



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Διπλωματική Εργασία

**Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥ FINAL OFFER ARBITRATION ΣΤΗΝ
ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ-
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΩΝ ΠΑΙΓΝΙΩΝ ΚΑΙ Η ΠΙΘΑΝΗ
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
ΔΙΚΑΙΤΗΣΙΑΣ**

Του

ΚΑΜΠΙΑΝΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά
(Δίκαιο και Οικονομικά στον τομέα των Επιχειρήσεων)

Μάρτιος 2023

Περίληψη

Η παρούσα εργασία επιχειρεί μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την λειτουργία του Final Offer Arbitration ή Διαιτησία Τελικής Προσφοράς (ΔΤΠ) και επιχειρεί να την εξετάσει αντιπαραβάλλοντάς την με την Παραδοσιακή Διαιτησία (ΠΔ) την οποία και εφαρμόζει η Ελληνική έννομη τάξη για την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Εκτός αυτών η συγκεκριμένη εργασία επιδιώκει να αποσαφηνίσει σημεία και έννοιες που ο συγγραφέας θεώρησε σημαντικά, χρήσιμα ή ακόμα και ενδιαφέροντα για την κατανόηση της εκτενούς βιβλιογραφίας που ασχολείται με το ζήτημα της λειτουργίας της ΔΤΠ. Παραθέτονται απεικονίσεις δεδομένων και διαγράμματα που θεωρείται ότι θα βοηθήσουν στην κατανόηση της θεωρητικής ανάλυσης τόσο της ΔΤΠ όσο και στην σύγκρισή της με την ΠΔ. Αναφορικά με την δομή: αρχικά περιγράφεται συνοπτικά η νομοθεσία που διέπει το Ελληνικό σύστημα διαιτησίας. Έπειτα γίνεται αναφορά σε δύο κριτήρια που χρησιμοποιεί η βιβλιογραφία για την αξιολόγηση διαιτητικών μηχανισμών. Έστερα περιγράφεται ο τρόπος λειτουργίας της Διαδικασίας Τελικής Πρότασης με την βοήθεια της θεωρίας των παιγνίων. Αφού γίνει λόγος για το πώς επιδρά στις στρατηγικές των μερών η αποστροφή ως προς τον κίνδυνο, η αβεβαιότητα σχετικά με την απόφαση του διαιτητή, και το πώς αυτός μπορεί να διαμορφώνει την απόφασή του, παρατίθεται συγκριτικά στοιχεία για τις δύο διαδικασίες. Τέλος ακολουθεί η περιγραφή κάποιων εναλλακτικών τύπων της Διαδικασίας Τελικής Πρότασης που απαντώνται στη βιβλιογραφία και τα συμπεράσματα που εξάγονται από την βιβλιογραφία που εξετάστηκε.

*Ευχαριστώ,
τους καθηγητές μου κ. Γούλα και κ. Σαρτζετάκη
που ήταν κάθε στιγμή πρόθυμοι να με βοηθήσουν και να με αφογκραστούν,
την οικογένεια μου και την Βιβή
που με στήριζαν μέχρι την τελευταία λέξη.*

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	ii
Περιγραφή του ελληνικού συστήματος	1
Ο ρόλος της διαιτησίας στην ελληνική έννομη τάξη	1
Προσφυγή στη διαιτησία.....	2
Επιλογή διαιτητή και ο ρόλος του ΟΜΕΔ	3
Διαιτητική Απόφαση(ΔΑ).....	4
Δικαστικός έλεγχος της ΔΑ	6
Ο παραδοσιακός χαρακτήρας του ελληνικού συστήματος διαιτησίας.....	6

Ο τρόπος λειτουργίας της Διαιτησίας Τελικής Πρότασης	7
Σύντομη περιγραφή της ΔΤΠ (Final Offer Arbitration) και πως διαφέρει από την Παραδοσιακή Διαιτησία.....	7
Σύγκλιση προτάσεων και Ζώνη Διαπραγμάτευσης.....	8
Σύγκλιση προτάσεων.....	9
Ζώνη Διαπραγμάτευσης.....	11
Σχόλια σχετικά με τις Ζώνες Διαπραγμάτευσης αι την Σύγκλιση των Τελικών Προτάσεων	12
Πώς η θεωρία των παιγνίων χρησιμοποιείται για να αναλύσει την ΔΤΠ	13
Συμπεριφορά απέναντι στον κίνδυνο.....	16
Ο ρόλος της αβεβαιότητας	19
Γνώση σχετικά με την απόφαση του διαιτητή	19
Αγνοία σχετικά με την απόφαση του διαιτητή.....	21
Πως διαμορφώνει ο διαιτητής την άποψή του;	24
Σύγκριση Παραδοσιακής Διαιτησίας και Διαδικασίας Τελικής Πρότασης.....	26
Θεωρητική σύγκριση	26
Εμπειρική σύγκριση- Η περίπτωση του New Jersey.....	29
Αποτελέσματα εργαστηρίου.....	31
Η ΔΤΠ στον χώρο του Baseball.....	34
Εναλλακτικές μορφές ΔΤΠ.....	36
Συμπέρασμα	37
Βιβλιογραφία.....	38

Περιγραφή του ελληνικού συστήματος

Ο ρόλος της διαιτησίας στην ελληνική έννομη τάξη

Το άρθ. 22, παρ. 2 του Συντάγματος ορίζει πως «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία». Εξετάζοντας την ΟλΣτΕ 2307/2014, είναι φανερό πως η βούληση της ελληνικής πολιτείας είναι στραμμένη προς την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Συγκεκριμένα, η σκέψη 32 της απόφασης αναφέρει πως ο σκοπός του αρθ.22 παρ. 2 του Συντάγματος είναι *«κυρίως, η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων, κατά το δυνατόν, λύσεων»*. Όταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν καταλήγουν σε συμφωνία τίθεται το ερώτημα του τρόπου επίλυσης της διαφοράς. Η διαφορά συμφερόντων μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων αποτελεί ενδογενές χαρακτηριστικό του καπιταλιστικού συστήματος. Η απεργία της εργατικής πλευράς αποτελεί ένα πραγματικό ενδεχόμενο μίας τέτοιας διαφοράς με ζημιογόνες συνέπειες για τον εργοδότη, τους εργαζομένους και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (Καζάκος,1998,σ.40;Παπαδημητρίου, 2022,σ.214). Είναι λοιπόν προς όφελος της έννομης τάξης η επίλυση των συλλογικών διαφορών με ειρηνικά μέσα και για τον λόγο αυτό προβλέπονται διαδικασίες παρέμβασης τρίτων στις συλλογικές διαφορές (Ζερδελής,σελ252)(ΟΛΑΠ 25/2004,σκέψη 3).

Ο στόχος του θεσμού της διαιτησίας στην ελληνική έννομη τάξη είναι τα μέρη να καταλήξουν σε μεταξύ τους συμφωνία και η διαδικασία διαιτησίας να λειτουργήσει ενισχυτικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως διατυπώνεται στην σκέψη 32 της απόφασης ΟλΣτΕ 2307/2014, η συλλογική διαπραγμάτευση και όχι η διαιτησία *«...πρέπει εν τούτοις, κατά την ως άνω συνταγματική ρύθμιση, να αποτελεί τον κύριο τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών »*. Το άρθ. 22, παρ. 2 του Συντάγματος έτσι όπως διατυπώνεται, δίνει προτεραιότητα στις συλλογικές ελεύθερες διαπραγματεύσεις (Ζερδελής 2020,σ.253). Ο χαρακτήρας της διαιτησίας του ν.1876/1990 είναι επικουρικός καθώς η διαδικασία ενεργοποιείται όταν και αν τα μέρη αποτύχουν στις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις και συγκεκριμένα σύμφωνα με την ολομέλεια του Αρείου Πάγου (ΟΛΑΠ 25/2004): *«δεδομένου ότι ο θεσμός της υποχρεωτικής διαιτησίας δεν επιβάλλεται*

ως αποκλειστικό σύστημα διαιτησίας και δεν εκτοπίζει το βασικό στόχο, δηλαδή την προτεραιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά ενεργοποιείται μόνο κατ' εξαίρεση σε περίπτωση που αυτές (διαπραγματεύσεις) αποτύχουν».

Προσφυγή στη διαιτησία

Τα άρθρα 1 και 2 του νόμου 1876/1990 ρυθμίζουν το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία. Η προσφυγή στην διαιτησία μπορεί γίνει είτε μετά από κοινή συμφωνία των μερών σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, είτε μονομερώς, ωστόσο υπό προϋποθέσεις. Ο ν.4635/2019 περιόρισε σημαντικά την δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία (Ζερδελής 2020,σ.274). Πλέον η μονομερής προσφυγή περιορίζεται σε δύο περιπτώσεις. Η πρώτη περίπτωση αφορά τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας. Συγκεκριμένα, η προσφυγή από οποιοδήποτε μέρος εάν «η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου» (παρ.2, άρθ. 16, ν.1876/1990 όπως τροποποιήθηκε από τον ν.4635/2019). Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διάταξης μία επιχείρηση κρίνεται κοινής ωφέλειας όχι βάσει της νομικής της μορφής αλλά βάσει των υπηρεσιών που παρέχει (Ζερδελής 2020,σ.275). Η δεύτερη περίπτωση αφορά όλες τις υπόλοιπες επιχειρήσεις που δεν αποτελούν επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (εδ.β παρ. 2 άρθρο 16), ωστόσο θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις: «εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.». Η οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων ορίζεται στο ίδιο άρθρο, αλλά γίνεται ξεκάθαρο πως θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία της μεσολάβησης και το μέρος που προσέφυγε να έχει αποδεχτεί την πρόταση του μεσολαβητή (εδ. ββ, παρ.2, άρθ. 16). Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται ώστε να καταστεί η μονομερής προσφυγή εφικτή διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην διαδικασία καθώς η ΔΑ επί μίας τέτοιας προσφυγής είναι άκυρη εάν δεν συμπεριλαμβάνει πλήρη αιτιολογία σχετικά με την συνδρομή των προϋποθέσεων (Ζερδελής 2020,σ.279). Επίσης να σημειωθεί πως σύμφωνα με το άρθρο 9 του νόμου 1876/1990, η άσκηση του δικαιώματος σε απεργία αναστέλλεται για δέκα ημέρες σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Σύμφωνα με την σκέψη 32 της απόφασης 2307/2014 της ολομέλειας του ΣτΕ, το Σύνταγμα όχι μόνο επιτρέπει την θέσπιση συστήματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (συγκεκριμένα αναφέρει «Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει την συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά, σύμφωνα με την συνταγματική αυτή διάταξη, αρκεί προς τούτο η θέληση έστω και του ενός μέρους.»), αλλά υποχρεώνει τον νομοθέτη «να προβλέψει την διαιτησία ως επικουρικό τρόπο επίλυσεως συλλογικών διαφορών εργασίας έστω και χωρίς την βούληση ενός από τα μέρη». Επίσης, η εν λόγω απόφαση έκρινε πως η προαιρετική διαιτησία (δηλαδή η διαιτησία που ξεκινά μετά από κοινή βούληση των μερών) εντάσσεται στην σφαίρα της συλλογικής αυτονομίας και άρα «η ειδική μνεία στο συνταγματικό κείμενο της διαιτησίας θα ήταν περιττή, αν αφορούσε μόνο την συναινετική προσφυγή σε αυτήν και όχι και την δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία» (Ζερδελής 2020,σ.259).

Επιλογή διαιτητή και ο ρόλος του ΟΜΕΔ

Η ελληνική έννομη τάξη προβλέπει με το άρθ.17 του ν. 1876/1990 την ίδρυση του ΝΠΙΔ με την επωνυμία «Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας»(ΟΜΕΔ) από τους καταλόγους του οποίου επιλέγονται οι διαιτητές. Ο ΟΜΕΔ όπως ορίζει ο προαναφερθείς νόμος αποτελεί το θεσμικό όργανο που αναλαμβάνει να υποστηρίξει τις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του η κυριότερη και σημαντικότερη είναι να «οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας» (εδ.α, παρ.2, αρθ.17, ν.1876/1990). Ο νομοθέτης ενέταξε τον εν λόγω οργανισμό στην σφαίρα του ιδιωτικού δικαίου, γεγονός που τον απομάκρυνε από την μορφή της διοικητικής υπηρεσίας, αποσκοπώντας στην παροχή ανεξάρτητων από τον κρατικό παρεμβατισμό υπηρεσιών διαμεσολάβησης και διαιτησίας (Παπαδημητρίου Κ, εισήγηση,2002). Ο ΟΜΕΔ είναι ένας πλήρως αυτοδιοικούμενος οργανισμός του οποίου το διοικητικό συμβούλιο απαρτίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους. Συγκεκριμένα, «Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από: α) έναν εκπρόσωπο του Σ.Ε.Β., έναν της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και έναν της Ε.Σ.Ε.Ε., με τους αναπληρωτές τους, β) τρεις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε., με τους αναπληρωτές τους και γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α' και β', η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση...» (παρ. 3,

άρθ. 17 ν.1876/1990), Το άρθρο 17 παράγραφος 8 του ίδιου νόμου, καθώς και ο κώδικας δεοντολογίας των διαιτητών διαμεσολαβητών (ΥΑ 44746/Δ1.10008 / ΦΕΚ Β-3996/31-12-2013), υπογραμμίζουν την ανάγκη για ανεξαρτησία και αμεροληψία που απαιτείται να διέπει τον οργανισμό με τα όργανά του και κατ' επέκταση την διαιτητική διαδικασία.

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του νόμου 1876/1990 και ειδικότερα στην παράγραφο 3, η διαιτησία μπορεί να διεξαχθεί είτε από έναν διαιτητή είτε από μία Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας. Ωστόσο, στις περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής η διαιτησία διεξάγεται αποκλειστικά από την επιτροπή. Το ίδιο άρθρο ορίζει στην επόμενη παράγραφο, πως μετά την προσφυγή στην διαιτησία, τα μέρη καλούνται από τον Ο.ΜΕ.Δ ώστε να ορίσουν διαιτητή ενώπιον του. Ο διαιτητής -ή στις περιπτώσεις της τριμελούς επιτροπής, οι διαιτητές- και οι αναπληρωτές τους της προέρχονται από τους καταλόγους του Ο.ΜΕ.Δ. Τα μέρη είτε συμφωνούν στην επιλογή, είτε επιλέγεται διαιτητής με κλήρωση στην περίπτωση διαφωνίας. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει άρνηση μία φορά για το αποτέλεσμα της κλήρωσης.

Διαιτητική Απόφαση(ΔΑ)

Το ισχύον σύστημα διαιτησίας παρέχει στον Διαιτητή (ή στην Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας) την αρμοδιότητα και την υποχρέωση να εκδώσει ΔΑ. Σκοπός της ΔΑ δεν είναι να επιλύσει νομικές διαφορές αποσαφηνίζοντας τους ισχύοντες κανόνες δικαίου (νομικές διαφορές), αλλά με την δημιουργία «νέου δικαίου» να επιλύσει συλλογικές διαφορές συμφερόντων (Ληξουριώτης 2020,σ.353). Για αυτόν τον λόγο η ΔΑ εξομοιώνεται με ΣΣΕ το αποτέλεσμά της είναι ίδιο με αυτό της ΣΣΕ καθώς δεσμεύει τους τρίτους με κανονιστική ισχύ όπως και μία ΣΣΕ (Ζερδελής,2020) (αρθ.2 , ν.1876/1990). Η δεσμευτικότητα αυτή της ΔΑ είναι που διαφοροποιεί την διαιτησία από τις υπόλοιπες μορφές ειρηνικής επίλυσης των εργατικών διαφορών στην ελληνική έννομη τάξη, καθώς μπορεί η παρέμβαση του διαιτητή να εμφανίζει συμφιλιωτικά και μεσολαβητικά χαρακτηριστικά, η αποδοχή της απόφασής του από τα μέρη ωστόσο δεν είναι προαιρετική (Παπαδημητρίου,2022,σ.193).

Όπως αναφέρει ο Καζάκος (1998,σ.81) για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των μερών στη διαιτητική διαδικασία αλλά και για να εξασφαλισθεί η εγκυρότητα της ΔΑ - εκτός των θεμελιωδών δικαιοκρατικών αρχών- έχει διαμορφωθεί και τηρείται μεταξύ άλλων κατά την διαδικασία η αρχή της προηγούμενης ακρόασης. Σύμφωνα με αυτήν, τα

μέρη, έχουν το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα (άρθρο 20, παρ. 1 Σ) -το οποίο «εφαρμόζεται,...με βάση την άμεση ενέργεια των συνταγματικών διατάξεων και σε ιδιωτικού δικαίου διαδικασίες» (σ.83).- να παραθέτουν ενώπιον του διαιτητή, τις προτάσεις και τους ισχυρισμούς τους. Ο διαιτητής οφείλει λοιπόν να εξετάζει την επιχειρηματολογία των δύο πλευρών, καθώς και «στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας» (παρ.5, άρθ.16, ν.1876/1990). Οφείλει επίσης και να σεβαστεί την βούληση των μερών εάν αυτά συμφώνησαν σε ορισμένα ζητήματα κατά τα προηγούμενα στάδια (Παπαδημητρίου,2022,σ.206). Το περιεχόμενο της ΔΑ δεν μπορεί να ορίσει παροχές οι οποίες θα υπερβαίνουν αυτών που αιτείται η εργατική πλευρά ή θα υστερούν αυτών που προσέφερε ο εργοδότης (Καζάκος, σ.89).

Σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990, όπως αυτή διαμορφώθηκε με τον ν. 4635/2019, ο διαιτητής, προτού καταλήξει σε τελική απόφαση, καλείται να συνυπολογίσει χρηματοοικονομικούς παράγοντες. Συγκεκριμένα, οφείλει να μελετήσει «κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού». Ο νομοθέτης υποχρεώνει τον διαιτητή να τεκμηριώνει επαρκώς την απόφαση στην οποία κατέληξε, ώστε να προστατευτεί το νομικό και ηθικό κύρος της απόφασης αλλά και να τεκμηριώνεται το αμερόληπτο του διαιτητή, καθώς η απόφαση έρχεται για να δώσει μια οριστική λύση στη διαμάχη αντίθετων εργασιακών συμφερόντων. (Αιτιολογική έκθεση ν.4303/2014,ΕΕργΔ 2014,1226). Ωστόσο είναι αναγκαίο να αναφέρουμε πως ο νομοθέτης δίνει το δικαίωμα έφεσης της ΔΑ με την προσθήκη του άρθρου 16^Α στον ν.1876/1990. Οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση επί της απόφασης της οποίας η ισχύς αναστέλλεται έως ότου εκδοθεί η ΔΑ δευτέρου βαθμού από την Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας η οποία αναλαμβάνει την έφεση (Παπαδημητρίου,2022,σ.206). Σύμφωνα με το ίδιο άρθρο η επιτροπή αποτελείται από δύο μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του ΟΜΕΔ, έναν Σύμβουλο του Συμβουλίου της Επικρατείας, έναν Αρεοπαγίτη και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και «τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν

πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους» (εδ. α, παρ.2, άρθ. 16, ν.1876/1990).

Δικαστικός έλεγχος της ΔΑ

Ο δικαστικός έλεγχος της ΔΑ υπάγεται στην δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων (Ληξουριώτης 2020,σ.390).Μπορεί να λάβει χώρα είτε «παρεμπιπτόντως» μέσω της εκδίκασης μίας άλλης διαφοράς όπου δημιουργείται ζήτημα εφαρμογής μίας ΔΑ, είτε «ευθέως» εάν ασκηθεί αγωγή ακύρωσής της (σ.39). Κατά τον έλεγχο της ΔΑ δεν κρίνεται η ουσιαστική κρίση του διαιτητή, καθώς έτσι η δικαστική κρίση θα υποκαθιστούσε την διαιτητική (Ζερδελής 2020,σ.286). Έτσι ο έλεγχος της ΔΑ περιορίζεται στο αν η ΔΑ ρυθμίζει θέματα τα οποία δεν επιτρέπεται, αν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία, αν παραβιάζονται διατάξεις δημόσιας τάξης ή και συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα ή εάν απολείπεται η απαραίτητη αιτιολόγηση (Ζερδελής 2020,σ.286-7).

Ο παραδοσιακός χαρακτήρας του ελληνικού συστήματος διαιτησίας

Στην ελληνική έννομη τάξη ο διαιτητής διαμορφώνει κατά την κρίση του το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης (ΔΑ), περιοριζόμενος ωστόσο από τα σημεία της διαφωνίας «όπως αυτή οροθετήθηκε από τα μέρη» (ΟΛΑΠ 850/2020). Ο διαιτητής σύμφωνα με τον Ζερδελή (2020, σ.274). «τέμνει» την διαφορά με την έκδοση της απόφασής του, η οποία αποτελεί δεσμευτική για τα μέρη. Κατά την παραδοσιακή διαιτησία και σύμφωνα με τον τρόπο που χρησιμοποιείται ο όρος αυτός στην ξένη βιβλιογραφία (ενδεικτικά Olszewski,2005; Armstrong,2004), ο διαιτητής είναι ελεύθερος να επιβάλει οποιονδήποτε διακανονισμό θεωρεί δίκαιο μεταξύ των δύο αντιπαραβαλλόμενων προτάσεων. Συμπερασματικά, από τον τρόπο που περιγράφεται παραπάνω, η διαδικασία λήψης της διαιτητικής απόφασης, η διαιτησία στο ελληνικό δίκαιο λαμβάνει την μορφή της «Παραδοσιακής» Διαιτησίας (από εδώ και στο εξής ΠΔ). Εξαιρετικά ενδιαφέροντα είναι η σκέψη 7 της απόφασης του Αρείου Πάγου 850/2020 σχετικά με το αντικείμενο της ΔΑ, σύμφωνα με την οποία ο διαιτητής με την απόφασή του «υποκαθιστά την ελλείπουσα συμφωνία των μερών επί της συλλογικής διαφοράς, όπως αυτή οροθετήθηκε από τα μέρη και κατά την έκταση που δεν επήλθε συμφωνία». Η απόφαση του Αρείου Πάγου κάνει λόγο για υποκατάσταση της συμφωνίας «όπως αυτή

διαμορφώθηκε από τα μέρη» και άρα με την επιλογή των λέξεων αυτών παραπέμπει σε μία λύση της διαμάχης η οποία θα βρίσκεται ανάμεσα των προτάσεων των δύο μερών.

Ο τρόπος λειτουργίας της Διαιτησίας Τελικής Πρότασης

Σύντομη περιγραφή της ΔΤΠ (Final Offer Arbitration) και πως διαφέρει από την Παραδοσιακή Διαιτησία

Ο όρος Final Offer Arbitration ή για συντομία ΔΤΠ μεταφράζεται στα ελληνικά ως «διαιτησία τελικής προσφοράς» (στο εξής ΔΤΠ) ή «διαδικασία τελευταίας καλύτερης προσφοράς» όπως την μεταφράζει και χρησιμοποιεί -ίσως για πρώτη φορά- ο Έλληνας νομοθέτης στον ν.4714/2020 που ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 2017/1852 της ΕΕ σχετικά με τους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών στην ΕΕ και συγκεκριμένα την επίλυση διαφορών μεταξύ χωρών σε θέματα Συμβάσεων Αποφυγής Διπλής Φορολογίας.

Σε αντίθεση με την παραδοσιακή διαιτησία κατά την οποία ο διαιτητής επιβάλλει μια λύση που αυτός θεωρεί κατάλληλη, στην ΔΤΠ είναι αναγκασμένος να επιλέξει μία εκ των τελικών προτάσεων των μερών (Chetwynd,2009,σ.110). Αποτελεί ένα εναλλακτικό είδος διαιτησίας το οποίο υιοθετήθηκε στις ΗΠΑ για την επίλυση διαφορών μεταξύ των μεγάλων αθλητικών ομάδων και των παικτών τους στον χώρο του Baseball αλλά και στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα στα πλαίσια μιας γενικευμένης προσπάθειας που είχε ως στόχο να βρεθεί ένα σύστημα υποκατάστασης της απεργίας σε νευραλγικούς τομείς του δημοσίου, όπου η χρήση της καθίσταται παράνομη ή επικίνδυνη (Chetwynd,2009,σ.112; Olszewski,2005,σ.2). Σε πολιτειακό επίπεδο της ΗΠΑ, ένα παράδειγμα χρήσης του συγκεκριμένου τύπου διαιτησίας στην επίλυση διαφορών στον δημόσιο τομέα αποτελεί η πολιτεία της Iowa. Συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο 20.22 παρ. 10, της α, της νομοθεσίας που ρυθμίζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις του δημοσίου τομέα ορίζει πως «... Ο διαιτητής επιλέγει [...] την πιο εύλογη προσφορά, κατά την κρίση του, εκ των τελικών προσφορών [...] που υποβάλλονται από τα μέρη». Όσον αφορά την επίλυση διαφορών στον ιδιωτικό τομέα, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αποτελεί το πρωτάθλημα Major League Baseball. Στην επίσημη ιστοσελίδα του πρωταθλήματος (<https://www.mlb.com/glossary/transactions/salary-arbitration>) αναφέρεται ρητά ότι ο

διαιτητής επιλέγει είτε την προσφορά του παίκτη είτε της ομάδας (αλλά όχι κάποια ενδιάμεση) ως μισθό του παίκτη για την επόμενη σεζόν. Η ΔΤΠ μπορεί να λάβει την μορφή *package* ή *issue-by-issue* (Chetwynd,2009,σ.112). Κατά την μορφή πακέτου η κάθε πλευρά καταθέτει μία τελική πρόταση που εντός της περιέχει το σύνολο των θέσεων της για κάθε ζήτημα, και ο διαιτητής καλείται να επιλέξει ένα εκ των δύο πακέτων ως έχουν. Εάν εφαρμόζεται το σύστημα *issue-by-issue*, ο διαιτητής έχει την δυνατότητα να επιλέξει ξεχωριστή πρόταση, από διαφορετικές πλευρές, σε κάθε ζήτημα. Η ΔΤΠ σε μορφή πακέτου αποτελεί πιο σκληρή έκφραση της διαδικασίας καθώς δεν δίνει καμία ευκαιρία στον διαιτητή για συμβιβασμό, ενώ η μορφή *issue-by-issue* μπορεί να προσομοιάσει την παραδοσιακή διαιτησία εάν υπάρχει πληθώρα θεμάτων προς επίλυση. Παρέχει μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας στον διαιτητή καθώς μπορεί να διαλέξει μία εκ των δύο πλευρών σε κάθε ξεχωριστό ζήτημα και έτσι η τελική μορφή της απόφασης να περιέχει ένα μείγμα τελικών προτάσεων των δύο μερών (Chetwynd,2009,σ.113)

Ο βασικός μηχανισμός τον οποίο χρησιμοποιεί η ΔΤΠ βασίζεται σε ένα θεωρητικό τέχνασμα. Υπάρχει ένα **δίλημμα** που καλείται να απαντήσει ο κάθε παίκτης. Όσο λιγότερο διαλλακτικός είναι κατά την σύνθεση της πρότασής του, τόσο περισσότερο διακινδυνεύει να μην επιλεγεί από τον διαιτητή, καθώς κινδυνεύει να κριθεί ως ακραία. Αντίθετα, εάν επιθυμεί να κάνει την πρότασή του πιο «ελκυστική», θα πρέπει να επιλέξει να καταθέσει μία πιο μετριοπαθή πρόταση «θυσιάζοντας» πιθανά οφέλη (Farber,1979,σ.2). Συνεπώς, οι ακραίες ή αλλιώς «παράλογες», προτάσεις τιμωρούνται, ενώ αντιθέτως, οι συμβιβαστικές κινήσεις των παικτών τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης και ενθαρρύνονται (Stevens, 1966,σ.46).

Σύγκλιση προτάσεων και Ζώνη Διαπραγμάτευσης

Κάθε συμφωνία προερχόμενη μετά από διαπραγματεύσεις και αμοιβαίους συμβιβασμούς είναι προτιμότερη από την επιβεβλημένη λύση ενός τρίτου προσώπου. Αυτό διότι, κάθε συλλογική διαπραγμάτευση έχει μοναδικά χαρακτηριστικά τα οποία τα μέρη γνωρίζουν και μπορούν να εκτιμήσουν καλύτερα (Farber,1979). Την ίδια συλλογιστική ακολουθεί και η ΟλΣτΕ 2307/2014, καθώς όπως αναφέρθηκε σε παραπάνω ενότητα η διαιτησία λειτουργεί επικουρικά και προτεραιότητα αποτελεί η επίτευξη ΣΣΕ χωρίς την παρέμβαση τρίτων.

Η παραδοσιακή διαιτησία έχει βρεθεί στο στόχαστρο κριτικής για το αν κατορθώνει τελικά να οδηγήσει τα μέρη προς την κατεύθυνση της διαπραγμάτευσης «καλή τη πίστει». Γενικά, υπάρχει η θεώρηση πως ο διαιτητής στα πλαίσια της παραδοσιακής διαιτησίας συνήθως τείνει να «μοιράσει την πίτα» στα δύο, λαμβάνοντας μία μετριοπαθή θέση ανάμεσα στα δύο μέρη (Donn,1977,σ. 307). Παραδείγματος χάρη, εάν σε μία μισθολογική διαφορά η εργοδοτική πλευρά προτείνει ένα ποσό της τάξεως των \$100.000 και η εργατική παρουσιάσει ως αντιπρόταση \$500.000, η ΔΑ (Διαιτητική Απόφαση) πιθανόν να έληγε την διαφωνία στα \$300.000. Προκειμένου λοιπόν και οι δύο πλευρές να διασφαλίσουν τα συμφέροντά τους, συχνά περιχαράκωνονται σε ακραίες θέσεις και δημιουργείται, όπως αναφέρεται από πολλούς θεωρητικούς, ένα πάγωμα στις διαπραγματεύσεις ή με αγγλικούς όρους ένα «chilling effect» (Chetwynd,2009, σ.111).

Έτσι, η βιβλιογραφία εξέτασε την ΔΤΠ από δύο πλευρές. Πρώτον εάν θεραπεύει το chilling effect και δεύτερον εάν αυξάνει την πιθανότητα τα αντίπαλα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία χωρίς να υπάρξει ανάγκη για δεσμευτική διαιτητική απόφαση (Olszewski,2005). Η σύγκλιση ή απόκλιση των Τελικών Προτάσεων των μερών χρησιμοποιείται για να εξακριβωθεί εάν μετριάζεται το chilling effect, ενώ η πιθανότητα συμφωνίας από το μέγεθος της Ζώνης Διαπραγμάτευσης (Contract Zone), ή σε συντομία, ΖΔ (Olszewski,2005).

Σύγκλιση προτάσεων

Η σύγκλιση των προτάσεων σημαίνει πως τα μέρη έχουν έρθει αρκετά κοντά ώστε το διαιτητικό αποτέλεσμα να είναι περισσότερο αποδεκτό από τους παίκτες καθώς θα βρίσκεται πιο κοντά σε οποιαδήποτε από τις δύο προτάσεις. (Armstrong,2004,σ.645-646;Chetwynd,2009,σ.111).

Οι Farmer & Pecorino (2022,σ.2), κάνουν μία εύλογη παρατήρηση: είναι εύκολο να συγχυθούν οι έννοιες των τελευταίων προσφορών που αντάλλαξαν μεταξύ τους τα μέρη με τις τελικές προτάσεις που καταθέτουν ενώπιον της διαιτησίας και ίσως αυτός να είναι ο λόγος που η έννοια της σύγκλισης των προτάσεων απασχόλησε τόσο έντονα την βιβλιογραφία. Υποστηρίζουν πως ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζεται η ΔΤΠ από τον Stevens είναι λογικό να ώθησε πολλούς μελετητές να θεωρήσουν πως οι τελευταίες προσφορές-αντιπροτάσεις ταυτίζονται με τις τελικές προτάσεις που καταθέτονται ενώπιον του διαιτητή (Farmer & Pecorino 2022,σ.2). Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να

αποσαφηνιστεί ο τρόπος με τον οποίο οι τελικές προτάσεις καταλήγουν στα χέρια του διαιτητή. Για να γίνει αυτό είναι αναγκαίο να ανατρέξουμε στο πηγαίο κείμενο της ΔΤΠ και να παραθέσουμε τους δύο τύπους της, όπως τους αναφέρει ο Stevens (1966).

Στον πρώτο τύπο ΔΤΠ, οι τελευταίες προσφορές μεταξύ των μερών στο διαπραγματευτικό στάδιο αποτελούν και τις Τελικές Προτάσεις που λαμβάνει στα χέρια του ο διαιτητής. Σε αντίθεση, ο δεύτερος τύπος ΔΤΠ, εισάγει, μετά τις διαπραγματεύσεις, ένα στάδιο ακρόασεων ενώπιον της διαιτησίας πριν την έκδοση της ΔΑ και η απόφαση εκδίδεται από μία τριμελή επιτροπή η οποία απαρτίζεται από εκπροσώπους των δύο πλευρών και ένα τρίτο ανεξάρτητο μέρος το οποίο καταλύει την ισοψηφία (Stevens,1966,σ.45-46). Οι τελευταίες προσφορές των μερών σε αυτό το στάδιο της ακρόασης αποτελούν τις τελικές προτάσεις που θα λάβει υπόψη της η επιτροπή. Το πώς η σύγκλιση των τελικών προτάσεων -στην οποία θα αναφερθούμε με περισσότερη λεπτομέρεια παρακάτω- αποτελεί θεμιτό στόχο της ΔΤΠ στον πρώτο τύπο είναι ευνόητο: η σύγκλιση των τελευταίων προσφορών, δηλαδή των τελικών προτάσεων, ισοδυναμεί με συμφωνία. Στον δεύτερο τύπο, αυτό θα συμβεί κατά την διαδικασία ακρόασης η οποία και αυτή σύμφωνα με τον Stevens παρουσιάζει γόνιμο πεδίο διαπραγμάτευσης (Stevens,1966,σ.46) αλλά και μεσολάβησης (σ.47). Λαμβάνοντας ενεργό ρόλο, το ανεξάρτητο μέλος εκμεταλλεύεται την αυξημένη επιρροή που του δίνει η ψήφος του, και έτσι μπορεί να χειραγωγήσει τα μέρη ώστε να φτάσουν σε συμφωνία. Εδώ να σημειωθεί πως όπως αναφέρθηκε κατά την περιγραφή του ελληνικού συστήματος πως τα μέλη και της Τριμελούς όσο και της Πενταμελούς επιτροπής είναι όλα ανεξάρτητα. Γνωστοποιώντας σε καθένα από τα δύο μέρη ξεχωριστά και ιδιωτικά, πως η πρότασή που πρόκειται να καταθέσει το συγκεκριμένο μέρος είναι πιο ακραία από αυτή του αντιπάλου είναι απίθανο να επιλεγθεί, ίσως καταφέρει να οδηγήσει τα μέρη σε συμφωνία σε μία έσχατη προσπάθεια. (Stevens,1966,σ.47). Άρα και σε αυτόν τον τύπο η σύγκλιση των προτάσεων αποτελεί θεμιτό στόχο και κριτήριο επιτυχίας της διαδικασίας.

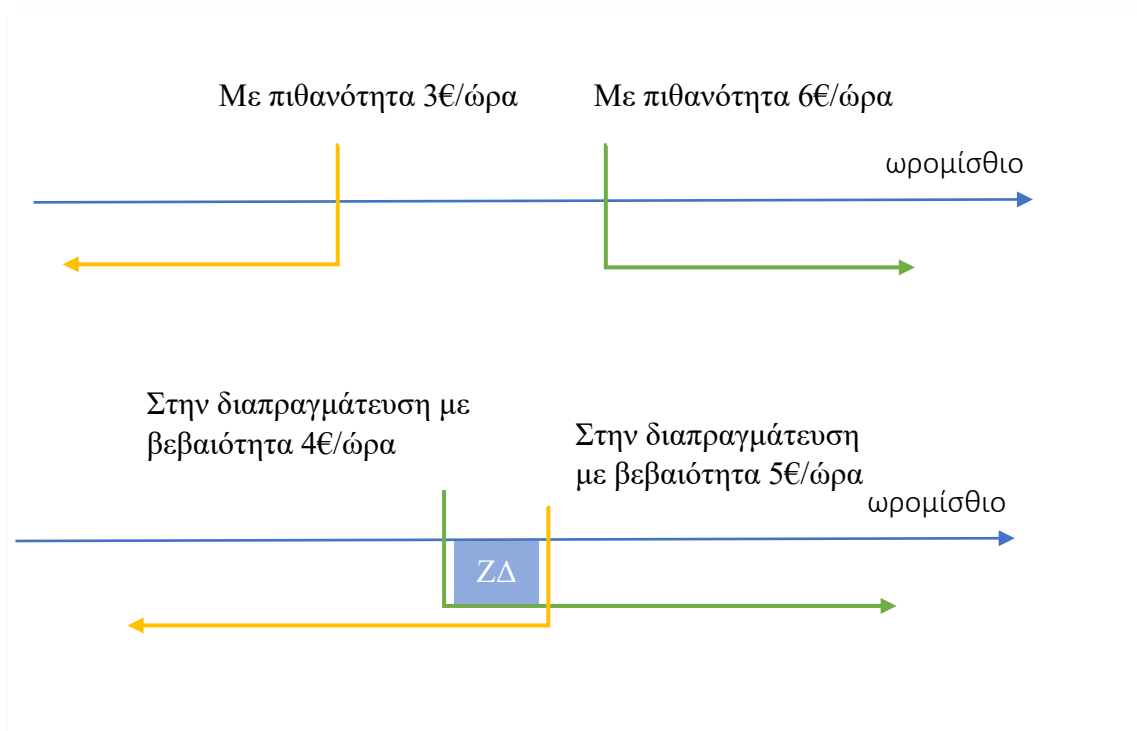
Ωστόσο όπως πολύ σωστά υποδεικνύουν οι Farmer & Pecorino (2022,σ.3), αυτό έρχεται σε αντίθεση με τους κανόνες «Final Offer Arbitration Supplementary Rules», που εκδόθηκαν από το International Centre for Dispute Resolution. Σύμφωνα με το κείμενο των συγκεκριμένων κανόνων στην περίπτωση που χρησιμοποιείται ως διαιτητική διαδικασία η ΔΤΠ, «... αυτοί οι κανόνες παρέχουν ένα πλαίσιο διαιτησίας που δεν υπάρχει σε άλλους κανόνες ή προηγούμενη νομοθεσία» (ICDR,2015, σ.3). Οι συμπληρωματικοί κανόνες ορίζουν πως οι τελευταίες αντιπροτάσεις που έγιναν κατά το διαπραγματευτικό στάδιο δεν θα γνωστοποιούνται στην επιτροπή διαιτησίας και πως οι

τελικές προτάσεις θα γίνονται γνωστές σε μέρη και διαιτητή ταυτόχρονα (ICDR,2015,σ.6). Επίσης, σαν πρόσφατο παράδειγμα νομοθεσίας που χρησιμοποιεί την ΔΤΠ για την επίλυση συλλογικών διαφορών του δημοσίου τομέα, ο κώδικας της πολιτείας της Iowa (PERC Iowa,2022§20.22) ορίζει πως ο διαιτητής θα επιλέξει μεταξύ των Τελικών Προτάσεων που κατέθεσαν τα μέρη χωρίς να γίνεται λόγος πως αυτές ταυτίζονται με τις τελευταίες αντιπροσφορές.

Αυτή η πρακτική ίσως, να προσομοιάζει με τον δεύτερο τύπο της διαδικασίας που παρουσίασε ο Stevens (1966), όπου ενώπιον του διαιτητή όσο πιο κοντά έρθουν μεταξύ τους τα μέρη τόσο πιο πιθανή θα είναι και η συμφωνία χωρίς να υπάρχει ανάγκη έκδοσης ΔΑ όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

Ζώνη Διαπραγμάτευσης

Μια μεγάλη ζώνη διαπραγμάτευσης προσφέρει στις αντίπαλες πλευρές περισσότερο κοινό έδαφος για να καταλήξουν σε μια κοινώς αποδεκτή συμφωνία (Armstrong, 2004,σ. 646). Η ΖΔ οριοθετεί το διάστημα που δημιουργείται από τις θέσεις στις οποίες τα μέρη είναι διατεθειμένα να υποχωρήσουν και να συμβιβαστούν, αποφεύγοντας έτσι την διαιτησία. Τα όρια της ΖΔ εξαρτώνται από τις τελικές προτάσεις των παικτών, οι οποίες με την σειρά τους επηρεάζονται από την αβεβαιότητα σχετικά με το τί θα επιλέξει ο διαιτητής αλλά και από την στάση τους απέναντι στον κίνδυνο (Farber,1979; Farber & Katz,1979). Ιδανικά λοιπόν, θα προτιμούσαμε μία διαδικασία η οποία θα παρουσιάζει μικρή απόσταση μεταξύ των προτάσεων -δηλαδή θα συγκλίνουν οι τελικές προτάσεις των μερών- και μεγάλη ζώνη διαπραγμάτευσης (Armstrong, 2004, σ. 645). Παραδείγματος χάρη (βλ. [Διάγραμμα 1](#)), εάν η διαμάχη καταλήξει στην διαιτησία, ο εργοδότης καταθέτει πρόταση για 3€/ώρα η οποία όμως έχει μία πιθανότητα να επιλεγθεί . Θα μπορούσε να επιλεγθεί η πρόταση της εργατικής πλευράς που ζητά 6€/ώρα. Οπότε, από το να διακινδυνεύσει, θα προσφέρει στην εργατική πλευρά κατά την διαπραγμάτευση 5€/ώρα . Λόγω συμμετρίας το ίδιο θα σκεφτεί η εργατική πλευρά και θα ζητήσει 4€/ για να αποφύγει τον λαχνό της διαιτησίας. Ανάμεσα στα 4€/ώρα και 5€/ώρα δημιουργείται η ΖΔ και όσο μεγαλύτερη είναι, τόσο πιο πιθανό να υπάρξει συμφωνία μεταξύ των μερών όπως αναφέρει ο Armstrong (2004).



Διάγραμμα 1-Παράδειγμα ΖΔ

Εδώ παρόλταυτα θα πρέπει να σημειωθεί πως η χρήση της ΖΔ έχει δεχτεί κριτική ως έμμεσο και ανακριβές μέσο ανάλυσης της συμπεριφοράς των παικτών. Η ΖΔ που εξάγουν οι θεωρητικοί, αποτελεί μόνο ένα φάσμα των πιθανών λύσεων, όχι την λύση αυτή καθ'αυτή. Επιπλέον, αγνοούν τις πολυπληθείς δυνάμεις που δρουν στο διαπραγματευτικό στάδιο (Li & Rong,2020). Στις περιπτώσεις έρευνών που εξάγουν την ΖΔ από τις τελικές προτάσεις όπως αναφέρθηκε παραπάνω υπονοούν πως οι τελικές προτάσεις ενώπιον του διαιτητή διαχωρίζονται από τις τελευταίες αντιπροτάσεις (Farmer & Pecorino,2022,σ.5).

Σχόλια σχετικά με τις Ζώνες Διαπραγμάτευσης αι την Σύγκλιση των Τελικών Προτάσεων

Οι Li & Rong (2020,σ.5) αναφέρουν πως η βιβλιογραφία (ενδεικτικά: Farber,1980; Brams and Merrill ,1983 και Deck & Farmer,2007) εστιάζει την προσοχή της στις στρατηγικές των μερών όταν το παίγνιο διεξάγεται στο στάδιο της διαιτησίας. Τέτοιου είδους έρευνες αναλύουν τις βέλτιστες στρατηγικές των παικτών κατά την διαμόρφωση των τελικών τους προτάσεων και από αυτές εξάγουν την ζώνη

διαπραγμάτευσης. Αυτές οι μελέτες σύμφωνα με τους Farmer & Pecorino (2022,σ.5) υπονοούν πως οι τελικές προτάσεις που καταθέτουν τα μέρη δεν είναι οι τελευταίες θέσεις που έλαβαν κατά την διαπραγμάτευση. Η ζώνη διαπραγμάτευσης αποτελεί ίσως ένα πιο ασφαλές κριτήριο για την αξιολόγηση ενός διαιτητικού μηχανισμού όταν ο στόχος του είναι η συμφωνία των μερών. Εμπειρικές μελέτες στηρίζουν την υπόθεση πως μία μεγαλύτερη Ζώνη Διαπραγμάτευσης οδηγεί σε μεγαλύτερα ποσοστά συμφωνίας (Deck & Farmer,2007,σ.564). Ωστόσο η σύγκλιση των τελικών προτάσεων για να μπορέσει να χρησιμοποιηθεί ως κριτήριο αξιολόγησης ενός διαιτητικού μηχανισμού δεν μπορεί να αξιολογηθεί πλήρως χωρίς να έχει ενσωματωθεί στην θεωρητική του ανάλυση μία θεωρία διαπραγμάτευσης (Farmer & Pecorino,2022,σ.23). Με πιο απλά λόγια μπορούμε να παρατηρήσουμε καλύτερα έναν μηχανισμό διαιτησίας εάν συμπεριλάβουμε στο θεωρητικό μοντέλο και το στάδιο της διαπραγμάτευσης.

Πώς η θεωρία των παιγνίων χρησιμοποιείται για να αναλύσει την ΔΤΠ

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η ΔΤΠ μπορεί να εκφραστεί ως ένα παίγνιο μηδενικού αθροίσματος (ή pie-splitting) (Kilgour,1994,σ.287; Samuelson,1991,σ.1237; Chatterjee ,1981,σ.104; Farber,1979,σ.5), ατελούς πληροφόρησης. Η ατελής πληροφόρηση εκφράζει κυρίως την αδυναμία των μερών να γνωρίζουν ακριβώς «τι θεωρεί» ο διαιτητής ως ένα δίκαιο αποτέλεσμα και άρα την τελική του απόφαση (Chaterjee, 1981,σ. 103). Η χρήση ενός παιγνίου μηδενικού αθροίσματος για την ανάλυση του ΔΤΠ δικαιολογείται διότι η πληρωμή του ενός παίκτη αποτελεί την εισπραξη του άλλου (Samuelson,1991,σ.1237). Με άλλα λόγια, για κάθε αποτέλεσμα, το κέρδος του ενός παίκτη αποτελεί την ζημία του άλλου και το άθροισμα των αποδόσεων αθροίζεται στο μηδέν (Βαρουφάκης,2007,σ.112). Ωστόσο να σημειωθεί εδώ πως παρότι ο χαρακτηρισμός της σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου εκφράζεται συχνά ως ένα zero-sum παίγνιο, υπάρχουν μελέτες (ενδεικτικά για την παρούσα εργασία Wittman,1986) που υποστηρίζουν πως αυτό δεν είναι απαραίτητο. Ένα απλό παράδειγμα είναι αυτό της ρύθμισης του επιπέδου του μισθού μεταξύ εργοδότη (Παίκτης Α) και εργαζομένου (Παίκτης Β), όπου οι απολαβές του εργαζόμενου αποτελούν κόστος για τον εργοδότη. Ο παίκτης Α θεωρείται ως ο παίκτης χαμηλής προσφοράς (low-bidder) διότι επιθυμεί χαμηλό επίπεδο μισθού και αναμένεται οι τελικές του προτάσεις να ορίζουν ένα ανώτατο επίπεδο μέχρι το οποίο είναι διατεθειμένος να καταβάλει στον παίκτη Β. Ο παίκτης Β, είναι ο παίκτης υψηλής προσφοράς (high-bidder) διότι η επιθυμία του να

λάβει μεγαλύτερες απολαβές τον οδηγεί να ορίζει με την τελική του πρόταση ένα κατώτατο επίπεδο μισθού για το οποίο είναι διατεθειμένος να προσφέρει την εργασία του. Για παράδειγμα ο παίκτης Α ζητά το επίπεδο μισθού να διαμορφωθεί σε 3€/ώρα ενώ ο παίκτης Β σε 5€/ώρα. Προφανώς ο εργοδότης (παίκτης Α) θεωρεί προτιμότερο το ωρομίσθιο να διαμορφωθεί σε οποιοδήποτε επίπεδο κάτω των 3€ ενώ ο εργαζόμενος (παίκτης Β) σε οποιοδήποτε επίπεδο άνω των 5€.

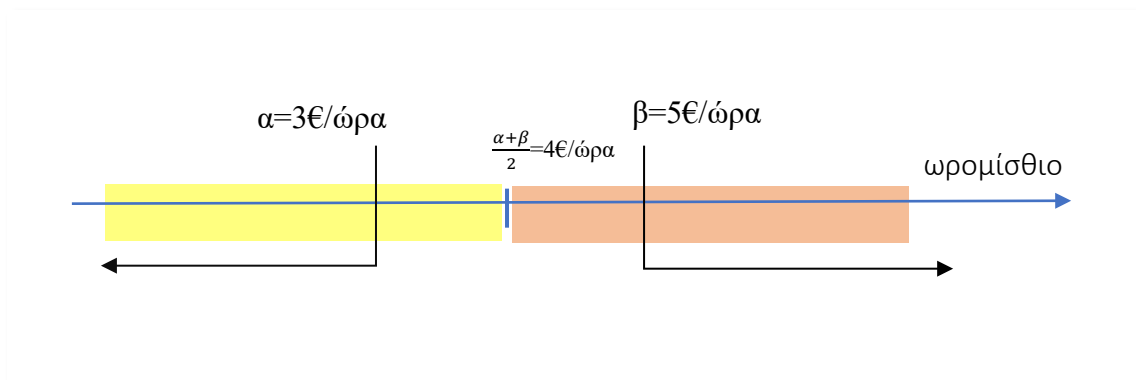
Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί πως όταν γίνεται λόγος για ωρομίσθιο είναι τελείως ενδεικτικό, καθώς εάν το άθροισμα των αποδόσεων σε κάθε πιθανό αποτέλεσμα διατηρείται στο 0 δεν υπάρχει ουσιαστική διαφορά, εάν λόγου χάρη εξετάζεται ο μηνιαίος μισθός, το ημερήσιο ωράριο εργασίας ή ο συνολικός αριθμός ημερών αδείας ενός εργαζομένου. Ακόμα δεν έχει μεγάλη σημασία εάν η ΔΤΠ έχει τη μορφή *package* ή *issue-by-issue*. Αυτό που έχει σημασία είναι η επίδραση της διαδικασίας στο διαπραγματευτικό αποτέλεσμα. (Chatterjee, 1981, σ. 102). Καθώς η φύση της ΔΤΠ αναγκάζει τον διαιτητή να επιλέξει μία εκ των δύο τελικών προτάσεων ο κάθε παίκτης αντιμετωπίζει την πιθανότητα να επιλεγεί η δικιά του τελική πρόταση και την πιθανότητα να επιλεγεί η πρόταση του αντιπάλου.

Με βάση τα παραπάνω, ένα απλό παράδειγμα της προσδοκώμενης χρησιμότητας EU^a που θα αντιμετωπίζει ο παίκτης Α θα διαμορφωνόταν ως εξής: για τον παίκτη Α η χρησιμότητα που λαμβάνει από την επιλογή της δικής του πρότασης U^a_a σταθμίζεται με την πιθανότητα p να επιλέξει ο διαιτητής την ΤΠ του και την χρησιμότητα U^a_b που θα λάβει εάν «χάσει» και επιλεγεί η ΤΠ του αντιπάλου, σταθμισμένη αυτή τη φορά με πιθανότητα $(1-p)$. Δηλαδή:

$$EU^a = pU^a_a + (1 - p)U^a_b$$

Για τον παίκτη Β η προσδοκώμενη χρησιμότητα διαμορφώνεται με τον ίδιο τρόπο. Ο κάθε παίκτης καλείται λοιπόν να καταθέσει εκείνη την ΤΠ η οποία θα μεγιστοποιεί την προσδοκώμενη χρησιμότητά του, λαμβάνοντας όμως υπόψη του την τελική πρόταση που θα καταθέσει ο αντίπαλός του. Γίνεται λόγος για προσδοκώμενη χρησιμότητα διότι οι παίκτες έρχονται αντιμέτωποι με την αβεβαιότητα σχετικά με την τελική απόφαση του διαιτητή. Όταν κανένας από του δύο παίκτες δεν μπορεί να χειραγωγήσει περαιτέρω την τελική του πρόταση ώστε να λάβει μεγαλύτερη προσδοκώμενη χρησιμότητα οι δύο αυτές προτάσεις βρίσκονται σε ισορροπία (Farber, 1979) και συγκεκριμένα σε ισορροπία κατά Nash. Οι πιθανότητες p και $(1 - p)$ με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι παίκτες προέρχονται από την αβεβαιότητα σχετικά με το τι θεωρεί ο διαιτητής δίκαιη λύση.

Ο διαιτητής σε αυτό τον τρόπο ανάλυσης της ΔΤΠ σχηματίζει μία άποψη σχετικά με το ποιο θα ήταν το δίκαιο αποτέλεσμα της υπόθεσης και επιλέγει την τελική πρόταση που προσεγγίζει περισσότερο το αίσθημα του περί δικαιοσύνη (Samuelson,1991,σ.1236; Farber,1979,σ.5; Kilgour,1994,σ. 287; Armstrong,2004,σ. 643). Συγκεκριμένα, συνεχίζοντας το παραπάνω παράδειγμα και όπως φαίνεται στο [Διάγραμμα 2](#), ο παίκτης Α καταθέτει την πρόταση α , ο παίκτης Β την πρόταση β για τις οποίες ισχύει $\alpha \leq \beta$, διότι διαφορετικά εάν ίσχυε, $\alpha > \beta$, ο παίκτης Α, στην περίπτωση μας δηλαδή ο εργοδότης, θα μπορούσε να αυξήσει το πιθανό του κέρδος αυξάνοντας την πρότασή του ώστε να είναι τουλάχιστον ίδια με αυτή της εργοδοσίας (Farmer & Pecorino,2022,σ.6). Ο διαιτητής θα επιλέξει την πρόταση που βρίσκεται κοντινότερα σε αυτό που θεωρεί αυτός δίκαιο αποτέλεσμα έστω δ . Έτσι, εάν για οποιαδήποτε σημείο $\delta < \frac{\alpha+\beta}{2}$ (κίτρινο πλαίσιο) επιλέγεται η τελική πρόταση της εργοδοσίας (Α), ενώ διαφορετικά (πορτοκαλί πλαίσιο) η τελική πρόταση του εργαζομένου (Β). Η περίπτωση όπου $\delta = \frac{\alpha+\beta}{2}$ ο διαιτητής θα μπορούσε να επιλέξει μία εκ των δύο προτάσεων ρίχνοντας ένα αμερόληπτο νόμισμα (Kilgour , 1994, σ. 287).



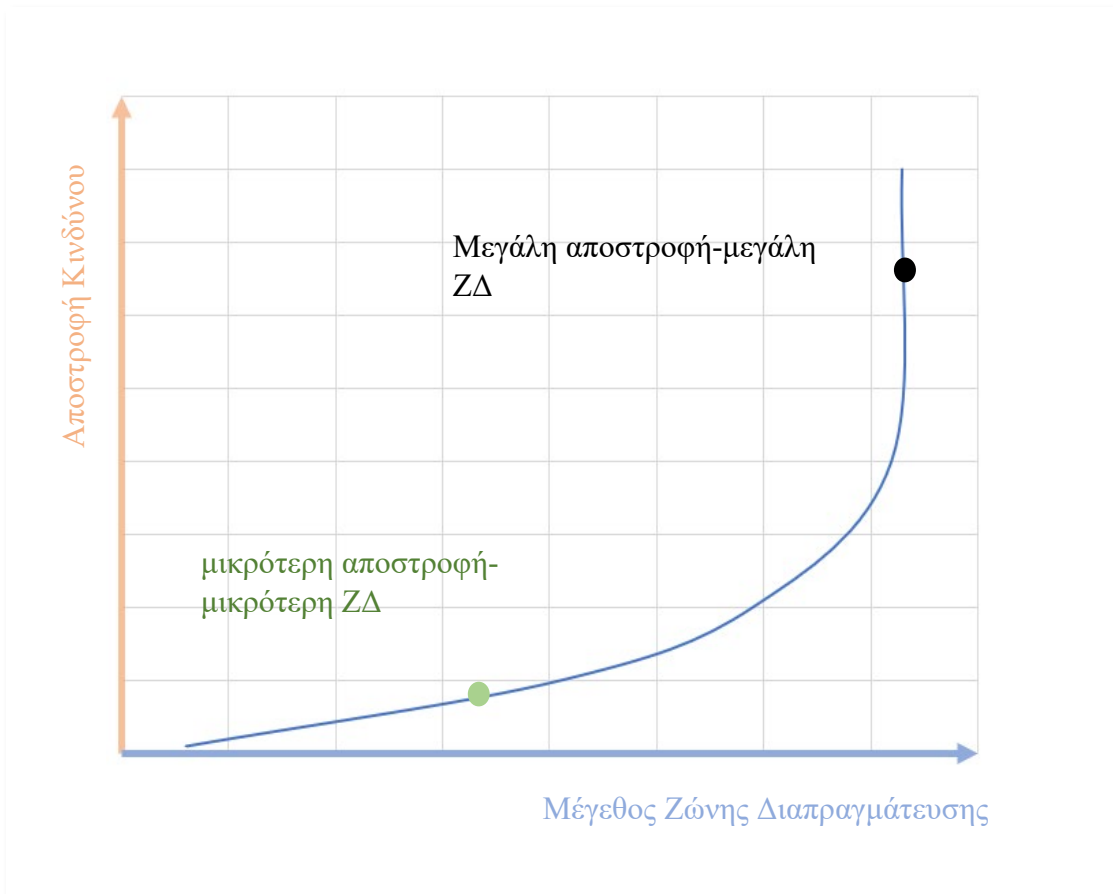
Διάγραμμα 2-Διαγραμματική Απεικόνιση Παιγνίου ΔΤΠ

Η πληροφόρηση των παικτών σχετικά με τον τρόπο που επιλέγει ο διαιτητής την τελική πρόταση, την πρόταση που θα καταθέσει ο αντίπαλος, αλλά και η συμπεριφορά τους απέναντι στον κίνδυνο επηρεάζουν τις τελικές προτάσεις. Η αποστροφή ενός παίκτη ως προς τον κίνδυνο προφανώς συνεπάγεται και την ύπαρξη κινδύνου. Οι επιδράσεις των δύο αυτών παραγόντων γίνονται πιο κατανοητές όταν ο καθένας εξετάζεται ξεχωριστά.

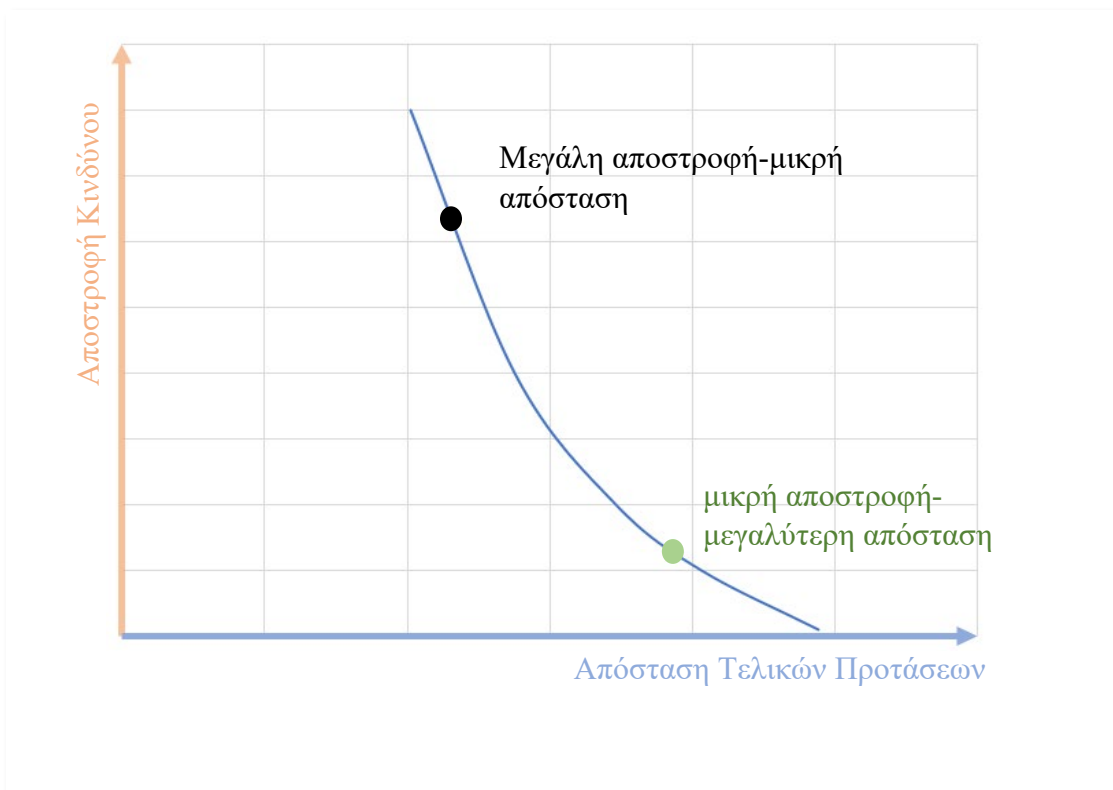
Συμπεριφορά απέναντι στον κίνδυνο

Είναι φανερό πως όταν ο Stevens έκανε λόγο πως τα μέρη θα έχουν «...κίνητρο για αναζητήσουν ασφάλεια στην συμφωνία» αναφερόταν για παίκτες που θα εμφάνιζαν κάποιο βαθμό αποστροφής προς τον κίνδυνο. Οι προτιμήσεις των μερών σχετικά με τον κίνδυνο επηρεάζουν την ικανότητα μίας διαιτητικής διαδικασίας να δημιουργεί ΖΔ. Παίκτες οι οποίοι χαρακτηρίζονται από αποστροφή στον κίνδυνο θα επιλέξουν να συμβιβαστούν με τον αντίπαλο τους για λιγότερα, αντί να καταλήξουν σε διαιτησία της οποίας το αποτέλεσμα είναι αβέβαιο (Farber & Katz, 1979, σ.58; Wittman, 1986, σ.1558). Αντίθετα, εάν ελκύνονταν από τον κίνδυνο θα προτιμούσαν να εμπλακούν στον λαχνό της διαιτησίας. Το προσδοκώμενο όφελος που είναι διατεθειμένος να θυσιάσει ο παίκτης, αποτελεί την «πληρωμή» του ώστε να απομακρυνθεί από μία κατάσταση με αβεβαιότητα. Σύμφωνα με την προσέγγιση του Farber (1979, σ. 13), η αποστροφή προς το κίνδυνο όντως ενισχύει την ικανότητα της ΔΤΠ να φέρνει τα μέρη πιο κοντά και να παράγει μεγαλύτερες ΖΔ.

Το [Διάγραμμα 3](#) αποτελεί μία σχηματική απεικόνιση των αποτελεσμάτων της 4^{ης} στήλης του πίνακα 1, σ. 22, και το [Διάγραμμα 4](#) του πίνακα 4, σ. 23 της μελέτης του Farber (1979). Συγκεκριμένα, στο [Διάγραμμα 3](#) φαίνεται πως για παίκτες που έχουν την ίδια γνώση σχετικά με την πιθανή απόφαση του διαιτητή (δηλαδή, κανένα μέρος δεν έχει εσωτερικές πληροφορίες σχετικά με την επικείμενη απόφαση) και αποστρέφονται τον κίνδυνο εξίσου, η ζώνη διαπραγμάτευσης φαίνεται να πλαταίνει όσο τα μέρη «γίνονται» περισσότερο επιφυλακτικά. Ταυτόχρονα όπως φαίνεται στο [Διάγραμμα 4](#), η αποστροφή ως προς τον κίνδυνο οδηγεί τις προτάσεις των μερών να συγκλίνουν. Ο Farber (1979, σ.13) αναφέρει πως στην περίπτωση που δεν υπάρχει αποστροφή από κανέναν, τα μέρη θα λάβουν τις πιο ακραίες θέσεις που θα τους επιτρέψει η διαδικασία.



Διάγραμμα 3. Επίδραση της Αποστροφής Κινδύνου στο Μέγεθος της ΖΔ



Διάγραμμα 4. Επίδραση της Αποστροφής Κινδύνου στην Απόσταση ΤΠ

Επίσης, όταν οι παίκτες εμφανίζουν διαφορετικό βαθμό αποστροφής και η ασυμμετρία αυτή αποτελεί κοινή γνώση, παρατηρείται πως ο παίκτης που είναι πιο τολμηρός (έχει δηλαδή μικρότερο βαθμό αποστροφής) θα καταθέσει πιο ακραίες προτάσεις (Armstrong, 2004, σ. 654). Να σημειωθεί ότι, για την δημιουργία ζώνης διαπραγμάτευσης δεν είναι απαραίτητο και οι δύο παίκτες να αποστρέφονται τον κίνδυνο, αρκεί το μέρος που αποστρέφεται τον κίνδυνο να τον αποστρέφεται περισσότερο από ότι ο αντίπαλος τον επιθυμεί (Farber & Katz, 1979, σ. 59).

Δεδομένου πως η ΔΤΠ είναι ένα παίγνιο το οποίο επιτρέπει την χειραγώγηση του αποτελέσματος μέσω των Τελικών Προτάσεων, η τελική πρόταση του μέρους που επιλέγεται τελικά από τον διαιτητή είναι και ένας δείκτης της συμπεριφοράς του παίκτη απέναντι στον κίνδυνο. Παρατηρώντας ποια από τις δύο πλευρές εμφανίζει περισσότερες «νίκες» ή έχει μεγαλύτερη πιθανότητα επιλογής, παρατηρείται ταυτόχρονα ποιο από τα μέρη καταθέτει πιο μετριοπαθείς προτάσεις και άρα έχει μεγαλύτερη αποστροφή στον κίνδυνο (Bloom, 1981, σ. 379; Kong et al., 2021, σ. 10). Για παράδειγμα, στοιχεία από την πολιτεία του New Jersey όπου το ΔΤΠ εφαρμόζεται στον δημόσιο τομέα στα πλαίσια της υποχρεωτικής διαιτησίας κατά την περίοδο 1978-1995, η εργατική πλευρά επιλέχθηκε 63% των περιπτώσεων. Τα στοιχεία υποδεικνύουν ασυμμετρία αποστροφής μεταξύ των μερών με την εργατική πλευρά να δείχνει σημάδια μεγαλύτερης αποστροφής (Kong et al., 2021, σ. 10). Ένα χρήσιμο συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί σχετικά με την αμεροληψία της ΔΤΠ είναι πως δεν θα πρέπει να κατηγορηθεί χωρίς περαιτέρω έρευνα για μεροληψία υπέρ της εργατικής πλευράς. Το γεγονός πως η εργατική πλευρά φαίνεται να επιλέγεται συχνότερα, έχει να κάνει με την περισσότερο μετριοπαθή στάση της και με την ικανότητα της ΔΤΠ να επιβραβεύει τον πιο λογικό παίκτη (Bloom, 1981, p10).

Η αποστροφή στον κίνδυνο εξηγεί σύμφωνα με τους Hanany et al. et al. (2007) την επιτυχία της ΔΤΠ στον κόσμο του Baseball. Αν και οι δύο πλευρές συμφωνούν για το τί θεωρεί ο διαιτητής δίκαιο (έστω και αν αυτή η θεώρηση ευνοεί το ένα από τα δύο μέρη) αρκεί η αποστροφή του ενός ώστε να ωθήσει τα μέρη σε συμφωνία πριν την χρήση της διαιτησίας (Hanany et al., 2007, σ. 1790). Οι φορές που τα μέρη καταλήγουν στην διαιτησία προκύπτει από διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με την απόφαση του διαιτητή (Hanany et al., 2007, σ. 1790), μια άλλη έκφανση της ασύμμετρης πληροφόρησης. Με απλά λόγια κάποιο από τα δύο μέρη είναι εσφαλμένα πιο αισιόδοξο για την έκβαση της διαδικασίας και δεν κάνει αρκετούς συμβιβασμούς ακολουθώντας την πεποίθηση πως θα κερδίσει.

Ο ρόλος της αβεβαιότητας

Η αβεβαιότητα που γεννάται από την έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με το διαιτητικό αποτέλεσμα εισάγει τον κίνδυνο στο παίγνιο της ΔΤΠ στις περισσότερες μελέτες (ενδεικτικά Farber,1979; Kilgour,1994; Brams & Merrill,1983) και με αυτού του είδους έλλειψης πληροφόρησης καταπιάνεται κυρίως η παρούσα εργασία. Όμως, υπάρχουν και μελέτες που εξετάζουν διαφορετικούς τύπους ασύμμετρης πληροφόρησης όπως όταν το ένα μέρος έχει καλύτερη γνώση σχετικά με την πραγματική αξία της υπόθεσης που υπόκειται σε διαιτησία από τον διαιτητή αλλά και από τον αντίπαλο (ενδεικτικά Samuelson,1991).

Γνώση σχετικά με την απόφαση του διαιτητή

Τα μέρη έρχονται αντιμέτωπα με την αβεβαιότητα που εισάγει η άγνοια σχετικά με την επιλογή του διαιτητή. Με μία πρώτη ματιά γίνεται κατανοητό πως η αβεβαιότητα αποτελεί το βασικό γρανάζι στον μηχανισμό της ΔΤΠ. Παραφράζοντας τον Stevens,(1966,σ 46), όσο τα μέρη βρίσκονται ακόμα στο στάδιο της διαπραγμάτευσης, η αβεβαιότητα οδηγεί τους παίκτες να στραφούν στην ασφάλεια και την προβλεψιμότητα που θα προσέφερε ένας συμβιβασμός. Οποιαδήποτε γνώση σχετικά με τον τρόπο σκέψης του διαιτητή γίνεται γνωστή, επιδρά πάνω στην ικανότητα της ΔΤΠ να μετριάξει το chilling effect αλλά και να δημιουργεί ζώνες διαπραγμάτευσης. Οι προτάσεις των μερών τείνουν να έρχονται πιο κοντά όταν υπάρχει περισσότερη πληροφορία σχετικά με την πιθανή τελική απόφαση του διαιτητή (Armstrong & Hurley, 2002)

Στην περίπτωση που τα μέρη γνωρίζουν εκ των προτέρων την απόφαση του διαιτητή και δεν υπάρχει καθόλου αβεβαιότητα, είναι λογικό, ως ορθολογικοί παίκτες, να καταθέσουν προτάσεις οι οποίες θα ταυτίζονται μεταξύ τους αλλά και με την διαιτητική απόφαση (Farber, 1979,σ.13; Chatterjee,1981,σ.104). Σύμφωνα με τον Chatterjee (1981,σ.104) οποιοδήποτε άλλο ζεύγος τελικών προτάσεων δεν θα βρισκόταν σε ισορροπία. Εάν τα μέρη γνώριζαν με σιγουριά τι θα επιλέξει ο διαιτητής προφανώς θα ταύτιζαν τις προτάσεις τους. Παραδείγματος χάρη, εάν ο εργαζόμενος προτείνει οτιδήποτε άλλο εκτός από την διαιτητική απόφαση το μόνο που καταφέρνει είναι να κερδίσει η εργοδοτική πλευρά. Και η εργοδοτική πλευρά σε αυτή την περίπτωση δεν

είναι ανάγκη να ταυτίσει την πρότασή της με αυτή της διαιτησίας αλλά μπορεί να συνεχίσει να ‘χαμηλώνει’ την προσφορά της, π.χ. το ωρομίσθιο, αρκεί η απόσταση της πρότασής της να μην καταλήξει πιο ακραία από αυτή των εργαζομένων.

Για να γίνει περισσότερο κατανοητή αυτή η περίπτωση, είναι χρήσιμο να παρατεθεί ένα παράδειγμα. Έστω ότι τα μέρη γνωρίζουν πως η μισθολογική τους διαμάχη θα κριθεί από το αποτέλεσμα μίας ΔΤΠ και γνωρίζουν πως ο διαιτητής θεωρεί δίκαιο αποτέλεσμα αυτή η διαμάχη να λήξει στα 10€/ώρα. Έστω πως για κάποιον λόγο η εργατική πλευρά καταθέτει μια πρόταση ύψους 15€/ώρα. Αυτό δίνει στην εργοδοτική πλευρά την δυνατότητα να κερδίσει ακόμα και καταθέτοντας πρόταση λίγο μεγαλύτερη από 5€, όπως π.χ. 5,01€/ώρα. Σε αυτήν την περίπτωση, οι τελικές προτάσεις όντως θα συγκλίνουν, ωστόσο η διαδικασία θα έχει πλέον εκφυλιστεί καθώς το αποτέλεσμα είναι ήδη γνωστό.

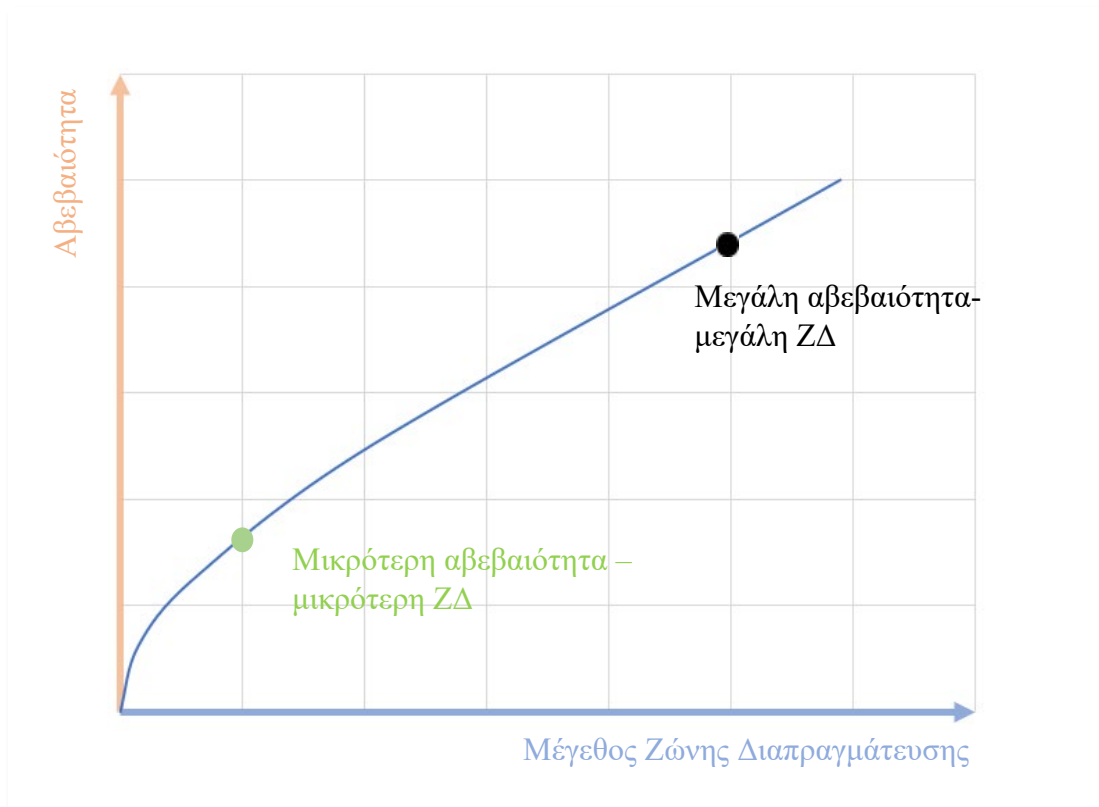
Όπως έχει ειπωθεί επανειλημμένως, το χρησιμότερο όπλο στην φαρέτρα της ΔΤΠ είναι η αβεβαιότητα. Η χρήση εμπειρογνομόνων όμως, η οποία επιτρέπεται από νομοθετήματα αλλοδαπών εννόμων τάξεων και για την ΔΤΠ, μπορεί να οδηγήσει στον εκφυλισμό της αβεβαιότητας που εισάγει η ΔΤΠ. Στην υποθετική περίπτωση όπου τα αποτελέσματα της εμπειρογνωμοσύνης κοινοποιούνται τόσο από τα μέρη όσο και από τον διαιτητή, είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς το ενδεχόμενο να μην επηρεαστεί το αποτέλεσμα από τα νεοεισαχθέντα δεδομένα. Από την μία πλευρά ο διαιτητής θα έδινε αυξημένο βάρος στα αποτελέσματα της εμπειρογνωμοσύνης ώστε να μην θεωρηθεί άδικος καθώς γνωρίζει ότι αποτελούν κοινή γνώση. Υπάρχουν στοιχεία που υποδεικνύουν την αυξημένη επιρροή των εμπειρογνομόνων στον διαιτητή (Chetwynd, 2009, σ.114), όπως επίσης υπάρχουν και δεδομένα όπου στις εξεταζόμενες υποθέσεις το ποσοστό ταύτισης των διαιτητικών αποτελεσμάτων με τις συστάσεις των εμπειρογνομόνων αγγίζει το 70% (Chatterjee, 1981, σ.102). Τα μέρη από την άλλη, γνωρίζοντας τα αποτελέσματα και το γεγονός πως ο διαιτητής οφείλει να τα συνυπολογίσει γνωρίζουν καλύτερα πλέον την αντίληψή του περί της δικαίας έκβασης. Αρα η ΔΤΠ καταλήγει να προσεγγίζει επικίνδυνα την ΠΔ καθώς εξανεμίζεται η πολύτιμη αβεβαιότητα σχετικά με την επιλογή του διαιτητή. Ίσως αυτός να ήταν και ο λόγος για τον οποίο η πολιτεία της Iowa κατήργησε την χρήση εμπειρογνομόνων με τις τροποποιήσεις του 2010 στον κώδικά της (PERC Act Iowa, 2010, CH. 1165, § 31). Συγκεκριμένα, η προ του 2010 νομοθεσία (PERC Iowa, 2009 § 20.21) όριζε πως τα μέρη μπορούσαν να κάνουν χρήση εμπειρογνομόνων κατά το στάδιο της μεσολάβησης.

Ωστόσο εάν μετά τα αποτελέσματα της εμπειρογνωμοσύνης η διαμάχη εξακολουθούσε, τα αποτελέσματα αυτής καθίστανται δημόσια.

Αγνοία σχετικά με την απόφαση του διαιτητή

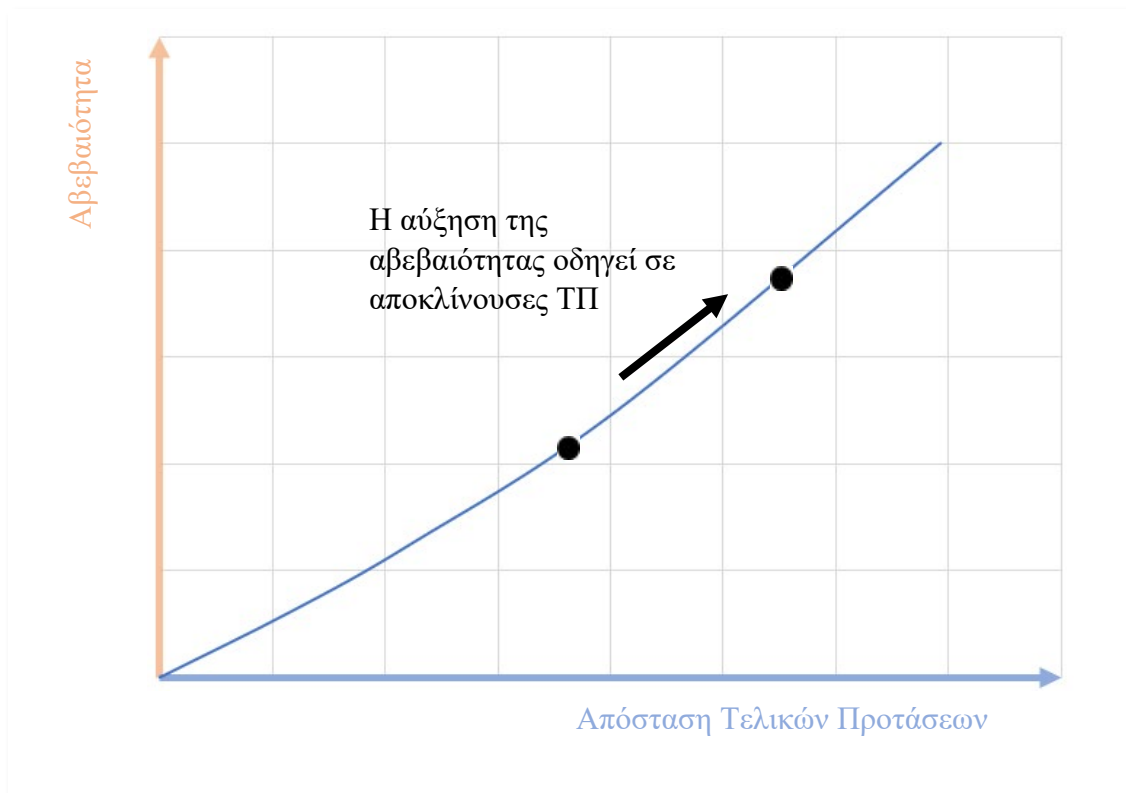
Αυτή η περίπτωση αποτελεί μια από τις πιο συχνές περιπτώσεις που εξετάζονται από την βιβλιογραφία (ενδεικτικά: Farber, 1979, σελ. 6; Farmer & Pecorino, 2022, σ. 6; Brams & Merrill, 1984, σ. 929). Ο διαιτητής επιλέγει το επιθυμητό για αυτόν αποτέλεσμα από μία κατανομή πιθανοτήτων, η μορφή της οποίας είναι γνωστή στα μέρη ωστόσο η ακριβής θέση της διαιτητικής απόφασης όχι. Με απλά λόγια θα μπορούσε να ειπωθεί πως οι παίκτες γνωρίζουν «περίπου πως» σκέφτεται ο διαιτητής αλλά όχι «τι ακριβώς» σκέφτεται.

Το [Διάγραμμα 5](#) απεικονίζει την σχέση μεταξύ αβεβαιότητας και μεγέθους της Ζώνης Διαπραγμάτευσης, ενώ το [Διάγραμμα 6](#) την απόσταση των τελικών προτάσεων για διάφορους βαθμούς αβεβαιότητας. Χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από την 2 γραμμή του πίνακα 4 της σελίδας 22 και του πίνακα 1 της σελίδας 13 από την μελέτη του Farber (1979). Για παίκτες με ίδιο βαθμό αποστροφής κινδύνου «η αύξηση της αβεβαιότητας αυξάνει αναμφίβολα την ΖΔ» (Farber, 1979, σ.22), ωστόσο οι τελικές προτάσεις τείνουν να αποκλίνουν με την αύξηση της αβεβαιότητας (Farber, 1979, σ.13).



Διάγραμμα 5-Μέγεθος ΖΔ για Διάφορους Βαθμούς Αβεβαιότητας

Στο σημείο αυτό πρέπει να παραθέσουμε το παράδοξο που προκύπτει από αυτή την ανάλυση του Farber (1979). Σύμφωνα με τον ίδιο, για διαιτητικές διαδικασίες που βασίζονται στην αποστροφή κινδύνου για την παραγωγή ΖΔ, η αβεβαιότητα είναι αναγκαία για την δημιουργία ΖΔ ωστόσο οδηγεί σε πιο ακραία διαιτητικά αποτελέσματα γιατί όπως φαίνεται οι ΤΠ αποκλίνουν (σ.30).



Διάγραμμα 6-Απόσταση Τελικών Προτάσεων για Διάφορους Βαθμούς Αβεβαιότητας

Αρκετά ενδιαφέροντα ευρήματα παρουσιάζουν οι Brams & Merrill, (1983) οι οποίοι υποθέτουν ένα παίγνιο μηδενικού αθροίσματος με τα μέρη όμως να χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα απέναντι στον κίνδυνο. Οι παίκτες του διαιτητικού παιγνίου σε αυτή τη μελέτη βρίσκονται ενώπιον του διαιτητή και πριν την έκδοση ΔΑ (Li & Rong,2020). Εξετάζουν ποικίλες συναρτήσεις πιθανότητας και καταλήγουν πως για τις πιο συνηθισμένες συναρτήσεις κατανομής του διαιτητή, οι τελικές προτάσεις δεν δείχνουν σημάδια σύγκλισης (Coleman et al., 1993). Η εξήγηση των συγγραφέων (όπως αναφέρεται σε μεταγενέστερη μελέτη τους :Brams & Merrill,1986) για τον λόγο που συμβαίνει αυτό είναι πως απομακρυνόμενος ένας παίκτης (μέχρις ενός λογικού ορίου) από την εκτίμηση του για το δίκαιο αποτέλεσμα του διαιτητή, θυσιάζει λίγη πιθανότητα για περισσότερη αξία (σ. 1347). Τα μέρη πλησιάζουν δηλαδή μεταξύ τους υπό την ΔΤΠ αλλά όχι αρκετά ώστε να ταυτιστούν οι απόψεις τους (Kilgour,1994, σ. 289). Τα ευρήματά των Brams & Merrill (1983), συμβαδίζουν με αυτά του Farber (1979) καθώς σε περιπτώσεις που τα μέρη είχαν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την επικείμενη

απόφαση του διαιτητή οι ΤΠ τους έτειναν να παρουσιάζουν μικρότερη μεταξύ τους απόσταση.

Απομακρυσμένες τελικές προτάσεις αναφέρει και ο Wittman (1986) γενικεύοντας την ανάλυση σε περιπτώσεις που είναι ουδέτεροι προς τον κίνδυνο, το μεταξύ τους παίγνιο δεν είναι απαραίτητο να αποτελεί παίγνιο μηδενικού αθροίσματος και η επιλογή του διαιτητή δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένες κατανομές. Ωστόσο και εδώ τα μέρη βρίσκονται στο στάδιο της διαιτησίας αλλά πριν την τελική απόφαση του διαιτητή. Καταλήγει και αυτός- με έμμεσο όμως τρόπο- πως αντίθετα με την γενική πεποίθηση, κατά την ΔΤΠ οι τελικές προτάσεις δεν συγκλίνουν, όταν όμως ο διαιτητής παρουσιάζει προκατάληψη σε έναν από δύο παίκτες. Αναφέρει πως το μέρος που ευνοείται από τον διαιτητή έχει την ευκαιρία να κάνει μία πιο ακραία πρόταση χωρίς να μειώσει σημαντικά την πιθανότητα επιλογής της πρότασής του δημιουργώντας μεγαλύτερη απόσταση μεταξύ των προτάσεων.

Πως διαμορφώνει ο διαιτητής την άποψή του;

Σε αυτό το σημείο είναι εξίσου ενδιαφέρον και χρήσιμο να γίνει έστω μία αναφορά σχετικά με τον τρόπο που διαμορφώνει ο διαιτητής την αντίληψη του δίκαιου αποτελέσματος και κάνει την επιλογή του.

Οι Farber & Bazerman (1984) υποστηρίζουν πως βασικό κίνητρο του διαιτητή είναι να διαμορφώσει καλή επαγγελματική φήμη. Για να το καταφέρει αυτό θα πρέπει να διατηρήσει τόσο την φήμη του ως δίκαιου κριτή, χωρίς να καταστεί ακατάλληλος από κάποιο από τα δύο αντίπαλα στρατόπεδα . Δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις που τα μέρη έχουν το δικαίωμα της αρνησικυρίας κατά την επιλογή του διαιτητή. Παραδείγματος χάρη, ο κώδικας της Iowa που δίνει την δυνατότητα στα μέρη να αποκλείουν εναλλάξ ονόματα από έναν κατάλογο 5 διαιτητών (PERC Iowa,2022§20.22, ή η διαδικασία του δικού μας ν.1876/1990, άρθρο 16). Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα τις εκάστοτε υπόθεσης τον καθιστά δίκαιο, ενώ αποφεύγοντας να εκδίδει ΔΑ οι οποίες απέχουν πολύ από τις θέσεις κάποιου από τα μέρη, καταφέρνει να αυξήσει τις πιθανότητες επιλογής του σε μελλοντική υπόθεση (σ. 8). Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο πως όπως ο διαιτητής της παραδοσιακής διαιτησίας οφείλει να λαμβάνει υπόψη του οικονομικά δεδομένα κατά την λήψη της απόφασης, υπάρχει περίπτωση ο νομοθέτης να απαιτεί και από τον διαιτητή της ΔΤΠ να πράξει το ίδιο, όπως συμβαίνει στην Iowa. Ενδεικτικά, (PERC

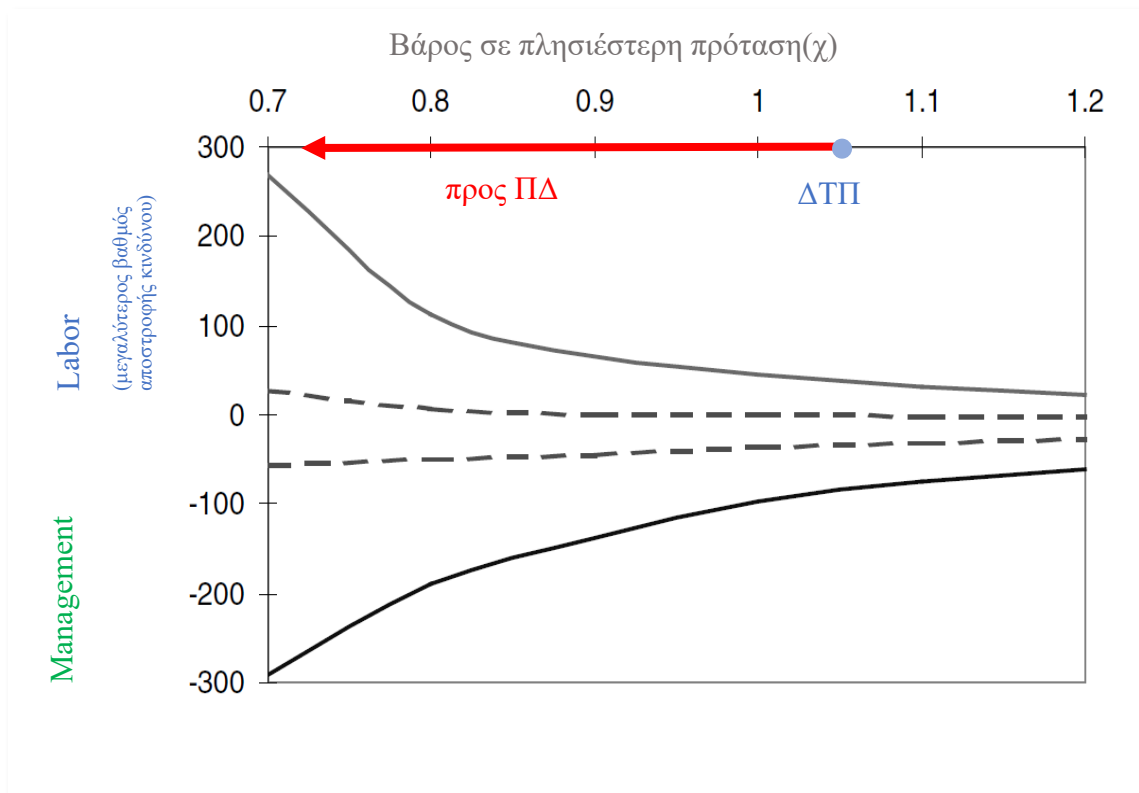
Iowa,2022§20.22) ανάμεσα στα δεδομένα που οφείλει να συνυπολογίσει ο διαιτητής αναφέρονται οι «...ισχύουσες οικονομικές συνθήκες...» και «...τους βασικούς μισθούς, τις ώρες και προϋποθέσεις απασχόλησης [...] των υπαλλήλων [...] του ιδιωτικού τομέα [...]που εκτελούν συγκρίσιμη εργασία, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες τους ιδιαίτερους για την περιοχή παράγοντες...». Το κίνητρο αυτό δεν αλλάζει ανάλογα με το σύστημα της διαιτησίας που εφαρμόζεται, αλλάζει όμως ο τρόπος με τον οποίο ο διαιτητής θα καταφέρει την ισορροπία μεταξύ επιλεξιμότητας και δικαιοσύνης. Κατά την παραδοσιακή διαιτησία το βάρος που θα καταλογίσει ο διαιτητής στα δεδομένα της υπόθεσης επηρεάζεται από την ποιότητα των προτάσεων των μερών(σ35;Bloom,1986,σ.585). Εάν οι θέσεις των αντισυμβαλλόμενων βρίσκονται πολύ μακριά (και άρα είναι χαμηλής ποιότητας για την διαμόρφωση της απόφασης του διαιτητή) είναι πιο εύκολο για τον διαιτητή να επιρρίψει περισσότερη σημασία στα δεδομένα. Το κόστος της απόκλισης του από τις προτάσεις θα είναι σίγουρα μικρότερο από το εάν οι τελικές προτάσεις των μερών παρουσίαζαν μικρότερη απόσταση (Farber & Bazerman,1984, σ.9). Η ΔΤΠ ωστόσο δεν του δίνει αυτή την δυνατότητα οπότε καλείται να διατηρήσει αυτή την ισορροπία διαλέγοντας την τελική πρόταση ενός εκ των δύο. Καταλήγουν στο συμπέρασμα πως υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η αντίληψη των διαιτητών σχετικά με το δίκαιο αποτέλεσμα δεν επηρεάζεται από την μορφή του διαιτητικού συστήματος (συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουν και οι Ashenfelter & Bloom (1984,σ.123). Το συγκεκριμένο εύρημα ίσως καθιστά περισσότερο συγκρίσιμα τις ΔΑ διαφορετικών συστημάτων διαιτησίας(σελ36). Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως στην έρευνα των Farber & Bazerman (1984) συμμετείχαν μέλη της Εθνικής Ακαδημίας Διαιτητών των Η.Π.Α. και του Καναδά τα οποία κλήθηκαν να εκδώσουν ΔΑ σε 25 διαφορετικά σενάρια διαπραγμάτευσης μισθολογικών διαφορών, το καθένα με ξεχωριστά δεδομένα και τελικές προτάσεις (Farber & Bazerman,1984,σ.3). «Η Εθνική Ακαδημία Διαιτητών ιδρύθηκε το 1947 ως μια μη κερδοσκοπική τιμητική και επαγγελματική οργάνωση διαιτητών στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά» (The National Academy of Arbitrators,n.d.)

Σύγκριση Παραδοσιακής Διαιτησίας και Διαδικασίας Τελικής Πρότασης

Θεωρητική σύγκριση

Έχοντας περιγράψει την διαδικασία της ΔΤΠ σημαντικό να παρατεθούν στοιχεία τα οποία προκύπτουν από την σύγκριση της με την παραδοσιακή διαιτησία.

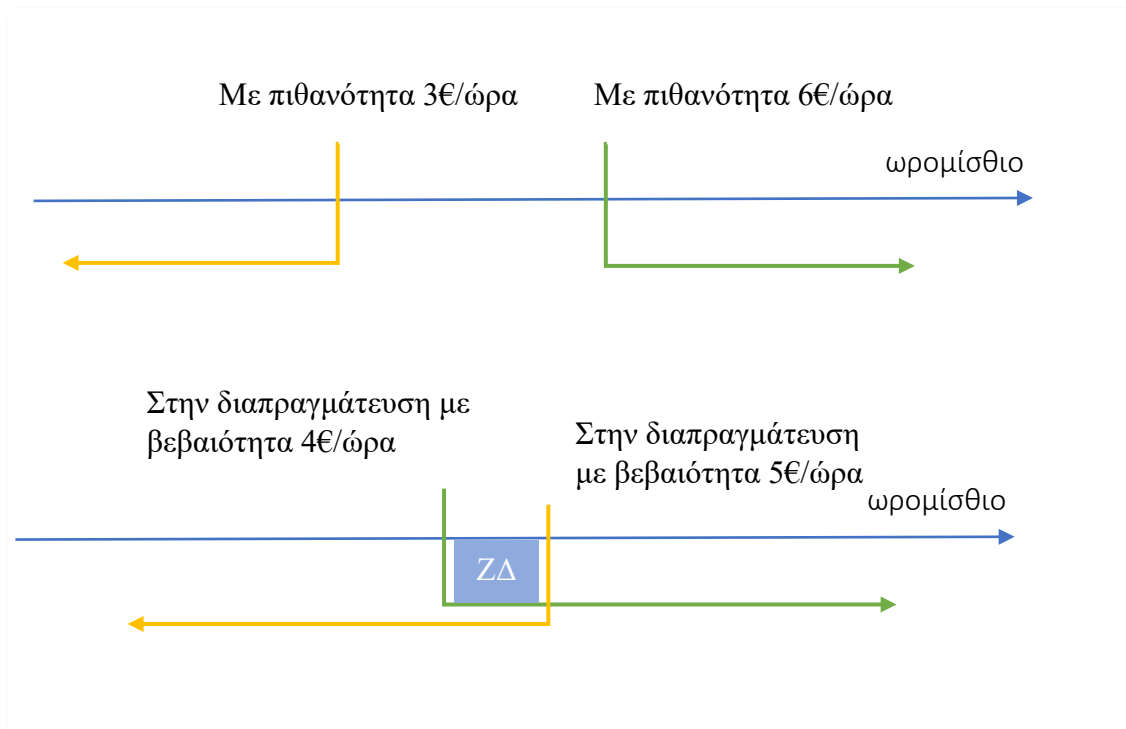
Ξεκινώντας με τα αποτελέσματα του Armstrong (2004), είναι χρήσιμο σημειωθεί πως αυτή η μελέτη συγκαταλέγεται σε εκείνες που υπονοείται ο διαχωρισμός μεταξύ των τελευταίων θέσεων που τα μέρη έλαβαν στην διαπραγμάτευση από τις προτάσεις που καταθέτουν ενώπιον του διαιτητή. Το [Διάγραμμα 7](#) (Armstrong 2004, *Figure 2*, σ.654), με τις σχηματικές επεξηγήσεις που συμπλήρωσε ο συγγραφέας της παρούσας εργασίας συνοψίζει τα συμπεράσματα της μελέτης. Ο διαιτητής στην ανάλυση του Armstrong μπορεί να δώσει βάρος (χ) (με το βάρος να λαμβάνει τιμές μεταξύ 0 και 1) είτε και στις δύο προτάσεις, είτε μόνο στην πλησιέστερη για να εκδώσει ΔΑ. Συγκεκριμένα όταν δίνει το ίδιο βάρος και στις δύο προτάσεις $\chi = 0,5$ και κάνει έναν συμβιβασμό (όπως δηλαδή λειτουργεί η ΠΔ) ενώ όταν $\chi = 1$ ο διαιτητής δίνει όλο το βάρος στην πλησιέστερη πρόταση (δηλαδή όπως λειτουργεί η ΔΤΠ).



Διάγραμμα 7-Απόσταση Τελικών Προτάσεων και Πλάτος ΖΔ με Ασυμμετρία Αποστροφής για Διάφορους Βαθμούς Βάρους (η επάνω γραμμή αποτελεί τις ΤΠ της εργατικής πλευράς ενώ η κάτω της εργοδοτικής)

Όσο το βάρος (χ) τείνει στο 1 δηλαδή η διαδικασία διαιτησίας προσομοιάζει την ΔΤΠ και απομακρύνεται από την ΠΔ, παρατηρείται πως οι τελικές προτάσεις (συνεχόμενες γραμμές) πλησιάζουν μεταξύ τους και κατ' επέκταση οι παίκτες θα εισέλθουν στην διαιτησία με ευνοϊκότερους όρους. Ο ρυθμός που πλησιάζουν δεν είναι ο ίδιος καθώς στο συγκεκριμένο παράδειγμα η εργατική πλευρά παρουσιάζει μεγαλύτερη αποστροφή στον κίνδυνο και καταθέτει λιγότερο ακραίες προτάσεις. Ωστόσο η ΖΔ μικραίνει όσο πλησιάζει η διαδικασία την μορφή της ΔΤΠ, εύρημα το οποίο ίσως να εξηγείται από το σκεπτικό του Farber εφόσον τα όρια της Ζώνης εξαρτώνται από τις τελικές προτάσεις όταν αυτές πλέον έχουν έρθει αρκετά κοντά μεταξύ τους η επίδραση της εγγύτητας των τελικών προτάσεων υπερισχύει αυτή της αποστροφής Farber (1979,σ.23),δηλαδή πως τα όρια της ΖΔ ακολουθούν την πορεία των ΤΠ. Μία άλλη ενδιαφέρουσα παρατήρηση είναι πως η απόσταση μεταξύ των ΤΠ είναι μεγαλύτερη της ΖΔ και άρα το διαιτητικό αποτέλεσμα θα είναι πιο ακραίο από αυτό της ελεύθερης διαπραγμάτευσης σε όλες τις περιπτώσεις. Για να γίνει αυτό περισσότερο κατανοητό επιστρέφουμε στο παράδειγμα του Διαγράμματος 1. Παρατηρούμε πως ενώ οι τελικές προτάσεις που καταθέτουν τα

μέρη είναι πιο ακραίες από τις θέσεις που θα λάμβαναν κατά την διαπραγμάτευση και επειδή η ΔΤΠ δεν αφήνει δυνατότητα συμβιβασμού στον διαιτητή ούτε τα 3€/ώρα, ούτε τα 6€/ώρα βρίσκονται εντός της ΖΔ.

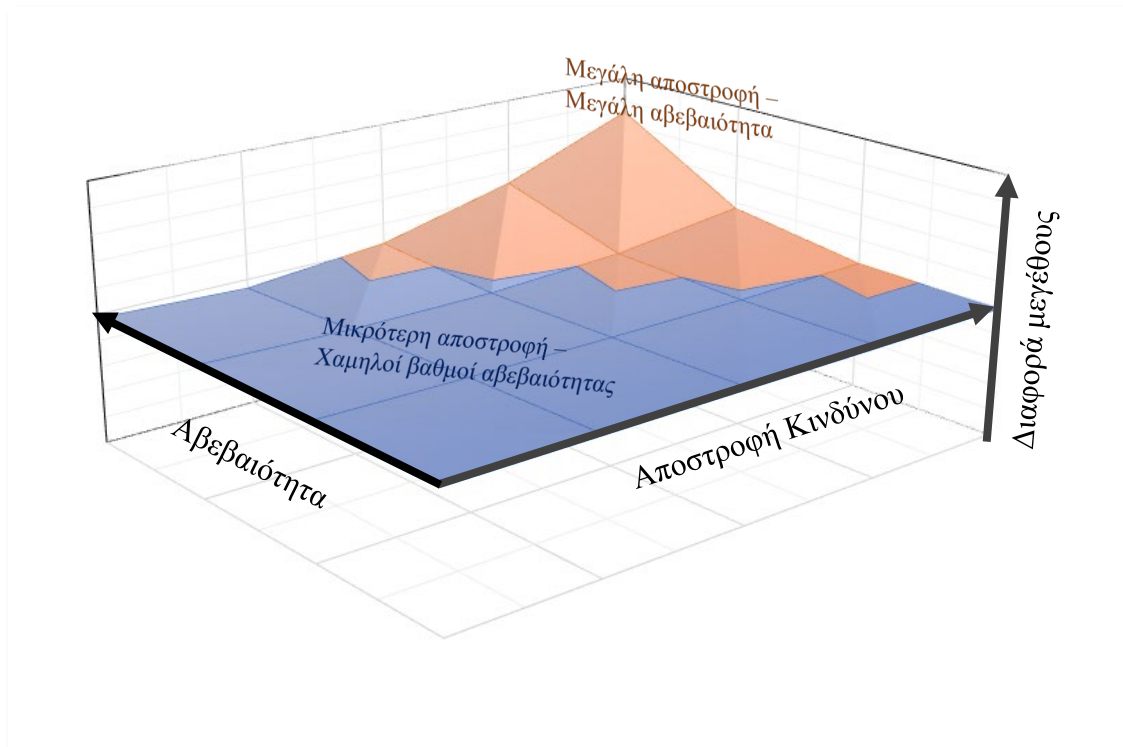


Διάγραμμα 8-Επανάληψη Διαγράμματος 1

Ο Armstrong καταλήγει πως παρά το γεγονός ότι δεν παρουσιάζει πλήρη σύγκλιση των προτάσεων συγκρινόμενο με το σύστημα της Παραδοσιακής διαιτησίας, η ΔΤΠ υπερτερεί στο να μειώσει την απόσταση μεταξύ των προτάσεων των δυο μερών. Η ΠΔ παρουσίασε ενδείξεις μεγάλης απόκλισης ή στη καλύτερη περίπτωση μηδαμινή απόκλιση. Όσον αφορά την ικανότητα δημιουργίας ΖΔ, η ΠΔ παρουσιάζει οριακά καλύτερα αποτελέσματα.

Στο συμπέρασμα πως οι παίκτες θα οδηγηθούν σε τελικές προσφορές οι οποίες θα είναι πιο ακραίες από την ζώνη διαπραγμάτευσης καταλήγει και ο Farber (1979,σ.16) γεγονός που σημαίνει πως εάν τα μέρη δεν καταφέρουν να συμφωνήσουν σε κάποιο σημείο της ΖΔ υποχωρούν σε πιο ακραίες θέσης κατά την διαιτησία της ΔΤΠ. Ελλοχεύει έτσι ο κίνδυνος το διαιτητικό αποτέλεσμα να είναι χαμηλής ποιότητας καθώς δεν θα περιλαμβάνει λύσεις επί της ΖΔ και άρα λύσεις στις οποίες θα έφταναν μόνο τους τα μέρη.

Κατά την αντιπαράθεση των δύο αυτών ανταγωνιζόμενων διαδικασιών ο Farber (1979) επιχειρηματολογεί πως η ΔΤΠ παράγει οριακά μεγαλύτερη ΖΔ από την ΠΔ μόνο σε περιβάλλον μικρής αβεβαιότητας και όταν οι παίκτες εμφανίζουν χαμηλούς βαθμούς αποστροφής κινδύνου. Ωστόσο σε περιβάλλον μεγάλης αβεβαιότητας και λογικά επίπεδα αποστροφής κινδύνου οι ΖΔ που παρουσιάζει η ΠΔ είναι αναμφισβήτητα μεγαλύτερες. Σύμφωνα με τον ίδιο «Στο βαθμό που η ικανότητα των μερών να διαπραγματευτούν και να καταλήξουν σε συμφωνία σχετίζεται άμεσα με το μέγεθος της ΖΔ, αποδεικνύεται ότι η ΔΤΠ δεν παρέχει αναμφισβήτητα μεγαλύτερο κίνητρο για διαπραγμάτευση από ότι η ΠΔ.» (σ.4). Το **Διάγραμμα 9** απεικονίζει συνοπτικά τα παραπάνω συμπεράσματα. Οι περιοχές με πορτοκαλί χρώμα αντιστοιχούν σε συνθήκες όπου η ΖΔ της ΠΔ είναι μεγαλύτερη από αυτή της ΔΤΠ, ενώ στις μπλε περιοχές ισχύει το αντίθετο.



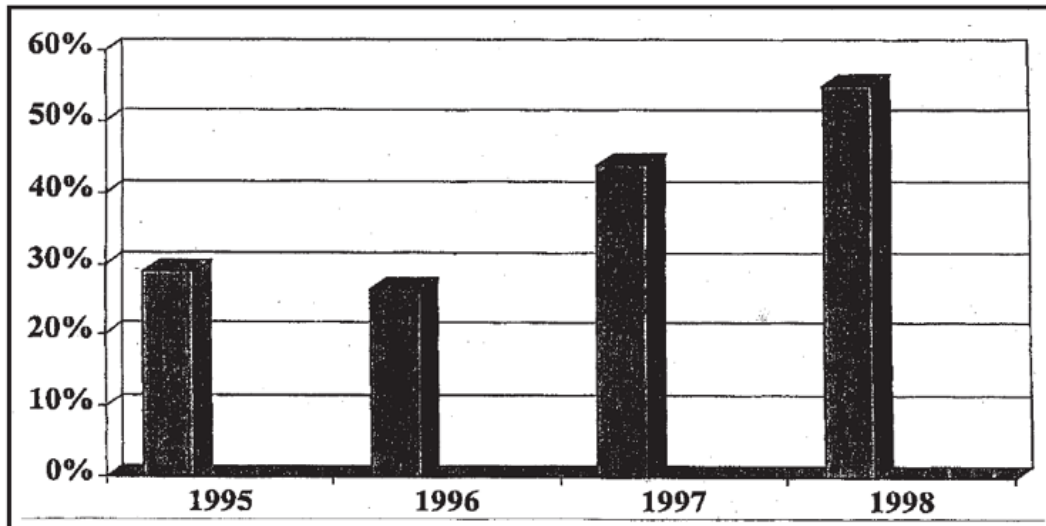
Διάγραμμα 9- Μεταβολές της Διαφοράς (Μέγεθος ΖΔ ΠΔ- Μέγεθος ΖΔ ΔΤΠ)

Εμπειρική σύγκριση- Η περίπτωση του New Jersey

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να παραθέσουμε κάποια ιστορικά στοιχεία για την πολιτεία του New Jersey, ώστε να γίνουν εμφανείς οι διαφορές με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα.

Κατά την περίοδο 1978-1995 ο νόμος καθόριζε για αυτές της διαφορές την χρήση της ΔΤΠ ως το εξ ορισμού σύστημα διαιτησίας. Από το 1996 και έπειτα το σύστημα αλλάζει σε αυτό της παραδοσιακής διαιτησίας. Για τους υπάλληλους των αστυνομικών και πυροσβεστικών καταστημάτων του New Jersey καθίσταται παράνομη η καταφυγή τους σε απεργία καθώς τυχόν παρακώληση στο λειτούργημα τους επηρεάζει άμεσα την ασφάλεια του κοινωνικού συνόλου. Έτσι, έχει θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική χρήση διαιτησίας για την περίπτωση που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε αδιέξοδο. Από το 1977 και μέχρι το 1996 εάν τα μέρη δεν είχαν συμφωνήσει διαφορετικά ο νόμος όριζε την ΔΤΠ ως το προκαθορισμένο σύστημα διαιτησίας. Ωστόσο το 1996 εισήχθησαν αλλαγές μεταξύ των οποίων και η αλλαγή του εξ ορισμού συστήματος διαιτησίας από την ΔΤΠ σε ΠΔ (Kong et al.,2021; Stokes,1999).

Παρότι τα στοιχεία που παρουσιάζονται από τον Stokes αφορούν παλαιά έτη, η διαδοχή της ΔΤΠ από την ΠΔ και το γεγονός πως η ΔΤΠ είχε εφαρμοστεί για αξιόλογο χρονικό διάστημα (19 έτη) καθιστούν τα στοιχεία εξαιρετικά ενδιαφέροντα. Όπως απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα (Stokes 1999, *Figure 1.σ22*) η μέση απόσταση των ΤΠ μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων παρουσιάζει ανοδική τάση. Ειδικότερα, το 1995 (τελευταία χρονιά εφαρμογής της ΔΤΠ) η μέση απόσταση ήταν 29% στις 31 υποθέσεις που κατέληξαν σε διαιτησία. Το 1996 η διαφορά μεταξύ των ΤΠ είναι 26.5% αλλά οι υποθέσεις διαιτησίας μόνο 6. Το 1997 -η πρώτη πλήρης χρονιά εφαρμογής της ΠΔ- αυξάνει την διαφορά στο 44% ενώ το 1998 συνεχίζει την ανοδική τάση στο 55%, δεδομένα τα οποία υπονοούν πως η ικανότητα της ΔΤΠ να φέρνει πιο κοντά τα μέρη δεν αποτελεί μόνο θεωρητικό προτέρημα.



Διάγραμμα 10-Μέση Απόσταση των ΤΠ (για το έτος 1998, στοιχεία μέχρι Αύγουστο του ίδιου έτους)

Οι Kong et al. (2021) αντλούν και αυτοί δεδομένα από την πολιτεία του New Jersey, εκμεταλλευόμενοι την μετάβαση στην παραδοσιακή διατροφή. καταλήγουν πως υπό το καθεστώς της ΔΤΠ η διατροφή οδηγεί σε λιγότερο αποκλίνουσες τελικές προσφορές αλλά διατροφικά αποτελέσματα με μεγαλύτερη διακύμανση. Αρχικά, η απόσταση μεταξύ των τελικών προτάσεων είναι σημαντικά μικρότερη κατά τη διαδικασία ΔΤΠ στηρίζοντας την υπόθεση πως τα μέρη λαμβάνουν πιο μετριοπαθείς θέσεις. Ωστόσο σημαντικό είναι να αναφερθεί πως οι συγγραφείς δεν βρίσκουν στοιχεία που να υποστηρίζουν την ύπαρξη μεγαλύτερων ζωνών διαπραγμάτευσης κατά την σύγκριση των διαδικασιών στο New Jersey.

Αποτελέσματα εργαστηρίου

Τα συμπεράσματα που εξάγονται από ανάλυση των αποτελεσμάτων προσομοιώσεων προσφέρουν την δυνατότητα να ελεγχθεί η επίδραση διαφόρων παραγόντων της διατροφικής διαδικασίας στο αποτέλεσμα της (όπως η συμπεριφορά του διατητή, η αποστρόφη των παικτών ως προς τον κίνδυνο) μεμονωμένα από τις υπόλοιπες

παραμέτρους, δυνατότητα η οποία λείπει από τις έρευνες που μελετούν τα αποτελέσματα της πραγματικότητας(Deck & Farmer,2007)

Οι Starke και Notz (1978), χρησιμοποιώντας εκατόν ογδόντα προπτυχιακούς φοιτητές στους τομείς των επιχειρήσεων της μηχανικής και των τεχνών, τους χάρισαν σε διαπραγματευόμενα ζευγάρια. Από τα ζευγάρια, ο κάθε παίκτης ανέλαβε ρόλο είτε εργοδοσίας είτε εργαζομένου και οι διαπραγματεύσεις επί ένα μίας μισθολογικής διαφοράς τους έγιναν υπό το ενδεχόμενο η ασυμφωνία τους να καταλήξει σε έναν μηχανισμό διαιτησίας. Έπειτα, οι ερευνητές συγκρίναν τις δύο διαδικασίες όσον αφορά τη φιλοδοξία των μερών πριν την εκκίνηση των διαπραγματεύσεων, τη διαφορά μεταξύ των θέσεων των μερών στο τέλος της διαπραγμάτευσης και το κατά πόσο τα μέρη αισθάνονταν υπεύθυνα για την έκβαση των διαπραγματεύσεων. Προκειμένου να μετρηθούν τα επίπεδα φιλοδοξίας, όταν τερματίζονταν τα δύο λεπτά της διαπραγμάτευσης που είχαν ορίσει οι ερευνητές ως διαπραγματευτικό στάδιο, δόθηκε στους παίκτες μια φόρμα. Σε αυτή τη φόρμα ο καθένας θα έπρεπε να αποτυπώσει ποιο θα ήταν το λογικότερο διαιτητικό αποτέλεσμα και για ποιο λόγο. Πριν ξεκινήσουν τη διαπραγμάτευση τα ζευγάρια που γνώριζαν ότι ο μηχανισμός επίλυσης της διαφοράς τους θα ήταν η ΔΤΠ εμφάνισαν χαμηλότερα επίπεδα φιλοδοξίας σε σχέση με τα ζευγάρια που γνώριζαν ότι η διαφορά τους θα επιλυθεί με τη ΠΔ. Ακόμη ,στα ζευγάρια που χρησιμοποιήθηκε η ΔΤΠ , παρατηρήθηκε μικρότερη διαφορά στις τελικές προτάσεις από εκείνα που χρησιμοποιήθηκε η ΠΔ. Στο τέλος της διαδικασίας μοιράστηκαν στους φοιτητές ορισμένα ερωτηματολόγια, τα αποτελέσματα των οποίων συγκεντρωθήκαν με την ολοκλήρωση του πειράματος. Στο σύνολο των φοιτητών που χρησιμοποιήθηκε η ΔΤΠ το αίσθημα ευθύνης σχετικά με την έκβαση ήταν μεγαλύτερο, αναλογικά με αυτούς στους οποίους χρησιμοποιήθηκε η ΠΔ.

Οι Deck & Farmer (2007), για την έρευνά τους χρησιμοποίησαν 120 προπτυχιακούς φοιτητές οι οποίοι αναλάμβαναν ρόλο εργοδοσίας ή εργαζομένου με τυχαίο τρόπο. Ο μηχανισμός επίλυσης που θα χρησιμοποιούνταν για τη επίλυση της διαφοράς ήταν γνωστός και κατανοητός στους παίκτες. Τα ζευγάρια και οι επαναλήψεις του παιχνιδιού δημιούργησαν μία βάση δεδομένων 1800 μισθολογικών προτάσεων από την υποτιθέμενη εργατική πλευρά και 1800 από την εργοδοτική. Το παίγνιο είχε ως εξής: τα μέρη έκαναν μία πρόταση το ένα στο άλλο, εάν αυτές συμβάδιζαν (δηλαδή η εργοδοσία πρόσφερε παραπάνω από αυτά που ζητούσε η εργατική μεριά) τότε τα μέρη μοιράζονταν την διαφορά, εάν πάλι όχι ένας υπολογιστής αναλάμβανε τον ρόλο του διαιτητή. Στην περίπτωση της ΠΔ ο υπολογιστής λειτουργούσε κάνοντας κάποιον

συμβιβασμό ανάλογα με την παραμετροποίηση από τους ερευνητές και στην περίπτωση της ΔΤΠ οι παίκτες κατέθεταν εκ νέου τελικές προτάσεις όπου ο υπολογιστής διάλεγε την κοντινότερη στην παραμετροποίηση του. Είναι σημαντικό βέβαια να αναφερθεί πως οι Deck & Farmer (2007), εκτός από την αβεβαιότητα σχετικά με την επιλογή του διαιτητή ,εισάγουν και ένα διαφορετικό είδος αβεβαιότητας στις προσομοιώσεις τους το οποίο κατά την άποψή τους ανταποκρίνεται καλύτερα στην πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων. Τα μέρη στα πειράματα τους, διαπραγματεύονται το επίπεδο του μισθού ωστόσο δεν γνωρίζουν με σιγουριά την αξία που θα επιφέρει η αξιοποίηση της εργασίας. Παραδείγματος χάρη στην περίπτωση του Baseball, την στιγμή που η ομάδα διαπραγματεύεται το επίπεδο της αμοιβής του παίκτη κανείς από τους δύο δεν γνωρίζει εάν ο παίκτης τελικά θα έχει μία «καλή χρονιά» και πόσο θα προσανξήσει αυτό την αξία της ομάδας στο τέλος της σεζόν. Έτσι λοιπόν η αμοιβή του παίκτη είναι ο σίγουρος μισθός που θα καταλήξουν οι διαπραγματεύσεις (ή η ΔΑ) ενώ η αμοιβή της ομάδας είναι ένας λαχνός που εξαρτάται από την επίδοση του παίκτη. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον τα αποτελέσματα έδειξαν πως συγκριτικά με την ΠΔ, η ΔΤΠ εμφάνισε περισσότερες περιπτώσεις ασυμφωνίας.

Οι Ashenfelter et al. (1992), υπέβαλαν 131 ζευγάρια από φοιτητές του πανεπιστημίου της Αριζόνα σε μία σειρά από επαναλαμβανόμενα παίγνια μηδενικού αθροίσματος. Τα ζευγάρια γνώριζαν πως θα αντιμετώπιζαν τον ίδιο αντίπαλο για 20 γύρους. Η διαπραγμάτευση διαρκούσε 5,5 λεπτά και στην περίπτωση που δεν υπήρχε επιτυχία των συνομιλιών την διαιτησία αναλάμβανε ένας υπολογιστής κατάλληλα παραμετροποιημένος για την κάθε διαδικασία. Επίσης, και στους δύο παίκτες δόθηκε μία λίστα με προηγούμενες αποφάσεις της διαιτησίας. Στην περίπτωση της ΠΔ τα μέρη λάμβαναν την πληροφορία πως ένας διαιτητής θα έλυνε την διαμάχη ενώ στην περίπτωση της ΔΤΠ πως ο διαιτητής θα διάλεγε μία από τις τελικές τους προτάσεις. Τα ποσοστά των περιπτώσεων που οι παίκτες χρειάστηκαν την παρέμβαση διαιτησίας ήταν 38,1 για την ΔΤΠ και 28,4% για την ΠΔ. Για την εξαγωγή συγκρίσιμων ευρημάτων μεταξύ ΔΤΠ και ΠΔ οι ερευνητές είχαν παραμετροποιήσει το λογισμικό ώστε η ΠΔ να παρουσιάζει αρκετή διακύμανση στα διαιτητικά αποτελέσματα.

Σε ένα περιβάλλον που ακολουθεί το παράδειγμα των Ashenfelter et al. (1992), ο Dickinson (2004) χρησιμοποίησε 48 ζευγάρια φοιτητών όπου θα λάμβαναν μέρος σε ένα παίγνιο μηδενικού αθροίσματος για 20 γύρους. Η χρήση διαιτησίας ήταν συχνότερη υπό τον μηχανισμό της ΔΤΠ από ότι της ΠΔ.

Η ΔΤΠ στον χώρο του Baseball

Είναι ενδιαφέρον να αναφερθούν τα αποτελέσματα της ΔΤΠ στο άθλημα με το οποίο έχει συνδεθεί τόσο στενά, το baseball. Πριν γίνει αυτό θα πρέπει να ειπωθεί πως η εφαρμογή της ΔΤΠ στο πρωτάθλημα (Major League Baseball) παρότι αποτελεί μέρος μιας συλλογικής συμφωνίας μεταξύ του συνδικάτου των παικτών (Major League Baseball Players Association) και των ομάδων, δεν αφορά συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά ατομικές συμβάσεις γιατί η πιθανή «αξία» κάθε παίκτη στην συγκεκριμένη αγορά και οι μισθοί των παικτών εντός του συνδικάτου εμφανίζουν μεγάλες διακυμάνσεις σε αντίθεση με τα συνδικάτα άλλων κλάδων (Chetwynd,2009).

Το MLB περικλείεται από ένα ιδιαίτερο εργασιακό περιβάλλον. Οι παίκτες του baseball δεν έχουν το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία κατά την πρώτη τριετία του συμβολαίου τους με τις ομάδες. Επίσης η σύμβασή τους τους δεσμεύει αποκλειστικά με την ομάδα που υπέγραψαν το πρώτο τους συμβόλαιο για έξι χρόνια. Μετά την πάροδο της εξαετίας ο παίκτης είναι ελεύθερος να διαπραγματευτεί με οποιαδήποτε ομάδα επιθυμεί. Διαμορφώνονται έτσι τρεις ομάδες παικτών: η πρώτη που οι παίκτες αντιμετωπίζουν μία πλήρως μονοψωνιακή αγορά εργασίας καθώς μπορούν να διαπραγματευτούν μισθούς μόνο με την ομάδα που τους προσέλαβε αρχικά, η δεύτερη στην οποία οι παίκτες είναι ακόμα «δεμένοι» με την ομάδα τους αλλά έχουν την επιλογή της διαιτησίας, και η τρίτη στην οποία οι παίκτες είναι ελεύθεροι να διαπραγματευτούν συμβόλαια με οποιαδήποτε ομάδα (Marburger,2004). Βέβαια οι ομάδες έχουν την δυνατότητα να απελευθερώσουν τους παίκτες της 2^{ης} κατηγορίας αντί να συμφωνήσουν σε διαιτησία χάνοντας έτσι αθλητές που έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια εμπειρίας (Chetwynd,2009).

Το σύστημα της ΔΤΠ στο πρωτάθλημα είναι στραμμένο κυρίως προς τα μέλη της δεύτερης ομάδας (Chetwynd,2009). Έχει ως στόχο να οδηγήσει τα μέρη σε συμφωνία όσο το δυνατόν γρηγορότερα για να μην υπάρξουν κωλύματα στην διεξαγωγή του πρωταθλήματος η διαδικασία ολοκληρώνεται κατά την off-season (Chetwynd,2009). Τη στιγμή που κάποιο από τα μέρη αιτηθεί διαιτησίας υπάρχει μία συγκεκριμένη ημερομηνία στη οποία οι παίκτες και οι ομάδες πρέπει να ανταλλάξουν τελικές προσφορές (συνήθως μέσα Ιανουαρίου) (Dorsino,2021). Οι ακροάσεις λαμβάνουν χώρα μεταξύ 1^{ης} και 20^{ης} Φεβρουαρίου και η ΔΑ εξάγεται το αργότερο 24 ώρες μετά το τέλος της ακρόασης (MLB CBA, 2017-21,ARTICLE VI,E 13). Τα μέρη είναι ελεύθερα να συνεχίσουν τις διαπραγματεύσεις μέχρι έκδοση ΔΑ και εάν καταλήξουν σε συμφωνία η

διαδικασία τερματίζεται (MLB CBA, 2017-21,ARTICLE VI,E 3). Η ΔΑ απόφαση πρέπει να λαμβάνει υπόψη της ένα κατάλογο από συγκεκριμένα στοιχεία (MLB CBA, 2017-21,ARTICLE VI,E 7) και δεν συνοδεύεται από αιτιολογία (MLB CBA, 2017-21,ARTICLE VI,E 13).

Η διαδικασία παρουσιάζει ενδιαφέροντα αποτελέσματα στην πράξη. Σύμφωνα με τον Conti (1998), στα πρώτα 19 χρόνια της εφαρμογής της (1974-1993) το 46% των παικτών που δικαιούνταν να προσφύγουν στην διαιτησία εκκίνησαν την διαδικασία . Η ίδια έρευνα αναφέρει πως το ποσοστό αυτών που προσφεύγουν αυξάνεται φτάνοντας στο 83% κατά την τελευταία πενταετία μέχρι το 1993 .Ωστόσο αυτό αποδίδεται στην χρήση της διαδικασίας ως «απειλής» εκ μέρους των παικτών ώστε να εξαναγκάσουν τις ομάδες σε καλόπιστες διαπραγματεύσεις. Αυτό γίνεται ακόμη πιο ευκατανόητο αν λάβουμε υπόψη πως στο διάστημα 1974-1996 από τις 2.008 υποθέσεις που κατέθεσαν αίτημα διαιτησίας, οι 1.608 (80%) έληξαν με αμοιβαίο συμβιβασμό προτού καταλήξουν στην διαιτητική αίθουσα, ενώ περίπου μόνο 1 στις 10 αιτήσεις θα καταλήξουν σε ακρόαση από διαιτητή (Conti,1998,σ.232). Αρα, για το συγκεκριμένο διάστημα τουλάχιστον θα μπορούσε να ειπωθεί πως η ΔΤΠ όντως ενίσχυσε τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Όσον αφορά το θέμα της σύγκλισης μπορεί να μην υπήρξε σημαντική μείωση της απόστασης των θέσεων παικτών και ομάδων -φαινόμενο που συνάδει με την θεωρία-ωστόσο δεν υπήρξε και σημαντική αύξησή του (Conti,1998,σ.234).

Το γεγονός πως οι καριέρες αθλητών «μεγάλου διαμετρήματος» είναι εξαιρετικά μικρές αν συγκριθούν με άλλα επαγγέλματα και η ανάγκη των ομάδων να ξεκινήσουν την αγωνιστική χρονιά με πλήρες δυναμικό οδήγησε την ΔΤΠ στο MLB να λάβει την μορφή που έχει σήμερα. Λαμβάνει υπόψη έναν πολύ περιορισμένο κατάλογο κριτηρίων, σε στενό χρονικό διάστημα και μόνο για την διευθέτηση μισθολογικών διαφορών (Chetwynd,2009). Οι απεργίες στον χώρο του αθλήματος είναι σπάνιες. Από την ίδρυση του MLBA μέχρι και τον Φεβρουάριο του 2022, περίπου 56 χρόνια έχουν γίνει 5 απεργίες τα έτη 1972,1981,1985 και 1994 (Dierkes,2022). Δεδομένου πως η ΔΤΠ εισάχθηκε μετά την απεργία του 1972 (Chetwynd,2009) ενισχύεται η υπόθεση πως η ΔΤΠ εξυπηρετεί το άθλημα το οποίο την εφάρμοσε.

Οι Coleman & McLaughlin (1993), χρησιμοποιώντας μισθολογικά στοιχεία από 115 υποθέσεις διαιτησίας στο άθλημα την περίοδο 1986-1990, συμπεραίνουν ότι ίσως η πρακτική της ΔΤΠ να εμφανίζει πιο καλά αποτελέσματα στην πράξη διότι υπάρχουν κίνητρα άλλα εκτός από την αξία του μισθού που θα επωμιστεί η ομάδα ως κόστος (όπως η διατήρηση του ηθικού του παίκτη με τον οποίο υπάρχει η διαφορά, ή το να

εξασφαλίσουν την υποστήριξη των οπαδών που ακολουθούν την πορεία του συγκεκριμένου παίκτη) τα οποία ωφελούν περισσότερο την ομάδα (σ.245). Κάτι που ενισχύεται, εάν αναλογιστεί κανείς την πιθανότητα μία διαιτητική απόφαση να κατακερματίσει τις σχέσεις μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων, «Η διαιτησία μισθών ισοδυναμεί με διαζύγιο: Οι ομάδες και οι παίκτες απεχθάνονται να καταλήγουν εκεί και όταν τελειώνει μια υπόθεση, και οι δύο πλευρές φεύγουν με άσχημα συναισθήματα» (Canella,2002).

Εναλλακτικές μορφές ΔΤΠ

Όπως είναι φανερό η ΔΤΠ δεν βρίσκεται στο απυρόβλητο. Εμφανίζει τις δικιές της ιδιαίτερες παθολογικές ανάλογες της ιδιαίτερης μορφής της. Για τον λόγο αυτό έχουν προταθεί στην βιβλιογραφία διορθώσεις επάνω στην ΔΤΠ ώστε να προσεγγίσει της υποσχέσεις που υπό προϋποθέσεις δεν τηρεί.

Το 1986 οι Brams & Merrill προτείνουν μία μέθοδο η οποία συνδυάζει την ΠΔ και την ΔΤΠ όπου «...το πλεονέκτημά της υπέρ της ΔΤΠ είναι πως οδηγεί σε σύγκλιση, το πλεονέκτημά της υπέρ της ΠΔ είναι πως οι δύο πλευρές, και όχι ο διαιτητής, είναι αυτές που το αποφασίζουν.»(σ.1347). Σε αυτή την παραλλαγή εάν το δίκαιο αποτέλεσμα του διαιτητή βρίσκεται ανάμεσα των ΤΠ εφαρμόζεται η ΔΤΠ. ΔΤΠ εφαρμόζεται επίσης και όταν οι προτάσεις επικαλύπτονται (η πρόταση του low-bidder είναι μεγαλύτερη του high-bidder) Ενώ εάν βρίσκεται εκτός των προτάσεων εφαρμόζεται η ΠΔ. Εάν οι προτάσεις συγκλίνουν σε ένα σημείο εφαρμόζεται η πρόταση σύγκλισης. Ωστόσο, η δοκιμή του σε περιβάλλον προσομοιώσεων δεν έφερε καλύτερα αποτελέσματα συγκριτικά με την ΔΤΠ παρά την αντίληψη πως έτσι θα συνδυαζόταν η πιθανότητα ακραίων αποτελεσμάτων και θα εξαλειφόταν το ενδιάμεσο αποτέλεσμα (Deck et al.,2007,σ.441) .

Μία άλλη παραλλαγή είναι η Double Final Offer Arbitration ή Διαιτησία Διπλής Τελικής Προσφοράς (ΔΔΤΠ) που εισάγει ο Zeng το 1996. Κατά την ΔΔΤΠ τα μέρη καταθέτουν δύο προτάσεις. Εάν οι αρχικές συγκλίνουν εφαρμόζεται η συγκλίνουσα πρόταση, εάν επικαλύπτονται ο μέσος όρος τους. Το ίδιο συμβαίνει με τις δεύτερες εάν οι αρχικές προτάσεις είναι ασύμβατες. Ο Zeng θεωρεί πως οι πρώτες προτάσεις θα προσεγγίζουν τα πραγματικά αιτήματα των παικτών, ενώ οι επόμενες πως προσεγγίζουν το «τι θεωρεί» ως δίκαιο αποτέλεσμα ο κάθε παίκτης. Εάν κανένα ζευγάρι ΤΠ δεν παρουσιάζει συμβατότητα (δεν υπάρχει σύγκλιση και δεν επικαλύπτονται) τότε ο

διαιτητής λαμβάνει υπόψη του : α)τυχόν συμβιβασμούς που έκανε κάθε παίκτης συγκρίνοντας τις αρχική με την δεύτερη πρόταση που κατέθεσε ο καθένας , β) ποιανού παίκτη η αντίληψη περί δικαιοσύνης πλησιάζει την δική του και εφαρμόζει την αρχική πρόταση του νικητή (σσ. 150-151) .Η ΔΔΤΠ υπερέχει των ΠΔ και ΔΤΠ διότι σύμφωνα με τον Dickinson (2005) επιβάλλει την σύνταξη πιο πολύπλοκων τελικών προτάσεων και άρα απαιτεί από τα μέρη παραπάνω εξέταση των αιτημάτων και των προσδοκιών τους, φαινόμενο που δεν κάνει την ΔΔΤΠ να μοιάζει λιγότερο σε λαχνό από ότι άλλες μορφές διαιτησίας(σ.157).

Μία από τις πιο πρόσφατες παραλλαγές της ΔΤΠ είναι η Τροποποιημένη ΔΤΠ (ή Amended FOA) η οποία εισάγεται και πάλι από τον Zeng (2003) . Η ιδέα για την Τροποποιημένη ΔΤΠ προέρχεται από τον χώρο των δημοπρασιών και λειτουργεί όπως ακριβώς και η ΔΤΠ μέχρι το σημείο της επιλογής του νικητή, αλλάζει ωστόσο η μορφή του επάθλου. Ο διαιτητής εφαρμόζει την δικιά του δίκαιη λύση αλλά προσαυξημένη κατά το μέρος που απείχε από αυτήν η πιο ακραία πρόταση. Έτσι τιμωρείται η αδιαλλαξία χωρίς να αναγκάζεται ο διαιτητής να επιλέξει μεταξύ ακραίων προτάσεων στην περίπτωση που δεν υπάρχει ικανή σύγκλιση. Η Τροποποιημένη ΔΤΠ αν και νεοεισαχθείσα παρουσιάζει καλύτερα εργαστηριακά αποτελέσματα από την ΔΤΠ :οι τελικές προτάσεις βρίσκονται πιο συχνά εντός της ΖΔ και παρουσιάζει περισσότερες περιπτώσεις σύγκλισης (Deck et al.,2007,σ.453). Εξίσου σημαντικό φαινόμενο είναι πως αποτελεί ένα πιο προβλέψιμο μηχανισμό καθώς η συμπεριφορά της σε περιβάλλον προσομοίωση προσεγγίζει αρκετά τις θεωρητικές της προβλέψεις(σ.452).

Συμπέρασμα

Εν κατακλείδι, από την βιβλιογραφία που εξετάστηκε στην παρούσα μελέτη, η Διαιτησία Τελικής Προσφοράς δεν μπορεί να κατηγορηθεί ότι αδυνατεί να φέρει τα μέρη πιο κοντά μεταξύ τους. Εξεταζόμενη μεμονωμένα εμφανίζεται να μην κατορθώνει να οδηγήσει τις ΤΠ των μερών σε σύγκλιση. Συγκρίνοντάς την όμως με την ΠΔ, η ΔΤΠ εμφανίζει καλύτερα αποτελέσματα σε αυτόν τον τομέα. Η θεωρητική αντιπαραβολή των δύο διαδικασιών δείχνει πως η ΠΔ συνεχίζει να ωθεί τα μέρη να λαμβάνουν ακραίες θέσεις. Τα εμπειρικά δεδομένα που αναφέρθηκαν, καθώς τα εργαστηριακά συμπεράσματα που κατατέθηκαν ενισχύουν την υπόθεση πως όντως η ΔΤΠ θεραπεύει το chilling effect για το οποίο η ΠΔ κατηγορείται. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε η σύγκλιση των προτάσεων ίσως να μην αποτελεί το κατάλληλο κριτήριο αξιολόγησης όταν σκοπός είναι η συμφωνία των μερών χωρίς την παρέμβαση τρίτων. Η ικανότητα

ενός μηχανισμού να οδηγεί σε σύγκλιση προτάσεων θα πρέπει να μελετηθεί μέσα από την επίδρασή της στο διαπραγματευτικό στάδιο-και όχι μεμονωμένα- ώστε να γίνει ξεκάθαρο εάν τελικά είναι ικανή να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά συμφωνίας. Έτσι λοιπόν, με τα δεδομένα που παρατέθηκαν στην παρούσα εργασία η ΔΤΠ δεν παρουσιάζει ενθαρρυντικά αποτελέσματα όσον αφορά την ικανότητα της να οδηγεί τα μέρη σε συμφωνία. Οι ΖΔ που παρήγαγε δεν ήταν σημαντικά μεγαλύτερες από αυτές της ΠΔ στις θεωρητικές αναλύσεις. Τα εμπειρικά στοιχεία από την μελέτη των Kong et al. (2021) υποστηρίζουν τα συμπεράσματα της θεωρίας και οι εργαστηριακές προσομοιώσεις παρουσίασαν μεγαλύτερο βαθμό χρήσης της ΔΤΠ από ότι της ΠΔ. Ωστόσο, δεν μπορούν να παραλειφθούν τα ενθαρρυντικά στοιχεία που παρουσιάζει η ΔΤΠ στον χώρο του baseball. Παρότι δεν υπάρχουν στοιχεία στο άθλημα που να επιτρέπουν την σύγκριση των δύο διαδικασιών, η ΔΤΠ φαίνεται να αντεπεξέρχεται στις ανάγκες του κλάδου.

Βιβλιογραφία

1. Armstrong, M. J. (2004). A Comparison of Arbitration Procedures for Risk-Averse Disputants. *Decision Sciences*, 35(4), 639-664. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2004.02465.x>
2. Armstrong, M. J., & Hurley, W. J. (2002). Arbitration using the closest offer principle of arbitrator behavior. *Mathematical Social Sciences*, 43(1), 19-26. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [https://doi.org/10.1016/S0165-4896\(01\)00085-3](https://doi.org/10.1016/S0165-4896(01)00085-3)
3. Ashenfelter, O. (1992). An Experimental Comparison of Dispute Rates in Alternative Arbitration Systems. *Econometrica*, 60(6), 1407-1433. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://ideas.repec.org/a/ecm/emetrp/v60y1992i6p1407-33.html>
4. Ashenfelter, O., & Bloom, D. (1983). *The pitfalls in judging arbitrator impartiality by win-loss tallies under final-offer arbitration* (No. 543). Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp015h73pw05m>
5. Ashenfelter, O., & Bloom, D. E. (1984). Models of Arbitrator Behavior: Theory and Evidence. *The American Economic Review*, 74(1), 111-124. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://www.jstor.org/stable/1803312>
6. Bloom, D. E. (1981). Collective bargaining, compulsory arbitration, and salary settlements in the public sector: The case of New Jersey's municipal police officers. *Journal of Labor Research*, 2(2), 369-384. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1007/BF02685294>

7. Bloom, D. E. (1986). Empirical Models of Arbitrator Behavior under Conventional Arbitration. *The Review of Economics and Statistics*, 68(4), 578–585. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.2307/1924516>
8. Canella, S. (2002, February 4). *Scorecard*. Vault-Sports Illustrated. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Scorecard - Sports Illustrated Vault | SI.com](https://www.vault.com/sports-illustrated)
9. Chatterjee, K. (1981). Comparison of arbitration procedures: models with complete and incomplete information. *IEEE Transactions on systems, Man, and cybernetics*, 11(2), 101-109. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [10.1109/TSMC.1981.4308635](https://doi.org/10.1109/TSMC.1981.4308635)
10. Chetwynd, J. (2009). Play Ball-An Analysis of Final-Offer Arbitration, Its Use in Major League Baseball and Its Potential Applicability to European Football Wage and Transfer Disputes. *Marq. Sports L. Rev.*, 20, 109. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: ["Play Ball?" by Josh Chetwynd \(marquette.edu\)](https://www.marquette.edu/sports-law/jchetwynd/play-ball/)
11. Coleman, B. J., Jennings, K. M., & McLaughlin, F. S. (1993). Convergence or Divergence in Final-Offer Arbitration in Professional Baseball. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 32(2), 238-247. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1993.tb01029.x>
12. Conti, J. M. (1998). The Effect of Salary Arbitration on Major League Baseball. *Sports Law. J.*, 5, 221. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [The Effect of Salary Arbitration on Major League Baseball 5 Sports Lawyers Journal 1998 \(heinonline.org\)](https://www.heinonline.org/OLJ/1998/1998_5_SportsLawyersJournal/1998_5_SportsLawyersJournal_221-232.pdf)
13. Deck, C. A., & Farmer, A. (2007). Bargaining over an uncertain value: arbitration mechanisms compared. *The Journal of Law, Economics, & Organization*, 23(3), 547-579. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1093/jleo/ewm012>
14. Deck, C., Farmer, A., & Zeng, D. Z. (2007). Amended final-offer arbitration over an uncertain value: A comparison with CA and FOA. *Experimental Economics*, 10, 439-454. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1007/s10683-006-9146-9>
15. Deck, C., Farmer, A., & Zeng, D. Z. (2007). Amended final-offer arbitration outperforms final-offer arbitration. *American Law and Economics Review*, 9(2), 384-407. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1093/aler/ahm012>
16. Dickinson, D. L. (2005). Bargaining outcomes with double-offer arbitration. *Experimental Economics*, 8(2), 145-166. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1007/s10683-005-1469-4>
17. Dierkes, T. (2022, February 15). *Why MLB Players Went On Strike In The Past And What It Tells Us About The Current Lockout*. mlbtraderumors. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://www.mlbtraderumors.com/2022/02/mlb-strikes-2022-lockout.html>

18. Donn, C. B. (1977). Games Final-Offer Arbitrators Might Play. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 16(3), 306-314. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1977.tb00097.x>
19. Dorsino, D. (2021). Arbitration on Ice: How MLB Can Solve the Issues with Its Salary Arbitration Process by Borrowing Practices from the NHL & Implementing Pre-Arbitration Mediation. *Syracuse L. Rev.*, 71, 1455. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/syrlr71&div=52&id=&page=>
20. Eran Hanany, D. Marc Kilgour, Yigal Gerchak, (2007) Final-Offer Arbitration and Risk Aversion in Bargaining. *Management Science* 53(11):1785-1792. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1070.0736>
21. Farber, H. S. (1979). *An Analysis and Evaluation of Final Offer Arbitration* (No. 242). Massachusetts Institute of Technology (MIT), Department of Economics. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [An analysis and evaluation of final offer arbitration \(mit.edu\)](#)
22. Farber, H. S., & Bazerman, M. H. (1984). *The General Basis of Arbitrator Behavior: An Empirical Analysis of Conventional and Final-Offer Arbitration* (No. 1488). National Bureau of Economic Research, Inc. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [6863937.pdf \(core.ac.uk\)](#)
23. Farber, H. S., & Katz, H. C. (1979). Interest Arbitration, Outcomes, and the Incentive to Bargain. *ILR Review*, 33(1), 55–63. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1177/001979397903300105>
24. Farmer, A., & Pecorino, P. (2022). Proposal Convergence and Settlement under Final Offer Arbitration. *Available at SSRN 4084095*. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4084095>
25. International Centre For Dispute Resolution (ICDR). (2015) .FINAL OFFER ARBITRATION SUPPLEMENTARY RULES. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Final Offer Supplementary Arbitration Procedures.pdf \(adr.org\)](#)
26. Kilgour, D. M. (1994). Game-theoretic properties of final-offer arbitration. *Group Decision and Negotiation*, 3, 285-301. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1007/BF01384330>
27. KONG, Y., SILVEIRA, B. S., & TANG, X. (2021). *Risk and information in dispute resolution: An empirical study of arbitration*. Working paper, UCLA. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [risk and information in arbitration_1 .pdf \(tang-xun.com\)](#)

28. Li, K. K., & Rong, K. (2020). The gambling effect of final-offer arbitration in bargaining. *Economic Theory*, 69(2), 475-496. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1007/s00199-018-1169-x>
29. Lipsky, D. B., & Katz, H. C. (2006). Alternative Approaches to Interest Arbitration: Lessons from New York City. *Public Personnel Management*, 35(4), 265–281. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1177/009102600603500402>
30. Major League Baseball Collective Bargaining Agreement (2017-2021). Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [71505 MLB CBA TOC.qxd \(mlbplayers.com\)](https://mlb.com/mlbplayers.com/71505_MLB_CBA_TOC.qxd)
31. Marburger, D. R. (2004). Arbitrator compromise in final offer arbitration: evidence from Major League Baseball. *Economic Inquiry*, 42(1), 60-68. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1093/ei/cbh044>
32. Notz, W. W., & Starke, F. A. (1978). Final-Offer Versus Conventional Arbitration as Means of Conflict Management. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 189–203. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.2307/2392561>
33. Olszewski, W. (2005). A Welfare Analysis of Arbitration. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [WojciechOlszewski.pdf \(northwestern.edu\)](https://www.northwestern.edu/~wojciech/Olszewski.pdf)
34. Public Employment Relations (Collective Bargaining) (PERC), Title I -Iowa code § 20 (2009). Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [20.21 - FACT-FINDING. :: 2009 Iowa Code :: US Codes and Statutes :: US Law :: Justia](https://www.uscourts.gov/uscdb/2021-1-FACT-FINDING-2009-Iowa-Code-US-Codes-and-Statutes-US-Law-Justia)
35. Public Employment Relations (Collective Bargaining) (PERC), Title I -Iowa code § 20 (2022). Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Iowa Code Title I, Chapter 20 \(2022\) - PUBLIC EMPLOYMENT RELATIONS \(COLLECTIVE BARGAINING\) :: 2022 Iowa Code :: US Codes and Statutes :: US Law :: Justia](https://www.uscourts.gov/uscdb/2022-Iowa-Code-Title-I-Chapter-20-PUBLIC-EMPLOYMENT-RELATIONS-COLLECTIVE-BARGAINING-2022-Iowa-Code-US-Codes-and-Statutes-US-Law-Justia)
36. Public Employment Relations (Collective Bargaining) Act, LAWS OF THE EIGHTY-THIRD G.A., 2010 SESSION, Iowa, House File 2485, CH.1165. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Iowa Legislature - BillBook](https://www.legis.iowa.gov/legislation/BillBook) ή [CH1165.pdf \(iowa.gov\)](https://www.legis.iowa.gov/legislation/Chapter/1165)
37. son, D. L. (2004). A Comparison of Conventional, Final-Offer, and “Combined” Arbitration for Dispute Resolution. *ILR Review*, 57(2), 288–301. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1177/001979390405700207>
38. Steven J. Brams, Samuel Merrill, III, (1983) Equilibrium Strategies for Final-Offer Arbitration: There is no Median Convergence. *Management Science* 29(8):927-941. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.8.927>
39. Steven J. Brams, Samuel Merrill, III, (1986) Binding Versus Final-Offer Arbitration: A Combination is Best. *Management Science* 32(10):1346-1355. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.32.10.1346>

40. Stevens, C. M. (1966). Is compulsory arbitration compatible with bargaining?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 5(2), 38-52. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1966.tb00450.x>
41. Stokes, G. (1999). Solomon's wisdom: An early analysis of the effects of the police and fire interest arbitration reform act in New Jersey. *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 28(3), 219-232. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [CN28305.VP \(clockss.org\)](http://clockss.org/CN28305.VP)
42. THE NATIONAL ACADEMY OF ARBITRATORS. (n.d.). *Who We Are*. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Who We Are | NAARB](http://www.naarb.org/who-we-are)
43. William F. Samuelson, (1991) Final-Offer Arbitration Under Incomplete Information. *Management Science* 37(10):1234-1247. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.37.10.1234 \(Samuelson,1991\)](http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.37.10.1234)
44. Wittman, D. (1986). Final-offer arbitration. *Management Science*, 32(12), 1551-1561. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.12.1551>
45. Zeng, D. Z. (2003). An amendment to final-offer arbitration. *Mathematical Social Sciences*, 46(1), 9-19. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [https://doi.org/10.1016/S0165-4896\(03\)00005-2](https://doi.org/10.1016/S0165-4896(03)00005-2)
46. Zeng, D. Z., Nakamura, S., & Ibaraki, T. (1996). Double-offer arbitration. *Mathematical Social Sciences*, 31(3), 147-170. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [https://doi.org/10.1016/0165-4896\(95\)00805-5](https://doi.org/10.1016/0165-4896(95)00805-5)
47. Βαρουφάκης Γ. (2007). Θεωρία Παιγνίων Η θεωρία που φιλοδοξεί να ενοποιήσει τις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: GUTENBERG
48. Ζερδελής, Δ. (2020). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Δ΄ έκδοση. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα
49. Καζάκος, Α. (1998). Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν.1876/90.Θεσσαλονίκη :Εκδόσεις Σάκκουλα
50. Κουκιάδης, Ι. (2019). ΑΤΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ Επιτομή. Ζ΄ έκδοση. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα
51. Ληξουριώτης, Ι. (2020). Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις. 3^η έκδοση. Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη (ηλεκτρονική πρόσβαση μέσω qualex.gr)
52. Παπαδημητρίου, Κ. (2002,Νοέμβριος) .Εθνική εισήγηση, Ελλάδα [πρακτικά συνεδρίου].Μηχανισμοί επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Αθήνα, Διοργάνωση ΟΜΕΔ. Διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: [Diethnes Sinedrio.pdf \(omed.gr\)](http://diethnes.sinedrio.pdf)

53. Παπαδημητρίου,Κ. (2022). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. 3^η έκδοση. Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη (ηλεκτρονική πρόσβαση μέσω qaalex.gr)

Νομολογία

1. ΟλΣτΕ 2307/2014
2. ΟλΑΠ 25/2004
3. ΟλΑΠ 850/2020
4. ΜΠρΑθ 9798.2009