
2003	987.00 €
2004	1,393.00 €
2005	1,190.00 €
2006	1,248.00 €
2007	1,471.00 €
2008	1,453.00 €
2009	1,745.00 €
2010	2,193.00 €
2011	2,019.00 €
2012	2,000.00 €
2013	2,717.00 €
2014	2,235.00 €
2015	2,006.00 €
2016	1,827.00 €
2017	1,727.00 €

Εστιάζοντας στις κατηγορίες των εργατικών διαφορών για τις οποίες έγινε προσφυγή στο Σ.ΕΠ.Ε το χρονικό διάστημα 2000-2017 εντοπίζουμε καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων (Α), καταγγελία σύμβασης εργασίας (Β), μη καταβολή άδειας και επιδόματος άδειας (Γ), μη καταβολή επιδομάτων εορτών (Δ), υπέρβαση νομίμου ωραρίου (Ε), ζητήματα ισότητας (ΣΤ) και διάφορα άλλα αίτια (Ζ). Στον Πίνακα 3 και στο Σχήμα 5 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή τους ανά έτος.

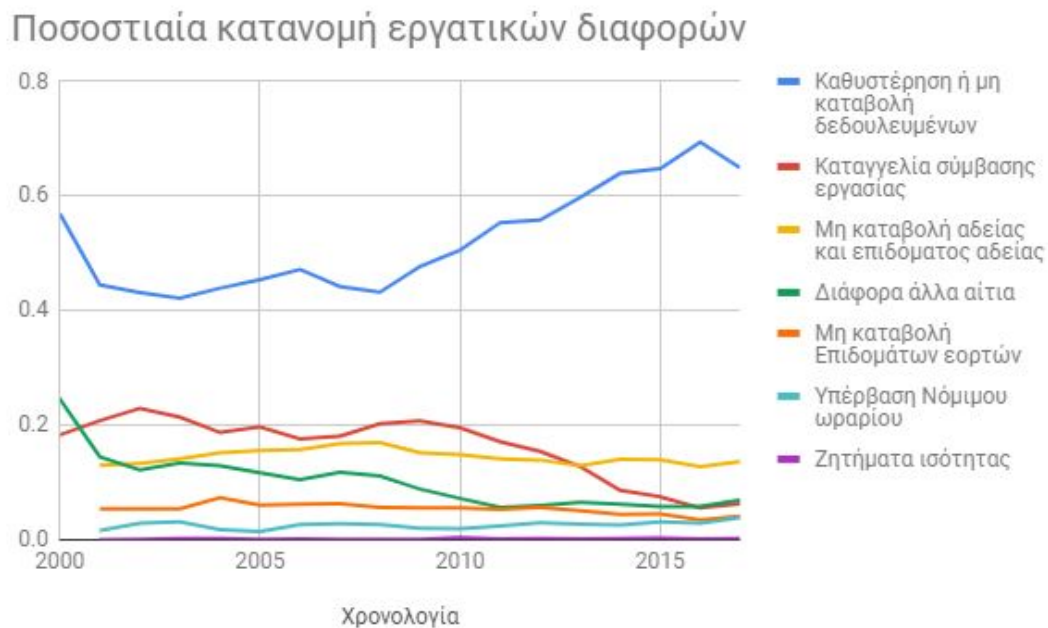
Πίνακας 3: Ποσοστιαία κατανομή εργατικών διαφορών προσφυγόντων στο Σ.ΕΠ.Ε. ανά έτος

Χρονολογία	Α	Β	Γ	Δ	Ε	ΣΤ	Ζ
------------	---	---	---	---	---	----	---

<sup>26</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι για το 2002 το συνολικό καταβληθέν ποσό που αποτυπώνεται στην έκθεση πεπραγμένων (σ.84) ανέρχεται στις 6.900€. Πιθανολογούμε ότι πρόκειται για εκ παραδρομής λάθος στη διαδικασία καταγραφής των στοιχείων, έτσι προκύπτει και το 0,70 € ως μέσος όρος.

2000 <sup>27</sup>	56,90%	18,30%	-	-	-	-	24,60%
2001	44,50%	20,80%	13%	5,40%	1,60%	0,02%	14,50%
2002	43,10%	22,90%	13,30%	5,40%	2,90%	0,05%	12,20%
2003	42,20%	21,40%	14,10%	5,40%	3,10%	0,25%	13,40%
2004	43,90%	18,70%	15,20%	7,30%	1,80%	0,20%	12,90%
2005	45,41%	19,69%	15,61	6,02%	1,47%	0,08%	11,72%
2006	47,16%	17,59%	15,72%	6,20%	2,65%	0,15%	10,53
2007	44,18%	18,09%	16,81%	6,26%	2,80%	0,07%	11,78%
2008	43,21%	20,26%	16,98%	5,66%	2,68%	0,09%	11,12%
2009	47,66%	20,72%	15,17%	5,58%	1,97%	0,08%	8,82%
2010	50,51%	19,57%	14,84%	5,58%	1,95%	0,38%	7,21%
2011	55,32%	17,09%	14,14%	5,29%	2,37%	0,18%	5,61%
2012	55,81%	15,43%	13,92%	5,66%	2,99%	0,20%	5,98%
2013	59,70%	12,82%	12,94%	5,08%	2,76%	0,18%	6,51%
2014	63,96%	8,61%	14,03%	4,42%	2,54%	0,20%	6,23%
2015	64,76%	7,52%	13,99%	4,48%	3,11%	0,31%	5,83%
2016	69,42%	5,53%	12,75%	3,48%	2,86%	0,16%	5,79%
2017	64,92%	6,32%	13,65	4,08%	3,84%	0,25%	6,95%

<sup>27</sup> Το 2000 η κατηγοριοποίηση των εργατικών διαφορών ήταν διαφορετική σε σχέση με τις επόμενες, με αποτέλεσμα τα ζητήματα τα οποία δεν αφορούσαν καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων (Α) και καταγγελία σύμβασης εργασίας (Β) να εντάσσονται στην κατηγορία διάφορα άλλα αίτια (Ζ).



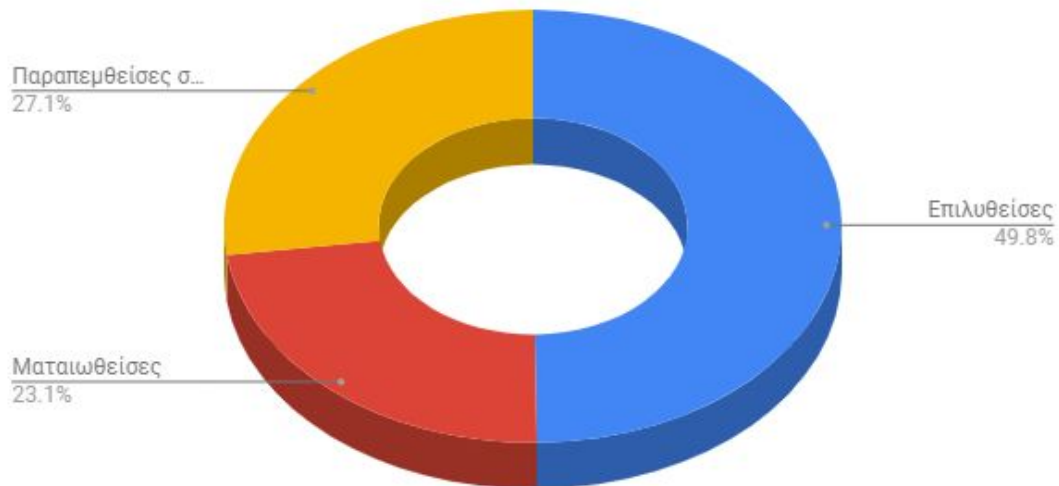
Σχήμα 5: Διαγραμματική απεικόνιση της ποσοστιαία κατανομής εργατικών διαφορών προσφυγόντων στο Σ.ΕΠ.Ε. ανά έτος

Εντυπωσιακή είναι η συνεχής αύξηση του ποσοστού των εργατικών διαφορών που αφορούν την καθυστέρηση ή τη μη καταβολή δεδουλευμένων κατά τα έτη 2008-2016. Αξιοσημείωτη είναι επίσης και η μείωση που παρουσιάζει από το 2010 και μετά το ποσοστό Εργατικών Διαφορών που σχετίζονται με την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, διότι την αντίστοιχη περίοδο το ποσοστό ανεργίας ανεβαίνει σε πρωτόγνωρα επίπεδα για την Ελλάδα. Μπορούμε να ερμηνεύσουμε αυτή τη πτωτική τάση σε συνδυασμό με τη ραγδαία αύξηση που σημειώνουν την ίδια περίοδο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης<sup>28</sup>. Οι υπόλοιπες κατηγορίες παρουσιάζουν σχετική σταθερότητα.

#### 4.2.2. Οι εργατικές διαφορές το 2017

Το 2017 διεξήχθησαν 12.903 εργατικές διαφορές από τις οποίες 6.427 επιλύθηκαν, 2.977 ματαιώθηκαν και 3.497 παραπέμφθηκαν στα δικαστήρια. Παράλληλα έγιναν 827 μηνύσεις ή μηνυτήριες αναφορές. Το ποσό το οποίο καταβλήθηκε στους προσφεύγοντες εργαζομένους από τους εργοδότες για τις επιλυθείσες διαφορές ανέρχεται στα 11.099.575 ευρώ. Στο Σχήμα 6 αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των εργατικών διαφορών αναφορικά με την εξέλιξή τους.

28



Σχήμα 6: Ποσοστιαία κατανομή επιλυθέντων, ματαιωθέντων και παραπεμθουσών στα δικαστήρια διαφορών για το 2017

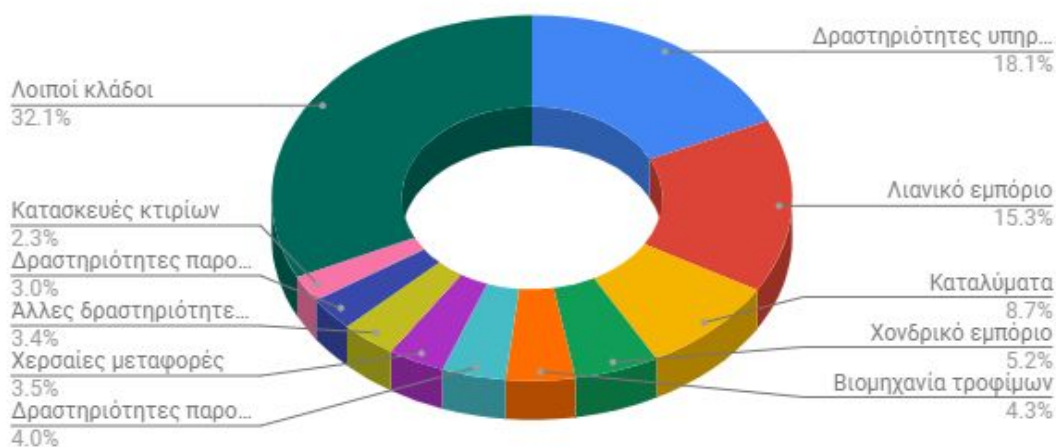
Οι εργασιακοί κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι διαφορές οι οποίες διενεργήθηκαν παρουσιάζονται στον Πίνακα 4 και η ποσοστιαία κατανομή τους στο Σχήμα 7 .

Πίνακας 4: Αριθμός εργατικών διαφορών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας το 2017

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	Αριθμός εργατικών διαφορών
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	2,330
Λιανικό εμπόριο	1,979
Καταλύματα	1,121
Χονδρικό εμπόριο	677
Βιομηχανία τροφίμων	551
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	516

Χερσαίες μεταφορές	455
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	445
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	383
Κατασκευές κτιρίων	302
Λοιποί κλάδοι	4,144

### Αριθμός εργατικών διαφορών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας



Σχήμα 7: Ποσοστιαία κατανομή εργατικών διαφορών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας το 2017

Μια παρατήρηση που αξίζει να αναφερθεί είναι πως η διαχρονική κατανομή των Εργατικών Διαφορών ανά κλάδο έχει άμεση συνάρτηση με την διάρθρωση αλλά και την εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας. Είναι χαρακτηριστικό πως από τον κλάδο των κατασκευών κτιρίων προέρχονται 302 Εργατικές Διαφορές το 2017 ενώ ο αντίστοιχος αριθμός για το έτος 2004 είναι 1948. Επιπλέον οι κλάδοι των υπηρεσιών εστίασης, των καταλυμάτων και του λιανικού εμπορίου βρίσκονται σταθερά σε υψηλές θέσεις ως προς τον αριθμό των εργατικών Διαφορών.

Τέλος, οι εργατικές διαφορές αφορούν σε καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων, καταγγελία σύμβασης εργασίας, μη καταβολή αδείας και επιδόματος αδείας, μη καταβολή επιδομάτων εορτών, υπέρβαση νομίμου ωραρίου, θέματα που αφορούν την ισότητα και διάφορα άλλα αίτια. Η ποσοστιαία κατανομή τους απεικονίζεται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή των ζητημάτων εργατικών διαφορών για το 2017

Είδος εργατικής διαφοράς	Ποσοστό
Καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων	64,92
Καταγγελία σύμβασης εργασίας	6,32
Μη καταβολή αδείας και επιδόματος αδείας	13,65
Μη καταβολή επιδομάτων εορτών	4,08
Υπέρβαση νομίμου ωραρίου	3,84
Θέματα που αφορούν την ισότητα	0,25
Διάφορα άλλα αίτια	6,95

#### 4.3 Προβλήματα που αναδύονται από την πρακτική εφαρμογή της Συμφιλιωτικής Διαδικασίας και της Εργατικής Διαφοράς

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας για να γίνει καλύτερα αντιληπτή η πρακτική εφαρμογή της Συμφιλιωτικής Διαδικασίας και της Εργατικής Διαφοράς όπως διενεργείται από το Σ.ΕΠ.Ε. κρίθηκε απαραίτητο να πραγματοποιηθεί σειρά επισκέψεων σε υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε και συναντήσεις με στελέχη του σώματος που διαθέτουν πολύχρονη εμπειρία πάνω στα σχετικά ζητήματα. Οι επισκέψεις αυτές αποσκοπούσαν στο να διαπιστωθεί πώς εφαρμόζεται στην πράξη η νομοθεσία. Επιπλέον, η συζήτηση με εργαζόμενους οι οποίοι έχουν προσωπική εμπειρία είτε ως Συμφιλιωτές είτε διεκπεραιώνοντας εργατικές διαφορές έδωσε τη δυνατότητα να επισημανθούν αδυναμίες και νομοθετικά κενά καθώς και να ζητηθούν διευκρινήσεις για ορισμένα στοιχεία που περιέχονται στις εκθέσεις πεπραγμένων.

Η πρώτη επισήμανση που έγινε, η οποία επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία των εκθέσεων πεπραγμένων, είναι πως στην πράξη διενεργούνται ελάχιστες Συμφιλιωτικές Διαδικασίες. Μάλιστα κάποιες φορές αφορούν και συλλογικές διαφορές για τις οποίες δεν είναι αρμόδιο το Σ.ΕΠ.Ε και οι επιθεωρητές προσπαθούν να συμβάλλουν στην προσέγγιση των δύο μερών στα πλαίσια των γενικότερων αρμοδιοτήτων τους που αφορούν στην παροχή πληροφόρησης και συμβουλών προς

τους εργαζόμενους και εργοδότες. Αυτό οφείλεται εν μέρει και στην νομοθετική διατύπωση του όρου Συμφιλιωτική Διαδικασία ο οποίος χρησιμοποιείται τόσο για τις συλλογικές (ν.1876/1990) όσο και για τις ατομικές εργατικές διαφορές (ν.3996/2011)<sup>29</sup>. Το γεγονός ότι η Συμφιλιωτική Διαδικασία δεν χρησιμοποιείται διαχρονικά σχεδόν καθόλου σχετίζεται αφενός με το γεγονός ότι το πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι από τη φύση του ανταγωνιστικό και αφετέρου με την γενικότερη έλλειψη αντίστοιχης κουλτούρας στη χώρα μας. Η συμμετοχή στην συγκεκριμένη διαδικασία είναι εξ' ορισμού οικειοθελής και ο Συμφιλιωτής δεν μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις σε περίπτωση που ένα μέρος απέχει από τη διαδικασία όπως προβλέπεται στην Εργατική Διαφορά.

Όσον αφορά την Εργατική Διαφορά τονίστηκε ένα γενικότερο πρόβλημα που υπάρχει σχετικά με την προστασία του εργαζομένου ο οποίος εκκινεί τη συγκεκριμένη διαδικασία από μελλοντικές δυσμενείς επιπτώσεις. Ένα ποσοστό από τις Μатаιωθείσες Εργατικές Διαφορές περικλείει και περιπτώσεις άσκησης πολύμορφων πιέσεων από την εργοδοτική πλευρά προκειμένου να σταματήσει η διαδικασία. Μάλιστα σε κάποιες περιπτώσεις έχει ενεργοποιηθεί η Εργατική Διαφορά εξαιτίας δυσμενών επιπτώσεων που είχε ο εργαζόμενος από προηγούμενη Εργατική Διαφορά. Το πρόβλημα αυτό εντοπίζεται και στην περίπτωση των ονομαστικών καταγγελιών εργαζομένων στο Σ.ΕΠ.Ε.

Ένα γενικότερο πρόβλημα του Σ.ΕΠ.Ε σχετίζεται με την έλλειψη προσωπικού που οδηγεί στην υποστελέχωση ορισμένων υπηρεσιών. Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι να ανατίθενται οι εργατικές Διαφορές και η Συμφιλιωτική Διαδικασία σε επιθεωρητές που δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και εμπειρία. Το πρόβλημα αυτό είναι εντονότερο στις περιφερειακές υπηρεσίες.

Η γεωγραφική κατανομή των περιφερειακών υπηρεσιών δυσκολεύει την κάλυψη ορισμένων περιοχών. Μάλιστα λαμβάνοντας υπόψη πως ένας από τους πιο δυναμικούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας είναι ο τουρισμός γίνεται κατανοητή η δυσκολία που υπάρχει στην κάλυψη ειδικά των νησιωτικών περιοχών κατά τους θερινούς μήνες. Ακόμα, η πρόβλεψη του νόμου για εκκίνηση της διαδικασίας της Εργατικής Διαφοράς στην κατά τόπο αρμόδια υπηρεσία θέτει σημαντικά εμπόδια σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι εποχιακοί εργαζόμενοι σε τουριστικές περιοχές, οι οποίοι για να διεκδικήσουν μη

---

<sup>29</sup> Γεγονός που είχε επισημανθεί και στην έκθεση της επιστημονικής επιτροπής της Βουλής για τον ν.4144/2013 ο οποίος τροποποίησε τον 3996/2011

καταβληθείσες αποδοχές θα πρέπει να μεταβούν στην αρμόδια κατά τόπο υπηρεσία που συνήθως απέχει από τον τόπο κύριας κατοικίας τους.

Πολύ σημαντικό έλλειμμα συνιστά η απουσία εκπαίδευσης των επιθεωρητών για τις συμφιλιωτικές αρμοδιότητες και τη διενέργεια Εργατικών Διαφορών. Η υποχρεωτική εισαγωγική εκπαίδευση για τους επιθεωρητές επικεντρώνεται κυρίως στο ελεγκτικό τους έργο. Απόρροια αυτής της κατάστασης είναι η μεγάλη ανομοιογένεια που παρουσιάζεται στον τρόπο διενέργειας των εργατικών διαφορών και στην επιβολή κυρώσεων. Άλλωστε σε σχέση με τις κυρώσεις η νομοθεσία παρέχει στους επιθεωρητές μεγάλο εύρος διακριτικής ευχέρειας. Στην πράξη η εμπειρία που έχει ο επιθεωρητής παίζει σημαντικό ρόλο για την έκβαση της Εργατικής Διαφοράς με συνέπεια παρόμοιες περιπτώσεις να αντιμετωπίζονται με ανόμοιο τρόπο ανάλογα με το ποιός επιθεωρητής τις αναλαμβάνει. Επιπρόσθετα, ανεπαρκής είναι η υποστήριξη των επιθεωρητών από τις νομικές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και του Υπουργείου Εργασίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Δύο προβλήματα που εντοπίζονται γενικότερα στο Σ.ΕΠ.Ε. είναι πως οι επιθεωρητές αφιερώνουν ένα σημαντικό μέρος του χρόνου τους σε γραφειοκρατικές και διοικητικές διαδικασίες κάτι που έχει ως αποτέλεσμα να περιορίζεται ο χρόνος για την κύρια αποστολή τους που είναι η διενέργεια ελέγχων και Εργατικών Διαφορών, ενώ συχνά καλούνται ως μάρτυρες στα δικαστήρια (όταν έχουν υποβάλλει μήνυση) χωρίς να έχουν να προσθέσουν κάτι καινούργιο πέρα από αυτά που περιλαμβάνονται στις γραπτές αναφορές τους.

Τέλος διαπιστώνεται εμπειρικά πως ένα μεγάλο τμήμα των εργαζομένων δε γνωρίζει τις δυνατότητες που έχει ώστε να επιλύσει εξωδικαστικά τη διαφορά του μέσω του Σ.ΕΠ.Ε.

#### **4.4. Προτάσεις βελτίωσης**

Στην ενότητα αυτή θα διατυπωθούν ορισμένες προτάσεις για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την καλύτερη λειτουργία των διαδικασιών επίλυσης εργατικών διαφορών στα πλαίσια του Σ.ΕΠ.Ε.

Αρχικά είναι επιβεβλημένη η αυστηροποίηση του νομοθετικού πλαισίου για περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος ο οποίος καταφεύγει στο Σ.ΕΠ.Ε. αντιμετωπίζεται με δυσμενή τρόπο αργότερα από τον εργοδότη του. Για την πρακτική αυτή πρέπει να θεσπιστούν αυστηρότερες διοικητικές κυρώσεις, ένα επιπλέον μέτρο που θα μπορούσε να θεσμοθετηθεί είναι η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης έτσι ώστε



να καλείται η εργοδοτική πλευρά να αποδείξει πως δεν αντιμετώπισε δυσμενώς τον εργαζόμενο.

Επιπλέον θα μπορούσε να υπάρξει αναστολή της προθεσμίας παραγραφής για την άσκηση των ένδικων μέσων για το χρονικό διάστημα που βρίσκεται σε εξέλιξη η Συμφιλιωτική Διαδικασία ή η Εργατική διαφορά.

Ακόμα, είναι αναγκαία η λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων ώστε να προσαρμόζεται το Σ.ΕΠ.Ε. στην εποχικότητα ορισμένων κλάδων της ελληνικής οικονομίας όπως για παράδειγμα ο τουρισμός. Η θέσπιση κινήτρων για αποσπάσεις εργαζομένων στις περιφερειακές υπηρεσίες κατά τους θερινούς μήνες, θα μπορούσε να συμβάλλει προς αυτή τη κατεύθυνση. Φυσικά το μέτρο αυτό δεν μπορεί να υποκαταστήσει τις αναγκαίες προσλήψεις προσωπικού που απαιτούνται για την εύρυθμη λειτουργία του Σώματος.

Σημαντικό θα ήταν ακόμα να μπορεί να κατατίθεται η σχετική αίτηση για την εκκίνηση των διαδικασιών και σε διαφορετική υπηρεσία από αυτή που βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης έτσι ώστε να έχουν πρόσβαση και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που εργάζονται για κάποιο διάστημα μακριά από τον τόπο κατοικίας τους. Σε αυτή την κατεύθυνση αποτελεσματικότερο μέτρο θα ήταν να υπάρξει η δυνατότητα για ηλεκτρονική υποβολή αίτησης, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος που διαθέτει το Σ.ΕΠ.Ε., που θα ενεργοποιεί τις σχετικές διαδικασίες καθώς και διεκπεραίωση τους από απόσταση κατά το πρότυπο του On-line dispute resolution<sup>30</sup>. Μάλιστα η συγκεκριμένη δυνατότητα θα μπορούσε να ξεκινήσει να εφαρμόζεται πιλοτικά πρώτα σε περιοχές όπου δεν υπάρχει περιφερειακή υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε.

Στο κομμάτι που αφορά τους Επιθεωρητές είναι επιβεβλημένο να δημιουργηθούν εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης αλλά και με άλλους επιστημονικούς και εκπαιδευτικούς φορείς που να εστιάζουν τόσο σε νομικά ζητήματα όσο και σε τεχνικές διαπραγματεύσεων και επίλυσης συγκρούσεων. Καθώς εκτός από γνώσεις απαιτείται και η ανάπτυξη ορισμένων δεξιοτήτων από τον επιθεωρητή για να διαχειριστεί καταστάσεις έντασης και να κερδίσει την εμπιστοσύνη των εμπλεκόμενων μερών ως ουδέτερος και αμερόληπτος τρίτος. Επιπλέον θα μπορούσε να θεσπιστεί ένας κώδικας δεοντολογίας των επιθεωρητών που να περιλαμβάνει κάποιες βασικές αρχές για την διενέργεια κυρίως των συμφιλιωτικών διαδικασιών ή να εκδοθούν εγκύκλιες οδηγίες για την ομοιόμορφη εφαρμογή της Εργατικής Διαφοράς.

---

<sup>30</sup> Περιγράφεται στο κεφάλαιο 2.1.7.

Η καταγραφή των στατιστικών στοιχείων για τις εργατικές διαφορές όπως φαίνεται και απο την σχετική ενότητα που προηγήθηκε είναι αρκετά αναλυτική, ωστόσο θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να καταγράφεται και η χρονική διάρκεια τους καθώς και το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την υποβολή της αίτησης μέχρι την έναρξη της διαδικασίας. Έχοντας αυτά τα δεδομένα θα μπορεί να διεξαχθεί συγκριτική μελέτη ανάμεσα στο χρόνο επίλυσης των εργατικών διαφορών μέσω του Σ.ΕΠ.Ε. και σε αυτόν της τυπικής δικαστικής διαδικασίας. Ενδιαφέρον στοιχείο ακόμα που θα μπορούσε να καταγράφεται στα στατιστικά είναι αν οι εμπλεκόμενοι συμμετείχαν μόνοι τους στη διαδικασία ή είχαν νομική ή/και συνδικαλιστική συμπαράσταση. Επιπλέον για τη βελτίωση των υπηρεσιών χρήσιμο θα ήταν να διεξαχθεί και ποιοτική έρευνα πεδίου με συνεντεύξεις βάθους σε εργαζόμενους και εργοδότες που συμμετείχαν στη Συμφιλιοτική Διαδικασία και στην Εργατική Διαφορά.

Τέλος, θετική συμβολή θα μπορούσε να έχει και η διεξαγωγή εκστρατείας ενημέρωσης, σε συνεργασία με εργατικές και εργοδοτικές ενώσεις, ώστε να γίνει ευρύτερα γνωστή η δυνατότητα εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών μέσω του Σ.ΕΠ.Ε.

## **5. Η επίλυση εργατικών διαφορών στα πλαίσια της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης**

Μια ακόμα εξωδικαστική διαδικασία για την επίλυση των Εργατικών Διαφορών και τη Συμφιλίωση σε εθνικό επίπεδο διεξάγεται από την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και πιο συγκεκριμένα από το Τμήμα Συμφιλίωσης που υπάγεται στη Διεύθυνση Συλλογικών Ρυθμίσεων. Οι αρμοδιότητες του Τμήματος Συμφιλίωσης σύμφωνα με το Π.δ. 134/2017 είναι:

- Η παρέμβαση για συμβιβαστική επίλυση κάθε θέματος που προκαλεί διένεξη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- Η διαχείριση και παρακολούθηση του συστήματος επίλυσης των εργατικών διαφορών σε συνεργασία με το Σ.ΕΠ.Ε., ώστε να εξασφαλίζεται ο συντονισμός των αναλαμβανόμενων πρωτοβουλιών.
- Η αξιοποίηση του Συστήματος Ενιαίας Ψηφιακής Εξυπηρέτησης Αιτημάτων Πολιτών «ΑΠΛΟ» και η διασύνδεση του με το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.ΕΠ.Ε. κυρίως όταν διαπιστώνεται κατ' επανάληψη μη εφαρμογή των συμφιλιωτικών αποφάσεων.
- Η διαχείριση ειδικής πλατφόρμας παρακολούθησης της εφαρμογής των αποφάσεων των τριμερών συμφιλιωτικών διαδικασιών.
- Ο εντοπισμός των προβλημάτων στις επιχειρήσεις που αναδεικνύουν τις παραπάνω διενέξεις και η παραπομπή τους στο Τμήμα Προστασίας της Εργασίας για την οργάνωση δράσεων αναδιάρθρωσης.

Η συγκεκριμένη διαδικασία αφορά τόσο τις ατομικές όσο και τις συλλογικές διαφορές καθώς βρίσκει έρεισμα στις διατάξεις του άρθρου 3 του ν.3996/2011 και στο άρθρο 13 του ν.1876/1990. Η διαδικασία διεξάγεται με την πραγματοποίηση τριμερών συναντήσεων μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και Υπουργείου. Στις συναντήσεις αυτές μπορούν να παρίστανται και οι νομικοί και οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι της κάθε πλευράς. Στατιστικά δεδομένα για τη συγκεκριμένη διαδικασία άρχισαν να τηρούνται μόλις από το 2016. Τα στοιχεία που παρατίθενται παρακάτω προέρχονται από την ετήσια αναφορά που συντάσσει το Τμήμα Συμφιλίωσης. Για να γίνει αντιληπτή η σημασία του συγκεκριμένου θεσμού σημειώνεται ότι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στις επιχειρήσεις στις οποίες ανέκυψαν οι διαφορές για το 2016, ανήλθε σε 95.804 από τους οποίους επηρεάζονταν άμεσα οι 20.204 . Ενώ για

το 2017 ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στις επιχειρήσεις στις οποίες ανέκυψαν οι διαφορές ήταν 97.514 από τους οποίους οι 29.070 επηρεάζονταν άμεσα από το περιεχόμενο των διαφορών. Σε ορισμένες σημαντικές περιπτώσεις ρόλο συμφιλιωτή αναλαμβάνει ο ίδιος ο Υπουργός ή ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου. Παρότι η συγκεκριμένη διαδικασία εμφανίζει σημαντικά υψηλότερα ποσοστά επίλυσης από την συμφιλιωτική διαδικασία - εργατική διαφορά στα πλαίσια του Σ.Ε.Π.Ε. δεν μπορεί να γίνει λόγος για σύγκριση των δύο διαδικασιών γιατί δεν ταυτίζονται τα αντικείμενα τους, καθώς το Σ.Ε.Π.Ε. δεν εμπλέκεται με την επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών.

### 5.1. Στατιστικά στοιχεία από την αναφορά του Τμήματος Συμφιλίωσης για το έτος 2016

Το 2016 υποβλήθηκαν 124 αιτήματα για εκκίνηση της συμφιλιωτικής διαδικασίας. Επιπρόσθετα, σε μία περίπτωση η σχετική διαδικασία εκκίνησε με πρωτοβουλία της Υπηρεσίας. Στον Πίνακα 6 απεικονίζεται η αριθμητική κατανομή των αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ενδιαφέρον έχει το στοιχείο πως κανένα από τα υποβληθέντα αιτήματα δεν προέρχεται από ένωση προσώπων.

Πίνακας 6: Κατανομή αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης για το 2016

<b>Υποβληθέντα αιτήματα ανά αιτούντα</b>	<b>124</b>
Αιτήματα από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις	
-αιτήματα από πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	66
-αιτήματα από δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	40
-αιτήματα από τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	1
-κοινά αιτήματα	17
Αιτήματα από μεμονωμένους εργοδότες ή οργανώσεις εργοδοτών	0

Από τις συνολικά 125 υποθέσεις συμφιλίωσης, οι 113 διεκπεραιώθηκαν από την Υπηρεσία (βλ. σχετικά Πίνακα 7). Επιπλέον, έξι υποθέσεις διαβιβάστηκαν στις Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας προς διεκπεραίωση, καθώς κρίθηκε ότι αποτελούν υποθέσεις, οι οποίες δεν φέρουν χαρακτηριστικά ευρύτερου/γενικού

χαρακτήρα για την αγορά εργασίας. Ένα αίτημα απορρίφθηκε από την Υπηρεσία διότι δεν πληρούσε τις ελάχιστες, κατά νόμο, προϋποθέσεις περαιτέρω εξέτασης και οι ενδιαφερόμενοι ενημερώθηκαν για τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν για την ικανοποίηση του περιεχομένου του αιτήματός τους. Τέλος, σε πέντε περιπτώσεις πραγματοποιήθηκαν άλλες ενέργειες, ως ανταπόκριση στα σχετικά αιτήματα, περιλαμβανομένων κοινών με τις Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας διοικητικών ενεργειών.

Πίνακας 7: Συνολικός αριθμός διεκπεραιωθουσών υποθέσεων για το 2016

Συνολικές διεκπεραιωθείσες υποθέσεις	125
Αριθμός υποθέσεων που διεκπεραιώθηκαν από την Υπηρεσία	113
Αριθμός υποθέσεων που διεκπεραιώθηκαν από το Σ.ΕΠ.Ε.	6
Αριθμός αιτημάτων που απορρίφθηκαν από την Υπηρεσία	1
Αριθμός υποθέσεων για τις οποίες η Υπηρεσία προέβη σε άλλες διοικητικές ενέργειες	5

Από τις 113 υποθέσεις που διεκπεραιώθηκαν από το Τμήμα Συμφιλίωσης όλες ολοκληρώθηκαν. Επιλυθείσες θεωρούνται οι 71, δηλαδή το 62,83%. Ως επιλυθείσα υπόθεση/διαφορά λογίζεται εκείνη για την οποία αφενός έχουν ολοκληρωθεί όλες οι κατά νόμο δυνατές διοικητικές ενέργειες εξωδικαστικής επίλυσης, αφετέρου τα μέρη έχουν καταλήξει σε συμβιβασμό (όπου υφίσταται τέτοια δυνατότητα) ή έχει δρομολογηθεί η συμμόρφωση του μέρους που παραβιάζει κανόνα δικαίου αναγκαστικού χαρακτήρα προς την ενδεδειγμένη, δικαιοϊκά, συμπεριφορά.

Στον Πίνακα 8 παρατίθενται (κατά φθίνουσα σειρά) οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους εγέρθηκαν οι περισσότερες διαφορές προς συμφιλιοτική επίλυση.

Πίνακας 8: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τις περισσότερες διαφορές προς συμφιλιοτική επίλυση για το 2016

Περιγραφή κλάδου	Αριθμός υποθέσεων
Ξενοδοχεία και παρόμοια καταλύματα	10
Δραστηριότητες παροχής ιδιωτικής προστασίας	5
Νοσοκομειακές δραστηριότητες	5

Άλλες ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	4
Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τις τέχνες του θεάματος	4
Τηλεοπτικός προγραμματισμός και τηλεοπτικές εκπομπές	4
Διακίνηση φορτίων	3
Δραστηριότητες παροχής επιχειρηματικών συμβουλών και άλλων συμβουλών διαχείρισης	3
Παραγωγή φαρμακευτικών σκευασμάτων	3
Λιανικό εμπόριο σε μη ειδικευμένα καταστήματα που πωλούν κυρίως τρόφιμα, ποτά ή καπνό	2
Κατασκευή μεταλλικών σκελετών και μερών μεταλλικών σκελετών	3
Κατασκευή όπλων και πυρομαχικών	2
Κατασκευή άλλων ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων	2
Κατασκευή δρόμων και αυτοκινητοδρόμων	2
Χονδρικό εμπόριο φρούτων και λαχανικών	2
Χονδρικό εμπόριο στερεών, υγρών και αέριων καυσίμων	2
Άλλο λιανικό εμπόριο σε μη ειδικευμένα καταστήματα	2
Αστικές και προαστιακές χερσαίες μεταφορές επιβατών	2
Άλλες χερσαίες μεταφορές επιβατών	2
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστιατορίων και κινητών μονάδων εστίασης	2
Δραστηριότητες κεντρικών τραπεζών	2
Γενικός καθαρισμό κτιρίων	2
Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	2
Άλλοι οργανισμοί νομισματικής διαμεσολάβησης	2

Ακολουθεί πίνακας (Πίνακας 9) για το σύνολο των 125 υποθέσεων, με βάση το περιεχόμενο/αντικείμενο της διαφοράς/διένεξης. Σημειώνεται ότι μια υπόθεση είναι δυνατόν, όπως συνήθως συμβαίνει, να έχει πολλαπλό περιεχόμενο διαφοράς.

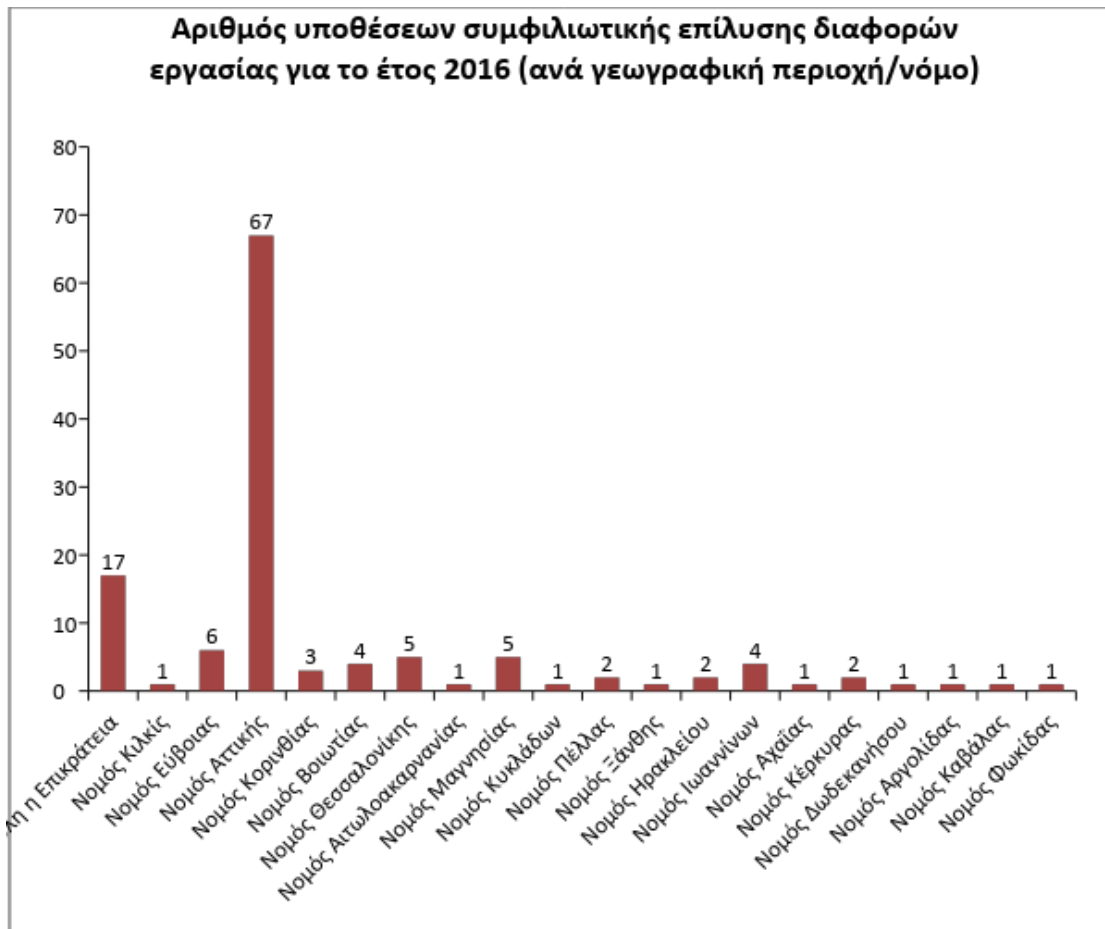
Πίνακας 9: Κατανομή υποθέσεων με βάση το περιεχόμενο της διαφοράς για το 2016

<b>Αντικείμενο διαφοράς</b>	<b>Αριθμός υποθέσεων</b>
Καταγγελία ατομικών συμβάσεων εργασίας (περιλαμβανομένων περιπτώσεων ομαδικών απολύσεων)	28
Σχεδιασμός/Υλοποίηση προγράμματος αναδιάρθρωσης επιχείρησης (περιλαμβανομένων περιπτώσεων αλλαγής προσώπου εργοδότη)	19
Μη εμπρόθεσμη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών	15
Καταγγελία ατομικής/ων σύμβασης/συμβάσεων εργασίας συνδικαλιστικού/ων στελέχους/ων	15
Καταγγελία ατομικής/ατομικών σύμβασης/συμβάσεων εργασίας εργαζομένου/ων λόγω ανάπτυξης συνδικαλιστικής δράσης	12
Μεταβολή / Τροποποίηση των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας	9
Ερμηνεία ή/και εφαρμογή όρου/όρων Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας	9
Θέματα οργάνωσης της παρεχόμενης εργασίας (χρόνος, τρόπος, τόπος κτλ)	8
Παρεμπόδιση συνδικαλιστικής δράσης	8
Διακοπή λειτουργίας εγκατάστασης/παραγωγικής μονάδας	8
Μη εφαρμογή διατάξεων περί ενημέρωσης / διαβούλευσης	7

Διαφωνία αναφορικά με την ισχύ ή το περιεχόμενο όρου/όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας (π.χ. αποδοχές εξ ελευθεριότητας του εργοδότη κτλ)	5
Άρνηση (ολική/μερική) για συλλογική ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας	4
Ζητήματα σχετικά με Κανονισμό Εργασίας (υφιστάμενο ή μελλοντικό)	3
Καταγγελία ατομικής/ων σύμβασης/συμβάσεων εργασίας για άλλους λόγους	2
Μη ανανέωση ατομικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου/Πρόωρη καταγγελία τους	2
Πτώχευση/Παραπτωχευτικές Διαδικασίες	2
Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας/διαθεσιμότητας	2
Αναστολή λειτουργίας εγκατάστασης/παραγωγικής μονάδας	0
Διαφορά ανακύψασα κατά τη διάρκεια συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων αμοιβής και εργασίας (επιχειρησιακό, κλαδικό ή γενικό επίπεδο)	0

Στο Σχήμα 8 παρουσιάζεται ο αριθμός υποθέσεων ανά γεωγραφική περιοχή. Παρατηρούμε πως η περισσότερες υποθέσεις αφορούν το νομό Αττικής γεγονός που αποδίδεται αφενός στη μεγάλη συγκέντρωση επιχειρήσεων και εργαζομένων στη συγκεκριμένη περιοχή και αφετέρου στην ευκολία πρόσβασης στην Κεντρική Υπηρεσία που εδρεύει στο κέντρο της Αθήνας. Η τάση αυτή παρατηρείται και το 2017 όπως θα δούμε παρακάτω.





Σχήμα 8: Αριθμός υποθέσεων ανά γεωγραφική περιοχή για το 2016

## 5.2. Στατιστικά στοιχεία από την αναφορά του Τμήματος Συμφιλίωσης για το έτος 2017

Σύμφωνα με την ετήσια αναφορά του Τμήματος Συμφιλίωσης για το 2017 υποβλήθηκαν 118) αιτήματα για εκκίνηση της συμφιλιωτικής διαδικασίας, δύο εκ των οποίων υποβλήθηκαν από μεμονωμένους εργοδότες. Επιπρόσθετα, σε δύο περιπτώσεις η σχετική διαδικασία εκκίνησε με πρωτοβουλία της Υπηρεσίας. Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 10) απεικονίζεται η αριθμητική κατανομή των αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επισημαίνεται πως όπως και κατά το 2016 κανένα από τα αιτήματα δεν προήλθε από Ένωση Προσώπων.

Πίνακας 10: Κατανομή αιτημάτων ανάλογα με το βαθμό της αιτούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης για το 2017

<b>Υποβληθέντα αιτήματα ανά αιτούντα</b>	<b>118</b>
Αιτήματα από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις -αιτήματα από πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	100

-αιτήματα από δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	9
-κοινά αιτήματα	7
Αιτήματα από μεμονωμένους εργοδότες ή οργανώσεις εργοδοτών	2

Από τις συνολικά 120 υποθέσεις, οι 101 διεκπεραιώθηκαν (βλ. σχετικά Πίνακα 11). Επιπλέον, δέκα υποθέσεις διαβιβάστηκαν στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. προς διεκπεραίωση. Τρία αιτήματα απορρίφθηκαν από την Υπηρεσία διότι δεν πληρούσαν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος για την περαιτέρω εξέτασης τους και οι ενδιαφερόμενοι ενημερώθηκαν για τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν για την ικανοποίηση του περιεχομένου του αιτήματός τους. Τέλος, σε έξι περιπτώσεις πραγματοποιήθηκαν άλλες ενέργειες, ως ανταπόκριση στα σχετικά αιτήματα, περιλαμβανομένων κοινών με τις Υπηρεσίες Σ.ΕΠ.Ε διοικητικών ενεργειών.

Πίνακας 11: Συνολικός αριθμός διεκπεραιωθουσών υποθέσεων για το 2017

Συνολικές διεκπεραιωθείσες υποθέσεις	120
Αριθμός υποθέσεων που διεκπεραιώθηκαν από την Υπηρεσία	101
Αριθμός υποθέσεων που διεκπεραιώθηκαν από το Σ.ΕΠ.Ε.	10
Αριθμός αιτημάτων που απορρίφθηκαν από την Υπηρεσία	3
Αριθμός υποθέσεων για τις οποίες η Υπηρεσία προέβη σε άλλες διοικητικές ενέργειες	6

Από τις 101 υποθέσεις που διεκπεραιώθηκαν από το Τμήμα Συμφιλίωσης, 89 ολοκληρώθηκαν εκ των οποίων επιλυθείσες θεωρούνται οι 67, δηλαδή ποσοστό 75,28%. Οι υπόλοιπες δώδεκα υποθέσεις δεν είχαν ολοκληρωθεί μέχρι τη σύνταξη της ετήσιας έκθεσης, καθώς εκκρεμούσαν διάφορες διοικητικές ενέργειες. Ακολουθεί πίνακας (Πίνακας 12) με τους κλάδους δραστηριότητας επιχειρήσεων, στους οποίους παρουσιάστηκαν οι περισσότερες διαφορές (κατά φθίνουσα σειρά).

Πίνακας 12: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τις περισσότερες διαφορές προς συμφιλιοτική επίλυση για το 2017

Περιγραφή κλάδου	Αριθμός υποθέσεων
Έκδοση εφημερίδων	10

Ξενοδοχεία και παρόμοια καταλύματα	9
Υπηρεσίες τηλεοπτικού προγραμματισμού και τηλεοπτικών εκπομπών	4
Άλλοι οργανισμοί χρηματικής διαμεσολάβησης	4
Νοσοκομειακές δραστηριότητες	4
Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τις τέχνες του θεάματος	3
Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	3
Δραστηριότητες λογιστικής, τήρησης βιβλίων και λογιστικού ελέγχου· παροχή φορολογικών συμβουλών	3
Λιανικό εμπόριο ενδυμάτων σε εξειδικευμένα καταστήματα	3
Λιανικό εμπόριο σε μη εξειδικευμένα καταστήματα που πωλούν κυρίως τρόφιμα, ποτά ή καπνό	3

Ακολουθεί πίνακας (Πίνακας 13) για το σύνολο των 120 υποθέσεων, με βάση το περιεχόμενο/αντικείμενο της διαφοράς/διένεξης (κατά φθίνουσα σειρά).

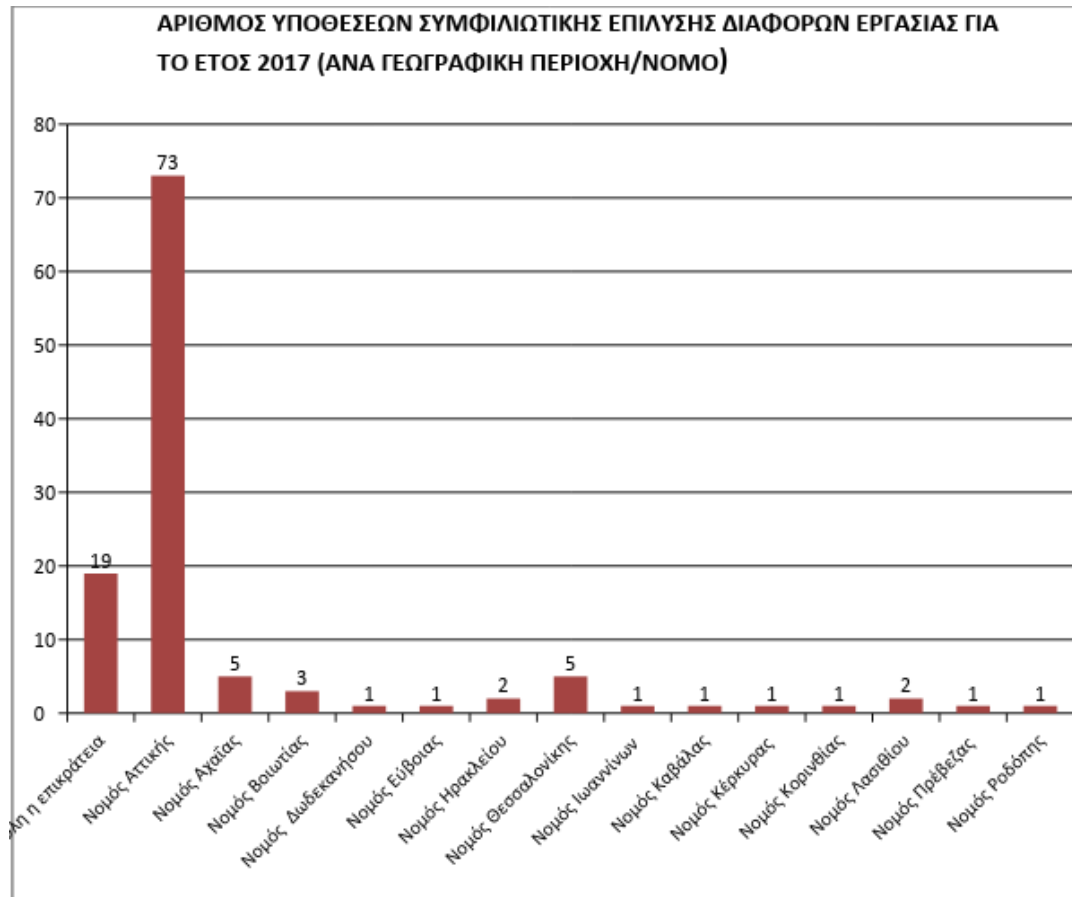
Πίνακας 13: Κατανομή υποθέσεων με βάση το περιεχόμενο της διαφοράς για το 2017

Αντικείμενο διαφοράς	Αριθμός υποθέσεων
Μη εμπρόθεσμη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών	26
Σχεδιασμός/Υλοποίηση προγράμματος αναδιάρθρωσης επιχείρησης (περιλαμβανομένων περιπτώσεων αλλαγής προσώπου εργοδότη)	23
Καταγγελία ατομικών συμβάσεων εργασίας (περιλαμβανομένων περιπτώσεων ομαδικών απολύσεων)	16
Θέματα οργάνωσης της παρεχόμενης εργασίας (χρόνος, τρόπος, τόπος κτλ)	15
Μεταβολή / Τροποποίηση των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας	14

Παρεμπόδιση συνδικαλιστικής δράσης	11
Διαφωνία αναφορικά με την ισχύ ή το περιεχόμενο όρου/όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας (π.χ. αποδοχές εξ ελευθεριότητας του εργοδότη κτλ)	6
Καταγγελία ατομικής/ατομικών σύμβασης/συμβάσεων εργασίας εργαζομένου/ων λόγω ανάπτυξης συνδικαλιστικής δράσης	6
Ερμηνεία ή/και εφαρμογή όρου/όρων Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας	6
Καταγγελία ατομικής/ων σύμβασης/συμβάσεων εργασίας για άλλους λόγους	5
Μη εφαρμογή διατάξεων περί ενημέρωσης / διαβούλευσης	5
Διακοπή λειτουργίας εγκατάστασης/παραγωγικής μονάδας	4
Καταγγελία ατομικής/ων σύμβασης/συμβάσεων εργασίας συνδικαλιστικού/ων στελέχους/ων	4
Μη ανανέωση ατομικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου/Πρόωρη καταγγελία τους	3
Άρνηση (ολική/μερική) για συλλογική ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας	3
Ζητήματα σχετικά με Κανονισμό Εργασίας (υφιστάμενο ή μελλοντικό)	3
Πτώχευση/Παραπτωχευτικές Διαδικασίες	2
Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας/διαθεσιμότητας	2
Αναστολή λειτουργίας εγκατάστασης/παραγωγικής μονάδας	1

Διαφορά ανακύψασα κατά τη διάρκεια συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων αμοιβής και εργασίας (επιχειρησιακό, κλαδικό ή γενικό επίπεδο)	0
---	---

Τέλος, στο Σχήμα 9 παρουσιάζεται ο αριθμός υποθέσεων (πλην των 3 που απερρίφθησαν) ανά γεωγραφική περιοχή.



Σχήμα 9: Αριθμός υποθέσεων ανά γεωγραφική περιοχή για το 2017

## 6. Ο Συνήγορος του Πολίτη

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη σχετικά με την άνιση μεταχείριση στην εργασία καθώς και στοιχεία από την ετήσια έκθεση του για το 2016.

### 6.1. Οι αρμοδιότητες με βάση τη νομοθεσία (ν.3094/2003)

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) είναι ίσως ο σημαντικότερος θεσμός εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών στην Ελλάδα και αποτελεί μια από τις πέντε Ανεξάρτητες Αρχές που κατοχυρώνονται στο Σύνταγμα<sup>31</sup>. Ανάμεσα στις άλλες αρμοδιότητες του, που αφορούν κυρίως τη σχέση του πολίτη με τη διοίκηση και τη καταπολέμηση φαινομένων κακοδιοίκησης, ο ΣτΠ επιλαμβάνεται και ζητημάτων που αφορούν την άνιση μεταχείριση στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, έχει ως αρμοδιότητα την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών<sup>32</sup> και την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου<sup>33</sup>. Οι αρμοδιότητες που σχετίζονται με όλα τα παραπάνω έχουν εφαρμογή εκτός από τους δημόσιους φορείς και σε φυσικά πρόσωπα ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Πρέπει να επισημανθεί πως σύμφωνα με τη νομοθεσία ο ΣτΠ δεν επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης δικαστικής αρχής. Ο ΣτΠ στα πλαίσια των καθηκόντων του:

- Παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει σχετικά τον Συνήγορο του Πολίτη.

<sup>31</sup> Άρθρο 103 παρ.4

<sup>32</sup> Βάσει της Οδηγίας 2006/54/EK

<sup>33</sup> Βάσει των Οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/EE, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη.

- Δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων.
- Διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς τη σχετικής νομοθεσία.
- Ανταλλάσσει πληροφορίες και συνεργάζεται με αντίστοιχους φορείς των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς<sup>34</sup>, κρατικές υπηρεσίες<sup>35</sup>, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών της ίσης μεταχείρισης και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων.

Ο ΣτΠ διερευνά υποθέσεις ύστερα από ενυπόγραφη αναφορά κάθε άμεσα ενδιαφερόμενου φυσικού ή νομικού προσώπου ή ενώσεως προσώπων, ενώ έχει τη δυνατότητα να επιληφθεί υποθέσεων και αυτεπαγγέλτως. Τονίζεται πως πέρα από τη φυσική παρουσία του ενδιαφερόμενου υπάρχει η δυνατότητα υποβολής καταγγελίας μέσω τηλεομοιοτυπίας αλλά και ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του<sup>36</sup>.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του που αφορούν την ισότητα όπως περιγράφεται παραπάνω και την προστασία του παιδιού ο ΣτΠ έχει τη δυνατότητα να ζητά, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ο ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.

Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης πρέπει να διαβιβάζονται από αυτήν

<sup>34</sup> Όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, Your Europe, SOLVIT, EURES και το δίκτυο Enterprise Europe Network

<sup>35</sup> Όπως η Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

<sup>36</sup> <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el>

στο ΣτΠ. Δημόσιες υπηρεσίες με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών<sup>37</sup>, καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν σχετικές καταγγελίες οφείλουν να προβαίνουν στη διερεύνησή τους να ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών.

Οι παραπάνω φορείς επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του ΣτΠ, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

## 6.2. Στοιχεία από την ετήσια έκθεση του ΣτΠ για το 2016

Από τις 11.915 αναφορές που έλαβε ο ΣτΠ για το 2016 μόνο οι 410 αφορούσαν την κατηγορία “Ισότητα των φύλων” (3,44 %) Στον Πίνακα 14 παρουσιάζεται η θεματική κατανομή των συγκεκριμένων αναφορών .

Πίνακας 14: Θεματική κατανομή αναφορών στο Στπ για το 2016

Θεματική κατηγορία αναφορών που αφορούν την Ισότητα των φύλων	Ποσοστά
Άνιση μεταχείριση στους όρους και τις συνθήκες εργασίας	51,98%
Άνιση μεταχείριση ως προς τη λύση της σχέσης εργασίας	38,06%
Σεξουαλική και άλλη παρενόχληση ως άνιση μεταχείριση	6,72%
Άνιση μεταχείριση ως προς την αμοιβή	5,97%
Άνιση αμοιβή ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση	2,24%
Παροχές	1,49%
Άνιση μεταχείριση ως προς την επαγγελματική/υπηρεσιακή εξέλιξη	0,75%

<sup>37</sup> Όπως οι Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ή Ν.Π.Δ.Δ.



Στην ενότητα που αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, όπως ορίζονται στο ν.3304/2005, ο ΣτΠ διερεύνησε 219 υποθέσεις στις οποίες φερόταν να συντρέχει διακριτική μεταχείριση σε βάρος κάποιου ή κάποιων προσώπων. Από αυτές, οι εκκρεμείς υποθέσεις προηγούμενων ετών ήταν 78. Από το σύνολο των υποθέσεων αρχαιοθετήθηκαν 48, διότι κρίθηκε πως δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του, είτε ήταν αβάσιμες είτε διακόπηκε η διερεύνησή τους επειδή οι ενδιαφερόμενοι δεν προσκόμισαν στοιχεία. Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται όσες από αυτές αφορούσαν σε διακρίσεις στην εργασία ή στην απασχόληση οι οποίες συνολικά ήταν 60 (27,4%). Σημειώνεται πως οι περισσότερες από αυτές αφορούσαν ενέργειες ή παραλείψεις ενεργειών της Δημόσιας Διοίκησης.

Πίνακας 15: Υποθέσεις οι οποίες αφορούν σε διακρίσεις στην εργασία ή στην απασχόληση για το 2016

Κατηγορίες Διακρίσεων	Σύνολο αναφορών που εξετάστηκαν κατά το 2016	Αναφορές που υποβλήθηκαν κατά το 2016	Διακρίσεις στην εργασία / απασχόληση
Ρομά	57	26	0
Εθνοτική/φυλετική καταγωγή εκτός Ρομά	13	11	4
Αναπηρία	73	56	23
Ηλικία	32	21	31
Σεξουαλικός προσανατολισμός	8	6	0
Ταυτότητα Φύλου	3	3	1
Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις	33	18	1
Σύνολο	219	141	60

Στην έκθεση υπογραμμίζεται η θετική συμβολή που είχε η ψήφιση του ν.3304/2005 στη διεύρυνση της προστασίας σε θέματα διακρίσεων. Ωστόσο τονίζεται πως δεν ελήφθησαν υπόψη οι εγχώριες συνθήκες και οι αποτελεσματικότεροι τρόποι προστασίας αλλά ο νόμος θεσπίστηκε κάτω από την πίεση να ανταποκριθεί η χώρα στην υποχρέωση ενσωμάτωσης οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Επισημαίνεται πως οι διακρίσεις στην Ελλάδα συνδέονται με ορισμένα δομικά χαρακτηριστικά όπως την ύπαρξη νομοθετικών διατάξεων που έρχονται σε αντίθεση με την αντίστοιχη νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων καθώς και με τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας στην οποία έχουν παγιωθεί πρακτικές όπως η αδήλωτη εργασία ή η εργασιακή εκμετάλλευση ευάλωτων ομάδων.

Τονίζεται πως ο διαμεσολαβητικός ρόλος του ΣτΠ μπορεί να συμβάλλει στην εδραίωση της αντίληψης σεβασμού της διαφορετικότητας και καταπολέμησης των στερεοτύπων. Ωστόσο η δράση του, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, είναι αναγκαίο να συνδυαστεί και με μηχανισμούς επιβολής κυρώσεων προκειμένου να επιτελέσει αποτελεσματικά το έργο του. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η συνεργασία του με το Σ.ΕΠ.Ε όπως αυτή ορίζεται στο ν.3996/2011.

Διαπιστώνονται μια σειρά διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην εργασία όπως οι χαμηλότερες αμοιβές και η άνιση πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης που αποδίδονται κυρίως στην γονεϊκή ιδιότητα, ενώ διαπιστώνεται πως συχνά αποτελούν θύματα πολλαπλών διακρίσεων. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην δυσμενή κατάσταση που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή όταν βρίσκονται σε νόμιμη άδεια κύησης, λοχείας ή ανατροφής τέκνου. Η κατάσταση αυτή αφορά παράνομες απολύσεις, μονομερείς βλαπτικές μεταβολές των συμβάσεων εργασίας, προσπάθεια εξαναγκασμού σε “οικειοθελή” αποχώρηση, άρνηση αποδοχής υπηρεσιών, δυσμενή μεταχείριση μετά την επιστροφή από την άδεια. Επιπρόσθετα σημαντικά προβλήματα δημιουργεί η έλλειψη ενημέρωσης για τις αλλαγές που συντελούνται στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της άδειας όπως: αλλαγή της έδρας, πώληση ή παύση της λειτουργίας με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσκολότερη η διεκδίκηση κατοχυρωμένων δικαιωμάτων τους.

Κατά τη διερεύνηση υποθέσεων που αφορούν σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζονται διαχρονικά κάποια πρόσθετα προβλήματα που σχετίζονται με την δυσκολία συγκέντρωσης αποδεικτικών στοιχείων, με την επιχείρηση συγκάλυψης

από την εργοδοτική πλευρά, με δισταγμό των θυμάτων ή/και των μαρτύρων να καταθέσουν λόγω κυρίως του φόβου για απόλυση ή άλλου είδους επιπτώσεις.

Σε ότι αφορά τον δημόσιο τομέα η συμμόρφωση με τη νομοθεσία είναι μεγαλύτερη σε σχέση με τον ιδιωτικό. Όμως εξακολουθεί να υπάρχει η αντίληψη για την ταύτιση της μητρότητας με το γονεϊκό ρόλο γεγονός που δημιουργεί δυσχέρειες στους πατέρες για την λήψη άδειας ανατροφής τέκνων. Η διάκριση αυτή είναι εντονότερη στο ένστολο προσωπικό.

## 7. Συμπεράσματα

Η αποτελεσματικότητα της χρήσης των εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών στον ευρωπαϊκό χώρο είναι δύσκολο να αποτιμηθεί συνολικά διότι η εφαρμογή τους παρουσιάζει μεγάλες διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα. Η έκταση της χρήσης τους εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως η νομοθεσία, το κόστος τους, η διάρθρωση του επίσημου δικαστικού συστήματος, η εμπιστοσύνη των εμπλεκόμενων ως προς αυτές τις μεθόδους καθώς και η γενικότερη κουλτούρα συναίνεσης. Κοινή παραδοχή είναι πως μειώνουν το κόστος αλλά και το χρόνο επίλυσης των διαφορών σε σχέση με τα τακτικά δικαστήρια. Οι διαδικασίες αυτές αλληλοδιαπλεκονται μάλιστα και με την τακτική δικαιοσύνη ή αποτελούν προαπαιτούμενο για την προσφυγή σε αυτή.

Η αποτελεσματικότητα των εναλλακτικών μεθόδων όσον αφορά την επίλυση εργατικών διαφορών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το είδος της διαφοράς. Σε ορισμένες διαφορές όπως για παράδειγμα αυτές που σχετίζονται με την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών φαίνεται πως δεν μπορούν να αποδώσουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Η χρήση τους μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να ενδυναμώσει τη θέση του εργαζόμενου ενώ σε κάποιες άλλες η επέκταση της χρήσης τους είναι προϊόν της αποδυνάμωσης των συλλογικών μορφών οργάνωσης των εργαζομένων.

Στην περίπτωση της Ελλάδας ο αριθμός των εργατικών διαφορών σημείωσε μεγάλη άνοδο μετά την εκδήλωση της κρίσης. Ως βασική διαδικασία εξωδικαστικής επίλυσης αναδείχθηκε η Εργατική Διαφορά στα πλαίσια του Σ.ΕΠ.Ε. Η αύξηση του αριθμού των Εργατικών διαφορών ιδιαίτερα κατά την περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης επιβεβαιώνουν την χρησιμότητα του συγκεκριμένου θεσμού, ιδιαίτερα σε περιόδους απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Σημαντικός αριθμός διαφορών επιλύθηκε με τη συγκεκριμένη διαδικασία και καταβλήθηκαν συνολικά μεγάλα χρηματικά ποσά. Οι περισσότερες διαφορές αφορούσαν τις δεδουλευμένες αποδοχές, που για τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων αποτελούν το βασικό μέσο βιοπορισμού τους. Συνεπώς αναδεικνύεται η αναγκαιότητα ύπαρξης αυτού του θεσμού που μπορεί να επιλύσει γρήγορα τη διαφορά σε σχέση με μια μακρόχρονη δικαστική διαδικασία η οποία ακόμη και αν έχει θετική έκβαση προσομοιάζει τελικά με αρνησιδικία.

Διαπιστώνεται πως το Σ.ΕΠ.Ε διαθέτει κύρος ως θεμός κάτι που πιστοποιείται και από το γεγονός πως σημαντικός αριθμός υποθέσεων επιλύεται άμεσα, με την

τηλεφωνική και μόνο παρέμβαση του Επιθεωρητή. Επιπλέον, η διαχείριση ενός τόσο μεγάλου όγκου υποθέσεων δημιουργεί ένα σημαντικό απόθεμα εμπειρίας και γνώσης που μπορεί να αξιοποιηθεί μελλοντικά καθώς ενσωματώνεται στη θεσμική μνήμη του οργανισμού.

Σημαντική συμβολή στην εξωδικαστική επίλυση των διαφορών είχε και η διαδικασία Συμφιλίωσης που διενεργείται από την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Μπορεί ο αριθμός των υποθέσεων να ήταν υποπολλαπλάσιος αυτών του Σ.ΕΠ.Ε αλλά η κάθε μία από αυτές αφορούσε μεγάλο αριθμό εργαζομένων όπως κατέδειξαν τα σχετικά στοιχεία. Τα εντυπωσιακά υψηλά ποσοστά επίλυσης μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας, η οποία διεξάγεται σε ορισμένες περιπτώσεις και με την άμεση εμπλοκή και των πολιτικών προϊσταμένων αναδεικνύει πως εκτός από τις θεσμικές και διοικητικές διαδικασίες σημαντική συμβολή στην επίλυση διαφορών<sup>38</sup> στο εθνικό επίπεδο έχει και η πολιτική βούληση.

Όσον αφορά την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη για θέματα ισότητας στην εργασία, διαπιστώνεται πως ο θεσμός αυτός δεν έχει στον ιδιωτικό τομέα το ίδιο κύρος με αυτό που έχει στον δημόσιο. Σε αυτό συντελεί και η αδυναμία του να επιβάλλει κυρώσεις. Ωστόσο σε συνεργασία με άλλους ελεγκτικούς μηχανισμούς μπορεί να επιτελέσει σημαντικό ρόλο.

Πρέπει να επισημάνουμε πως η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών και η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σχετίζεται και με τα συλλογικά δικαιώματα. Η συνδικαλιστική ελευθερία, η δυνατότητα κήρυξης απεργίας αλλά και η ύπαρξη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) μπορούν να λειτουργήσουν προστατευτικά αλλά και να αυξήσουν τη διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου. Τα χρόνια της κρίσης τα δικαιώματα αυτά δέχτηκαν μεγάλο πλήγμα. Ορισμένα μόνο από τα μέτρα που θεσμοθετήθηκαν ήταν: ο καθορισμός του κατώτατου μισθού με νόμο και όχι με συλλογικές διαπραγματεύσεις, η αναστολή της αρχής της εύνοιας και της επεκτασιμότητας των κλαδικών ΣΣΕ και η αύξηση της απαιτούμενης απαρτίας για την κήρυξη απεργίας. Επιπλέον, σε πολλές επιχειρήσεις δημιουργήθηκαν Ενώσεις Προσώπων<sup>39</sup>, για να παραμεριστούν τα εργατικά συνδικάτα. Η αποδυνάμωση των συνδικάτων οδηγεί στην ατομική διαπραγμάτευση του εργαζόμενου με τον εργοδότη είτε για τον καθορισμό των όρων εργασίας είτε για την επίλυση των διαφορών. Η παρέμβαση των εργατικών συνδικάτων θα μπορούσε

<sup>38</sup> Ατομικών και συλλογικών.

<sup>39</sup> Οι Ενώσεις Προσώπων δεν καλύπτονται από τις προστατευτικές διατάξεις του συνδικαλιστικού νόμου και λειτουργούν συχνά ως εργοδοτικός μηχανισμός.

να συμβάλλει στην επίλυση διαφορών πριν αυτές φτάσουν στο Σ.ΕΠ.Ε. ή στα δικαστήρια.

Τέλος θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο ίδρυσης ξεχωριστού ειδικού δικαστηρίου που να επιλαμβάνεται των εργατικών υποθέσεων. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας αυτών των δικαστηρίων εκφεύγει από το αντικείμενο της παρούσας εργασίας και απαιτεί ειδική επιστημονική μελέτη. Η πολύχρονη ευρωπαϊκή εμπειρία από τη λειτουργία τέτοιων θεσμών πρέπει να διερευνηθεί σε βάθος και να αναδειχθούν τα πιθανά οφέλη που θα είχε η υιοθέτηση του συγκεκριμένου θεσμού στην Ελλάδα.

## 8. Επίλογος

Κλείνοντας την παρούσα εργασία πρέπει να επισημανθεί πως η θεσμοθέτηση των πιο κατάλληλων και αποτελεσματικών μηχανισμών για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σε μια εποχή που δέχονται καθολικό πλήγμα, είναι εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα.

Ωστόσο οι μηχανισμοί αυτοί δεν μπορούν να λειτουργήσουν πέρα από ένα όριο. Τα πλήγματα στα συμφέροντα των εργαζομένων δεν έρχονται ως αποτέλεσμα μόνο από την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αλλά κάποιες φορές και από το περιεχόμενο της. Τα προηγούμενα χρόνια στην Ελλάδα, με γνώμονα την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας ψηφίστηκαν δεκάδες νόμοι που αποψήλωσαν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, αν συνιστά πραγματική προστασία για τους εργαζόμενους η τήρηση αυτής της νομοθεσίας.

Η ουσιαστική προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων δεν μπορεί να εξαντλείται μόνο στο επίπεδο κάποιων διοικητικών ή δικαστικών οργάνων αλλά εξαρτάται και από άλλους παράγοντες όπως το επίπεδο συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων αλλά και ο γενικότερος συσχετισμός δυνάμεων μέσα στο κοινωνικό πεδίο. Εξαρτάται ακόμη και από το κατα πόσο οι εργαζόμενοι προβάλλουν και διεκδικούν τα δικά τους αυτοτελή συμφέροντα που αντικειμενικά είναι αντίθετα από αυτά των εργοδοτών. Κάτω από αυτό το πρίσμα η σύγκρουση είναι σίγουρα αποτελεσματικότερη μέθοδος από τη συμφιλίωση.

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Cokert, L. ( 2018 ) ‘The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1:Slovenia’, *The law reviews* [online]. Available from:  
<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167310/slovenia> (Accessed 2 December 2018)
- Ebisui, M., Cooney, S., και Fenwick, C. (2016) *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*. Γένοβα: International labour office.
- Eurofound (2010) *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolutions*. Ιρλανδία: Eurofound.
- Goldberg, F., Rogers, N. Santer, F., Cole, R. (2014). *Dispute resolution: negotiation, mediation, and other processes*. Aspen Publishers.
- Zalar, A. (2011) ‘Δικαστές και Διαμεσολάβηση στην Ευρώπη’. Στο Αναστασοπούλου,  
 I. *Η Διαμεσολάβηση στις Αστικές και Εμπορικές Διαφορές Πρακτικά και Συμπεράσματα του Διεθνούς Σεμιναρίου «Αστική και Εμπορική Διαμεσολάβηση στις Διασυνοριακές Διαφορές»* (σελ. 61-70). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ζερδελής, Δ. (2015) *Εργατικό δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις*.  
 Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Θεοχάρης, Δ. (2015) *Η διαμεσολάβηση ως μέσο εναλλακτικής επίλυσης διαφορών: κατ’άρθρο ανάλυση και ερμηνεία του ν 3898/2010*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Κουκιάδης, Ι. (1985) *Στοιχεία εργατικού δικαίου: ατομική σχέση εργασίας*. Αθήνα -Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.



- Κουσουύλης, Σ. (2004). *Διαιτησία Ερμηνεία κατ' άρθρο*. Αθήνα Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Λένιν, Ι. (1976). 'Για τα δικαστήρια διαιτησίας'. Στο: Λένιν, Ι. *Άπαντα τόμος 4* (σελ.280-293). Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Ληξουργιώτης, Ι. (2013) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μακρυδημήτρης, Α. (2010) *Δημόσια Διοίκηση: στοιχεία διοικητικής Οργάνωσης*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Matteis, A., Accardo, P., Mammone G.(xxxx) 'National Labour Law Profile: Italy' *ILO* [online]. Available from: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm) (Accessed 9 December 2018)
- Παπαϊωάννου, Γ. (2005 ) 'Οι διαδικασίες εξώδικης επίλυσης ιδιωτικών διαφορών ιδίως στο πεδίο προστασίας του καταναλωτή', *Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιρειών*, τεύχος 2.
- Redfern, A., Hunter, M. (1991) *Law and Practice of International Commercial Arbitration*. London: Sweet & Maxwell.
- Ρεντούλης, Π. (2006) 'Τα γαλλικά πολιτικά δικαιοδοτικά όργανα' *Δίκη*, τεύχος 7 [online]. Available from: <http://www.kostasbeys.gr/articles.php?s=4&mid=1479&mnu=3&id=23652> (Accessed 2 December 2018)
- Robertson, N. (2018 ) 'The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1: United Kingdom', *The law reviews* [online]. Available from: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167325/united-kingdom> (Accessed 2 December 2018)
- Saloheimo, J.(xxxx) 'National Labour Law Profile: Republic of Finland', *ILO* [online]. Available from:

<https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles>

[/WCMS\\_158896/lang--en/index.htm#P1\\_49](/WCMS_158896/lang--en/index.htm#P1_49) (Accessed 1 December 2018)

Sánchez, J. (2018) 'The Labour and Employment Disputes Review – Edition

1:Spain', *The law reviews* [online]. Available from:

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167320/spain>

(Accessed 2 December 2018)

Schmit, P. (2018) 'The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1:

Luxembourg', *The law reviews* [online]. Available from:

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167306/luxembourg>

(Accessed 7 December 2018)

Sgubini, A., Prieditis, M., Marighetto, A. (2004) 'Arbitration, Mediation

and Conciliation: differences and similarities from an International and Italian

business perspective.', [online]. Available from:

<http://www.mediate.com/articles/sgubinia2.cfm> (Accessed 10 December

2018)

Spangler, B. (2003) 'Beyond Intractability' [online]. Available from:

<http://www.beyondintractability.org/essay/facilitation> (Accessed 10 December

2018)

Simon, N. (2018) 'The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1:

Belgium', *The law reviews* [online]. Available from:

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167296/belgium>

(Accessed 2 December 2018)

Stålhammar, J. (2018) 'The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1:

Sweden', *The law reviews* [online]. Available from:

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167321/sweden> (Accessed 2 December 2018)

Τριανταφυλλίδης, Χ. (2008) σε *Απαλαγάκη Εφαρμογές Πολιτικής Δικονομίας*.

Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Χαμηλοθώρης, Ι. (2011) 'Η διαμεσολάβηση στην Ελλάδα'. Στο Αναστασοπούλου, Ι.

*Η διαμεσολάβηση στις αστικές και εμπορικές διαφορές Πρακτικά και Συμπεράσματα του Διεθνούς Σεμιναρίου «Αστική και Εμπορική Διαμεσολάβηση στις Διασυνοριακές Διαφορές»* (σελ. 52 - 60). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Νομοθεσία

Σύνταγμα της Ελλάδας [online]. Available from:

<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf> (Accessed 8 December 2018)

ν.3898/2010 (ΦΕΚ Α' 211)

ν. 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170)

ν.4144/2013 (ΦΕΚ Α' 88)

ν.3094/2003 (ΦΕΚ Α' 10)

ν.4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232)

ν.. 3304/2005 (ΦΕΚ Α' 16)

π.δ 134/2017 (ΦΕΚ Α' 168)

ν.1876/1990 (ΦΕΚ Α' 27)

ν 1756/1988 (ΦΕΚ Α' 35)

ν.3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26)

Κώδικας Ποινικής Δικονομίας [online]. Available from:

<http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikos/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%9A%CE%A9>

[https://www.legislation.gov.uk/uk/legislation/2011/02/epidosi\\_thyrokoli\\_si-kodikas-politikis-dikonomias](https://www.legislation.gov.uk/uk/legislation/2011/02/epidosi_thyrokoli_si-kodikas-politikis-dikonomias) (Accessed 11 December 2018)

Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας [online]. Available from:

[https://hellenicmunicipalpolice.files.wordpress.com/2011/02/epidosi\\_thyrokoli\\_si-kodikas-politikis-dikonomias.pdf](https://hellenicmunicipalpolice.files.wordpress.com/2011/02/epidosi_thyrokoli_si-kodikas-politikis-dikonomias.pdf) (Accessed 10 December 2018)

Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (1950) [online]. Available from: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ELL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL.pdf) (Accessed 10 December 2018)

Κανονισμός 524/2013 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και Κοινοβουλίου [online].

Available from:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0524&from=EL> (Accessed 10 December 2018)

Οδηγία 2000/ 31/EK [online]. Available from:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0031:EL:HTML> (Accessed 11 December 2018)

2001/310/EK Σύσταση της Επιτροπής [online]. Available from:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001H0310&from=EL> (Accessed 10 December 2018)

Πράσινη Βίβλος(2002) [online]. Available from:

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2002/EL/1-2002-196-EL-F1-1.Pdf> (Accessed 11 December 2018)

Οδηγία 2000/43/EK [online]. Available from:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL> (Accessed 11 December 2018)

Οδηγία 2000/78/EK [online]. Available

from:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL> (Accessed 11 December 2018)

Οδηγία 2014/54/EE [online]. Available from:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054&from=EL> (Accessed 11 December 2018)

Εκθέσεις

Σ.ΕΠ.Ε. (2000) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3710.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2001) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3711.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2002) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available

from:<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3712.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2003) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3713.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2004) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available

from:<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3714.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2005) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3715.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2006) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3716.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2007) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3717.pdf> (Accessed 2 December 2018)

Σ.ΕΠ.Ε. (2008) 'Εκθεση πεπραγμένων', [online]. Available from:

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3718.pdf> (Accessed 2 December 2018)

- Σ.ΕΠ.Ε. (2009) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/3719.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2010) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/4437.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2011) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/5188.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2012) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/6810.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2013) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/7702.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2014) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/11658.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2015) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/11659.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2016) ‘Έκθεση πεπραγμένων’, [online]. Available from:  
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/11663.pdf> (Accessed 2 December 2018)
- Σ.ΕΠ.Ε. (2017) ‘Έκθεση πεπραγμένων’
- Συνήγορος του Πολίτη (2016) ‘Ετήσια έκθεση’, [online]. Available from:  
<https://www.synigoros.gr/resources/ee2016-00-stp.pdf>
- Έκθεση επί του νομοσχεδίου «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (2013)  
[online]. Available from:  
<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/a-agora-epi.pdf>

Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2016) ‘Ετήσια αναφορά ’

Τμήμα Συμφιλίωσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας,  
Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2017) ‘Ετήσια αναφορά ’

Αιτιολογική έκθεση ν.4144/2013 [online]. Available from:

<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/a-parasf-eis.pdf> (Accessed 10 December 2018)

Ιστοσελίδες

<https://www.ilo.org/>

<https://www.industrialcourt.gov.uk/>

<https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

<https://prudhommes.ooreka.fr/comprendre/composition-du-conseil-des-prudhommes>

<https://e-justice.europa.eu/>

<https://europa.eu/>

<http://www.oecd.org/>

<https://www.sepenet.gr/>

<https://www.synigoros.gr/>

<http://www.opemed.gr/>

<http://www.ypakp.gr/>

<https://www.inegsee.gr/>

<https://www.acci.gr/>

<https://www.hellenicparliament.gr/>



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο  
και Ευρωπαϊκό Ταμείο

Ε.Π.  
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ  
ΔΗΜΟΣΙΟΥ  
ΤΟΜΕΑ**



ΕΣΠΑ  
2014-2020  
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

[www.ekdd.gr](http://www.ekdd.gr)