



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉info@omed.gr, **URL:**www.omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119



***Απολογισμός Έργου Ο.ΜΕ.Δ.
1992 - 2010***

***Αθήνα
Οκτώβριος 2010***

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελ.

Εισαγωγικό σημείωμα	2
I. Κύριες υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.	
Η παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας 1992 – 2010	8
Α. Συγκεντρωτικά στοιχεία των υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας ετών 1992-2010	
Πίνακας 1. Κατανομή των υποθέσεων κατά είδος συλλογικής ρύθμισης (Ν. 1876/90)	10
Πίνακας 2. Κατανομή των υποθέσεων κατά Μεσολάβηση και Διαιτησία, ανά τομέα (ιδιωτικός - δημόσιος - ευρύτερος δημόσιος).....	12
Πίνακας 3. Αριθμός Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. ανά είδος συλλογικής ρύθμισης	13
Πίνακας 4. Αριθμός Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. κατά τομέα (ιδιωτικός, δημόσιος και ευρύτερος δημόσιος)	14
Πίνακας 5. Κατανομή των υποθέσεων του Ο.ΜΕ.Δ. κατά επίπεδο ισχύος	15
Πίνακας 6. Κατανομή των υποθέσεων του Ο.ΜΕ.Δ. κατά γεωγραφική περιφέρεια	15
Β. Υποθέσεις Μεσολάβησης.....	16
Πίνακας 7. Στοιχεία υποθέσεων Μεσ/σης σχετικά με την υποβολή προτάσεων & υπογραφή Σ.Σ.Ε.	16
Πίνακας 8. Ποσοστό υπογραφής Σ.Σ.Ε. στο στάδιο μεσολάβησης ανά είδος συλλογικής ρύθμισης	17
Γ. Υποθέσεις Διαιτησίας.....	18
Πίνακας 9. Στοιχεία υποθέσεων Διαιτησίας σχετικά με την έκδοση Δ.Α. και υπογραφή Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της Διαιτησίας	18
Πίνακας 10. Ποσοστό υπογραφής Σ.Σ.Ε. στο στάδιο της Διαιτησίας ανά είδος συλλογικής ρύθμισης...18	
Πίνακας 11. Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών ρυθμίσεων σε πανελλαδικό επίπεδο (1961-2010)....20	
Δ. Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας (ν. 2224/1994).....	22
Ε. Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου (ν. 2224/1994).....	22
II. Συμπληρωματικές υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.	23
1. Το εκπαιδευτικό έργο του Ο.ΜΕ.Δ. 1992 – 2010	24
Α. Σκοπός του εκπαιδευτικού έργου	24
Β. Δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος	25
Γ. Αποτελέσματα – Συμπεράσματα – Προοπτικές.....	40
2. Βιβλιοθήκη – Τεκμηρίωση	41
3. Εκδοτική Δραστηριότητα.....	42
Α. Κωδικοποίηση όρων Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας.....	42
Β. Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων και Επιτροπών επί θεμάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων.....	43
4. Πρόγραμμα απεικόνισης οικονομικών στοιχείων συλλογικών ρυθμίσεων (πίνακες αποδοχών).....	44
5. Ηλεκτρονικό αρχείο των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας.....	45
6. Λειτουργία κόμβου (web site) στο Διαδίκτυο.....	45
7. Ανάπτυξη διεθνών σχέσεων.....	46
III. Οικονομικά θέματα	47
<i>Παράρτημα I: Στατιστικά στοιχεία υποθέσεων μεσολάβησης - διαιτησίας</i>	
<i>Παράρτημα II: Στατιστικά στοιχεία εκπαιδευτικού έργου Ο.ΜΕ.Δ.</i>	

Εισαγωγικό σημείωμα

Ο νόμος 1876/90, ο οποίος ως γνωστό εισήγαγε το θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι ένας νόμος που ψηφίστηκε από όλα τα κόμματα της Βουλής ύστερα από τη συμφωνία όλων των φορέων εργοδοτών και εργαζομένων. Το μοναδικό αυτό για τα κοινοβουλευτικά χρονικά γεγονός, αποδεικνύει ότι ο συγκεκριμένος νόμος αποτελεί έκφραση ενός κοινωνικού, οικονομικού και πολιτικού συμβολαίου.

Οι θεσμοί της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας λειτουργούν από το 1992 και έχουν καταφέρει να εμπεδώσουν στην ελληνική κοινωνία την αντίληψη ότι μπορούν να υπάρχουν και να λειτουργούν θεσμοί – ιδιαίτερα στο συγκρουσιακό πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων – οι οποίοι αν και εντάσσονται στο υφιστάμενο πολιτικό σύστημα, έχουν την ικανότητα να εκπληρώνουν το σκοπό των εμπνευστών τους, ήτοι την εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των μερών. Όμως ένας θεσμός, ο οποίος λειτουργεί από εικοσαετίας, είναι αναμφισβήτητο ότι στην πορεία του χρόνου χρήζει ορισμένων βελτιώσεων.

Όπως είναι γενικότερα αποδεκτό από τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων και των συμπληρωματικών προς αυτές μηχανισμών της μεσολάβησης και διαιτησίας, διακυβεύονται ή ενισχύονται η κοινωνική ειρήνη, η κοινωνική συνοχή, η παραγωγικότητα, ο πληθωρισμός και άλλα σημαντικά μεγέθη του οικονομικού και κοινωνικού βίου.

Τέτοιοι θεσμοί στις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες υιοθετήθηκαν πολύ νωρίτερα από ότι στην Ελλάδα και αποτέλεσαν τα βασικά στρατηγικά σημεία για την ομαλή πορεία μέσα από τις αναπόφευκτες συγκρούσεις σε σταθερή ανάπτυξη χωρίς πισωγυρίσματα. Όσες χώρες στην Ευρώπη αποτελούν σήμερα την πρωτοπορία της ανάπτυξης είχαν προηγουμένως κατορθώσει να προβλέψουν και να λειτουργήσουν με επιτυχία τέτοιους θεσμούς.

Η διεθνής και η ελληνική κρίση δεν «θέτουν το απλουστευτικό δίλημμα» ανταγωνιστικότητα ή απαξίωση του κοινωνικού κράτους. Και το ένα και το άλλο μπορεί να συνυπάρχουν. Υπάρχουν χώρες που το επιβεβαιώνουν. Σ' αυτές τις χώρες όπου το συνδικαλιστικό κίνημα είναι πολύ ισχυρό, συνυπάρχουν ένα κοινωνικό κράτος και μία ανταγωνιστική οικονομία.

Η προσφορά των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. θεμελιώνεται στις αρχές της *αντικειμενικότητας, ανεξαρτησίας, διαφάνειας και πειθούς* που η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) διακηρύσσει ως τις θεμελιώδεις αρχές για τη μεσολάβηση και διαιτησία.

Επειδή όμως κάθε νόμος στην εφαρμογή του μπορεί να παρουσιάσει δυσλειτουργίες, το Διοικητικό Συμβούλιο θωράκισε και αυστηροποίησε πρόσφατα τον Κώδικα Δεοντολογίας των Μεσολαβητών – Διαιτητών και με μια σειρά ισχυρών ασυμβιβάστων ώστε να κατοχυρώνεται

η ανεξαρτησία και η διαφάνεια της δράσης τους. Να σημειωθεί εδώ ότι οι Μεσολαβητές – Διαιτητές έχουν επιλεγεί όλοι με αυξημένη πλειοψηφία ή /και ομοφωνία των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων στο Δ.Σ. του Οργανισμού. Η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρεσχέθησαν, από το 1992 έως σήμερα, είτε με τη μορφή της μεσολάβησης είτε με τη μορφή της διαιτησίας, σε ένα σύνολο 3.500 περίπου υποθέσεων, κατά το μέτρο που προώθησαν τον κοινωνικό διάλογο και υπηρέτησαν την φιλοσοφία του ν. 1876/90 για διεύρυνση του περιεχομένου της συλλογικής ρύθμισης πέραν των μισθολογικών αυξήσεων, οφείλεται στους Μεσολαβητές – Διαιτητές, οι οποίοι αντιμετώπισαν και τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς με αντικειμενικότητα και με ευθικρισία.

Το πιο ευαίσθητο σημείο από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι η διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εξαιτίας ορισμένων στοιχείων υποχρεωτικότητας που περιέχει. Και το μεν θέμα της συνταγματικότητας του θεσμού λύθηκε όπως αναμενόταν θετικά από το ΣτΕ (αριθμ. αποφ. 3204/1998), το δε θέμα της συμβατότητάς του με τις διεθνείς συμβάσεις που έχει κυρώσει με νόμο η χώρα, λύθηκε όταν η πλήρης Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την ομόφωνη απόφαση 25/2004 έκρινε ότι η Διαιτησία του ν. 1876/90 είναι απόλυτα συμβατή με την Δ.Σ.Ε. 154/1981, 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 αποτύχουν.

Τα αποτελέσματα της δράσης κατά την δεκαοκταετή λειτουργία του Ο.ΜΕ.Δ. (1992-2010) δείχνουν ότι η συστηματική συλλογική διαπραγμάτευση έχει μπει σε τροχιά απόδοσης στην ελληνική κοινωνία. Στον Ο.ΜΕ.Δ. έχουν υπογραφεί με τη διαδικασία της μεσολάβησης 1.120 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.), ήτοι ποσοστό 20% επί του συνόλου των 5.533 στη χώρα και έχουν εκδοθεί 997 Διαιτητικές Αποφάσεις (Δ.Α.), δηλαδή ποσοστό μόλις 14,7% στο σύνολο των 6.761 συλλογικών ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.).

Τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία που θα απεικονιστούν στη συνέχεια επιβεβαιώνουν, όπως αναφέρθηκε ήδη, πλήρως τον εξαιρετικό και επικουρικό χαρακτήρα της διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των μερών (είτε απευθείας είτε με τη βοήθεια των μεσολαβητών-διαιτητών) οδηγούν σε κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε ποσοστό άνω του 85% του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων (συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων). Στη περίοδο 1992 – 2010 στο σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων κάθε έτους (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.) το ποσοστό των διαιτητικών αποφάσεων κυμάνθηκε από 9,6 % έως 16,7 %. Για τον ιδιωτικό δε τομέα το ποσοστό των διαιτητικών αποφάσεων κυμάνθηκε σε ακόμη χαμηλότερα επίπεδα, από 7 % έως 12,7 % ετησίως, μολονότι ο αριθμός των συλλογικών ρυθμίσεων κατ' έτος αυξήθηκε σημαντικά με κύριο χαρακτηριστικό την αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Σε σύγκριση με τα υπάρχοντα στοιχεία που αφορούν

το προϊσχύσαν σύστημα του ν. 3239/55 κατά την περίοδο 1961 - 1991 το αντίστοιχο ποσοστό των διαιτητικών αποφάσεων κυμάνθηκε από 22,5 % έως 55,5 %. Κατά συνέπεια σαφώς προκύπτει ότι υπό το κράτος του ν. 1876/90 η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στο πεδίο των συλλογικών ρυθμίσεων, ανέδειξε τους κοινωνικούς εταίρους ως πρωταγωνιστές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο.

Είναι αλήθεια ότι αν υπάρχει ένα σημείο για το οποίο έχουν διατυπωθεί έντονες κριτικές, πολλές φορές και ιδιαίτερα σκληρές, κατά του Ο.ΜΕ.Δ., αυτό αφορά ορισμένες από τις Δ.Α. Θα μπορούσε κανείς να αντιπαρέλθει αυτές τις κριτικές, γιατί αφορούν ελάχιστο αριθμό σε σχέση με τον συνολικό αριθμό των Δ.Α. που έχουν εκδοθεί στον Οργανισμό, 15 περίπου επιστολές διαμαρτυρίας, ορισμένες από τις οποίες έχουν κοινοποιηθεί και στον Τύπο ή στους αρμόδιους Υπουργούς. Οι κριτικές αυτές προέρχονται και από τα δύο μέρη, γεγονός που αποκρούει την οποιαδήποτε μομφή για μονομέρεια. Σε τελευταία ανάλυση, μία απόφαση που τέμνει μια διαφορά δεν μπορεί να είναι πάντοτε αρεστή και στα δύο μέρη.

Κατά το μέτρο που διατυπώθηκαν δυσμενείς κριτικές από την πλευρά των εργαζομένων και αφορούν περιπτώσεις που οι ρυθμίσεις της Δ.Α. περιείχαν φειδωλές παροχές ή ακόμη ήταν αρνητικές δεν σημαίνει ότι ipso jure υπήρχε αντιεργατική διάθεση. Η διαιτητική διαδικασία δεν έχει επινοηθεί ως μέσο υποκατάστασης της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προαγωγή των συμφερόντων τους αλλά αποτελεί, κατά τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα, θεσμό στάθμισης αμοιβαίων συμφερόντων ελλείψει δυνατότητας απευθείας ρύθμισης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι για να παίξει το ρόλο της δεν προσφέρεται για οικειοποίηση από μια πλευρά. Όσο λοιπόν και να αντηχεί περίεργα δεν μπορεί να είναι ούτε φιλεργατική ούτε φιλεργοδοτική.

Δυσμενείς κριτικές έχουν διατυπωθεί και από την εργοδοτική πλευρά για αντίθετους λόγους. Βέβαια, και πάλι τίποτα δεν αποκλείει σ' ένα αριθμό 981 αποφάσεων ορισμένες να μην είχαν προβεί σε επιτυχή στάθμιση συμφερόντων.

Εξάλλου, η συμμετοχή της διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. στο σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.) είναι, όπως αποδεικνύουν τα προηγούμενα στατιστικά στοιχεία, σχετικά μικρή. Αναλόγως μικρή είναι, επομένως, και η συμμετοχή της διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. στη διαμόρφωση των μισθολογικών όρων εργασίας.

Πιο βάσιμη φαίνεται η διατύπωση της ένστασης περί ασυμμετρίας προσφυγής στη διαιτησία, στην οποία αναφέρονται τόσο το Μνημόνιο στην αρχικώς ψηφισθείσα μορφή του (ν. 3845/2010) όσο και η επικαιροποιημένη έκδοση αυτού στις 6/8/2010.

Όμως από τον τρόπο που διατυπώνονται οι κριτικές φαίνεται ότι υποκρύπτουν μια κάποια γενικότερη απάρεσκεια προς το θεσμό. Και όσον αφορά το θέμα της

συνταγματικότητας, αυτό, όπως αναφέρθηκε ήδη, έχει λυθεί. Σε καθαρά πολιτικοσυνδικαλιστικό επίπεδο, θα πρέπει να τονιστεί ότι, σε μια χώρα στην οποία σε όλη την ιστορία των εργασιακών της σχέσεων γνώρισε την κυριαρχία της διαιτησίας στην απόλυτη μορφή, η ήπια μορφή της διαιτησίας του ν. 1876/1990 με πλήρη τα στοιχεία της αυτοδιαχείρισης με συμμετοχή και των δύο πλευρών και με δεδομένο και τον επικουρικό της ρόλο, λύνει περισσότερα αδιέξοδα από όσα υποτίθεται θα έλυne η κατάργησή της.

Η σκέψη είναι απλή. Σε καμία χώρα δεν είναι δυνατό να μην υπάρχουν διέξοδοι σε πλήρη αδιέξοδα των διαπραγματεύσεων ή των συγκρούσεων.

Συνεπώς, έως ότου βρεθεί λύση κοινής αποδοχής ο συγκεκριμένος μηχανισμός αποτελεί ένα φραγμό για την επάνοδο στο εξουσιαστικό σύστημα ρυθμίσεων μισθών με διοικητικές πράξεις, (βλ. Αγγλία, Γαλλία) ή φραγμό στην όξυνση με συγκρουσιακή αντιπαράθεση.

Και ναι μεν η υποχρεωτική διαιτησία καταργήθηκε σε πολλές χώρες, είναι όμως γεγονός ότι αυτό συνδυάστηκε με την εξασφάλιση της *αποτελεσματικότητας* των διαπραγματεύσεων και με στοιχεία υποχρεωτικότητας σε αυτές τέτοιας έκτασης, που ουσιαστικά να επιβάλλουν τη συμφωνία. Εναπόκειται λοιπόν στα δύο μέρη να βρουν λύσεις που θα ικανοποιούν τον κοινό στόχο. Άλλωστε, και αυτό ξεχνιέται πολλές φορές, ο νόμος δίνει στις δύο πλευρές τη δυνατότητα να διαμορφώσουν συμβατικά συστήματα διαιτησίας και να παραμερίσουν το σύστημα του νόμου. Μια δυνατότητα η οποία δεν αξιοποιήθηκε μέχρι σήμερα.

Κάνοντας μία συνολική εκτίμηση, μπορεί κανείς εύκολα να διαπιστώσει ότι ουδέποτε στην ιστορία των ελληνικών συλλογικών εργασιακών σχέσεων το σύστημα διαχείρισής τους *υπήρξε περισσότερο ισορροπημένο από σήμερα*. Αυτό δεν σημαίνει ότι η βελτίωσή του ή η αναπροσαρμογή του πρέπει να αποθαρρυνθεί αλλά όπως και η συγκρότηση αυτού του θεσμού έγινε με κοινή συναίνεση έτσι και η μεταρρύθμισή του πρέπει να ακολουθήσει την ίδια μέθοδο προκειμένου να μην διαταραχθεί το κλίμα ισορροπίας που έχει επιτευχθεί μέχρι σήμερα.

Παράλληλα, στον τομέα της Εκπαιδευτικής διαδικασίας και της ενημέρωσης των μερών, ο Ο.ΜΕ.Δ. έδωσε εξαρχής έμφαση, θεωρώντας ότι ο εμπλουτισμός των γνώσεων των ενδιαφερομένων στα ευρύτερα θέματα που αναφέρονται στις Εργασιακές Σχέσεις, αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για τη βελτίωση της γενικής παιδείας των Μερών, ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθούν τις εξελίξεις στα θέματα εργασίας, οικονομίας καθώς και του ευρωπαϊκού γίγνεσθαι. Η επιμορφωτική προσπάθεια του Ο.ΜΕ.Δ. ξεκίνησε το 1992 και έφθασε να αριθμεί σήμερα περισσότερες από 200 εκπαιδευτικές εκδηλώσεις, σε όλη την Ελλάδα με ενεργό συμμετοχή τόσο των κεντρικών όσο και των τοπικών οργανώσεων εργοδοτών και

εργαζομένων. Τα θέματα ανέπτυξαν μέλη του Σώματος Μεσολαβητών - Διαιτητών, καθώς και εξωτερικοί, ειδικοί κατά περίπτωση, επιστημονικοί συνεργάτες και έτυχαν εξαιρετικής αποδοχής από τους συμμετέχοντες εργοδότες και εργαζόμενους.

Οι συμμετέχοντες ομόφωνα και εγγράφως έχουν εκφράσει την ικανοποίησή τους για την δραστηριότητα αυτή γιατί τους δίνει την ευκαιρία, να ανταλλάξουν απόψεις, εμπειρίες και προτάσεις, σε ένα κλίμα που καλλιεργεί την ελεύθερη και ισότιμη έκφραση, μεταξύ εκπροσώπων Εργοδοτικών και Εργατικών Οργανώσεων.

Το προφανές όφελος για τα μέρη ήταν η καλύτερη αλληλοκατανόηση, κοινωνική όσμωση και εξομάλυνση ακραίων αντιθέσεων, χάρις στη συζήτηση, την επιστημονική υποστήριξη και την ορθολογική επιχειρηματολογία που ανεπτύχθη, για τους Μεσολαβητές – Διαιτητές η απόκτηση άμεσης γνώσης για τους προβληματισμούς των μερών σε τοπικό επίπεδο και για το σύστημα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στο σύνολό του ήταν η μεταφορά βαθύτερης γνώσης των προβληματισμών και προτάσεων από το κεντρικό επίπεδο στο τοπικό και αντίστροφα. Εν κατακλείδι, η εκπαιδευτική δραστηριότητα, όπως οργανώθηκε και λειτούργησε, αποτέλεσε δίαυλο γνώσης, ουσιαστικότερης επικοινωνίας και αλληλοκατανόησης των μερών με αποτέλεσμα την εξομάλυνση και την πρόληψη συγκρουσιακών καταστάσεων.

Πέραν της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, ο Οργανισμός έχει προχωρήσει για τη διευκόλυνση των κοινωνικών εταίρων στην έκδοση δύο σημαντικών έργων που αφορούν στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις ήτοι, την Κωδικοποίηση των συλλογικών ρυθμίσεων από το έτος 1975 έως σήμερα καθώς και τη συγκέντρωση και επεξεργασία της νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων για τις συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις. Έτσι τα μέρη μπορούν τεκμηριωμένα να στηρίζουν τις απόψεις τους.

* * * * *

Αν είναι αληθές ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν μπορούν να είναι επιτυχείς χωρίς ένα κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, άλλο τόσο είναι αληθές ότι αυτό δεν είναι σε καμία περίπτωση από μόνο του αρκετό. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις αυτού του είδους επιτυγχάνουν μόνο αν συνοδεύονται από συστηματική αντίστοιχη πολιτική που να εκφράζει: α) μια ξεκάθαρη βούληση για τη διαφύλαξη της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας του θεσμού, β) μια αντίστοιχη βούληση για τη νομιμοποίηση του θεσμού από τους αποδέκτες και την ευρύτερη κοινωνία, γεγονός που απαιτεί ενέργειες και εκδηλώσεις συμπεριφοράς που ενισχύουν το κύρος του. Όσον αφορά τουλάχιστον τη διαφύλαξη της ανεξαρτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. είναι ιδιαίτερα σημαντικό να δηλώσουμε δημόσια ότι μέχρι σήμερα δεν υπήρξαν επεμβάσεις στο έργο του από την κρατική εξουσία ή τους κοινωνικούς εταίρους.

Είναι ανάγκη, στη δεδομένη συγκυρία θεσμοί όπως ο Ο.ΜΕ.Δ. να μπορούν να παίξουν ευρύτερο ρόλο σε δύσκολες φάσεις κοινωνικών συγκρούσεων, όπως συμβαίνει με άλλους αντίστοιχους Οργανισμούς στο εξωτερικό, π.χ. τον ACAS στη Μ. Βρετανία και την Επιτροπή Συμφιλίωσης στη Δανία. Για το λόγο αυτό το σύνολο του πολιτικού κόσμου και των κοινωνικών φορέων πρέπει να περιβάλλουν τον Ο.ΜΕ.Δ. με την ανάλογη εμπιστοσύνη και να καταστήσουν σαφή την περί τούτου βούλησή τους.

Όμως οι προτεινόμενες αλλαγές οι οποίες δεν υποδεικνύουν τους λόγους «δυσλειτουργίας» του Οργανισμού δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι, θέλουν να τις θεραπεύσουν, ακριβώς επειδή δεν έχουν αυτόν τον σκοπό.

Η αποτυχία της κουλτούρας των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με εργαλείο τον κοινωνικό διάλογο, που προωθεί ο Ο.ΜΕ.Δ. και οι μηχανισμοί παρέμβασής του, πρέπει να ενδιαφέρει όλους μας, γιατί το κόστος θα το επωμισθεί το κοινωνικό σύνολο. Η υπόθεση των μηχανισμών *διευθέτησης* των συλλογικών διαφορών εργασίας δεν είναι μια λεπτομέρεια που μπορεί να μας αφήνει αδιάφορους. Καμιά μεταρρύθμιση δεν μπορεί να επιβιώσει αν δεν έχει εξασφαλίσει τουλάχιστον την ανοχή όσων αντιτίθενται.

I. ΚΥΡΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Η παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας κατά την περίοδο των ετών 1992 - 2010.

Στο εισαγωγικό σημείωμα του παρόντος Απολογισμού, έγινε σαφής αναφορά στο χαρακτήρα και στη σημασία των Υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Προτού παρατεθούν στοιχεία που υποδηλώνουν τη δραστηριότητα του Ο.ΜΕ.Δ. που συνδέεται με τις διαδικασίες αυτές, υπενθυμίζεται ότι η προσφυγή στη διαδικασία της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας εφαρμόζεται μόνον όταν λείπουν οι κοινά αποδεκτές ρυθμίσεις μεταξύ των μερών, πάνω σε συλλογικές διαφορές εργασίας που αντιμετωπίζουν και δεν έχει επιτευχθεί λύση, στο αρχικό στάδιο των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, που προηγείται της προσφυγής.

Η επιθυμητή ειρηνική επίλυση συλλογικών διαφορών μπορεί να επιτευχθεί με τρεις διαφορετικές διαδικασίες: **α) τη συμφιλίωση** – που διεξάγεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, **β) τη μεσολάβηση** – που αποτελεί την κύρια διαδικασία επίλυσης διαφορών, διαδικασία που μπορεί να χαρακτηριστεί προέκταση των απευθείας συλλογικών διαπραγματεύσεων των μερών, με τη συνδρομή του Μεσολαβητή, του τρίτου δηλαδή προσώπου που είναι ανεξάρτητο και ουδέτερο, με πείρα και ειδικές γνώσεις και δεξιότητες, όπως προβλέπεται από το ν. 1876/90 και **γ) τη διαιτησία**, με την οποία στην ουσία παράγεται δίκαιο, τίθενται νέοι κανόνες και καταλήγει στη Διαιτητική Απόφαση. Η διαιτησία εφαρμόζεται στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις για να επιλύσει συλλογικές διαφορές συμφερόντων και όχι νομικές διαφορές.

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας διεξάγονται από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, εάν προσφύγουν, κατά τα προβλεπόμενα, τα αντιτιθέμενα μέρη. Επικεντρώνεται λοιπόν η απολογιστική αναφορά της εικοσαετούς, σχεδόν, λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ., στις υπηρεσίες που έχει προσφέρει ο Οργανισμός στο πλαίσιο των διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας, που αποτελούν και την κύρια δραστηριότητά του.

Σημειώνεται ότι **αντικείμενο της μεσολάβησης αποτελεί κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμιστεί με σ.σ.ε.** σύμφωνα με τα μέχρι σήμερα ισχύοντα και όπως αυτά θα διαμορφωθούν στο μέλλον. Ενδεικτικά αναφέρονται: νέες ρυθμίσεις ή τροποποιήσεις ρυθμίσεων που αφορούν όρους αμοιβής και εργασίας, νέα μισθολόγια, κανονισμοί εργασίας, καθορισμός προσωπικού ασφαλείας, διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου και λοιπά θέματα που μπορεί να μη διατυπώνονται σαφώς αλλά να υποκρύπτονται και να είναι ανάγκη να αναδειχθούν, προκειμένου να γίνει κατανοητή η ουσία της διαφοράς, την οποία θα διαχειρισθεί μεσολαβητικά ο Οργανισμός.

Αποτελέσματα της Μεσολάβησης μπορεί να είναι : **α)** υπογραφή σ.σ.ε. εντός ή εκτός της διαδικασίας μεσολάβησης, **β)** μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από τους εργαζόμενους, εφόσον έχουν αποδεχθεί την πρόταση μεσολάβησης στις περιπτώσεις των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών διαφορών, **γ)** μονομερής προσφυγή της εργατικής ή εργοδοτικής πλευράς σε περιπτώσεις επιχειρησιακής συλλογικής διαφοράς, εφόσον έχει αποδεχθεί την πρόταση, **δ)** από κοινού προσφυγή στη διαιτησία, **ε)** συμφωνία καθορισμού προσωπικού ασφαλείας για την περίπτωση απεργίας και τέλος **στ)** σύγκλιση απόψεων και λήξη της απεργίας (δημόσιος διάλογος).

Στόχος της δεύτερης κύριας δραστηριότητας του Ο.ΜΕ.Δ., της **Διαιτησίας**, είναι η κατανόηση της ουσίας της συλλογικής διαφοράς και η κατάλληλη επίλυσή της με νέα ρύθμιση, μέσω Δ.Α. (διαιτητικής απόφασης) ή με υπογραφή σ.σ.ε. στη φάση αυτή. Σημειώνουμε ότι, τόσο η διαδικασία μεσολάβησης, όσο και η διαδικασία διαιτησίας, κινείται αποκλειστικά με πρωτοβουλία των μερών.

Με όσα συνοπτικά αναφέρονται παραπάνω, ο ενδιαφερόμενος παραλήπτης του Απολογισμού του Έργου του Ο.ΜΕ.Δ. για την χρονική περίοδο 1992 – 2010, θα εκτιμήσει επί της ουσίας την προσφορά του Οργανισμού και τον αναντικατάστατο ρόλο του στην αέναη προσπάθεια προώθησης της εργασιακής ειρήνης και του δικαίου στις εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας.

Α. Συγκεντρωτικά στοιχεία των υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ετών 1992 - 2010

Κατά τα έτη 1992 - 2010, ο Οργανισμός χειρίσθηκε **3.877 αιτήσεις** για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, προσωπικού ασφαλείας και δημοσίου διαλόγου.

Ειδικότερα:

- **2.340** αφορούν υποθέσεις Μεσολάβησης (ν. 1876/90)
- **1.158** αφορούν υποθέσεις Διαιτησίας (ν. 1876/90)

Σύνολον υποθέσεων με βάση το ν. 1876/90: **3.498**

- **163** αφορούν υποθέσεις Μεσολάβησης για Προσωπικό Ασφαλείας (ν. 2224/94)
- **216** αφορούν υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου (ν. 2224/94)

Σύνολον υποθέσεων με βάση το ν. 2224/94: **379**

Πίνακας 1

Κατανομή των υποθέσεων κατά είδος συλλογικής ρύθμισης (ν. 1876/90)

<i>Είδος συλλογικής ρύθμισης</i>	<i>Υποθέσεις Μεσολάβησης</i>	<i>Υποθέσεις Διαιτησίας</i>	<i>Σύνολον υποθέσεων Μ-Δ</i>	<i>% είδους υποθέσεων Μ-Δ επί του συνόλου</i>
	<i>1992-2010</i>	<i>1992-2010</i>	<i>1992-2010</i>	<i>1992-2010</i>
<i>Κλαδικές</i>				
▪ εθνικές	618	313	931	
▪ τοπικές	204	117	321	
<i>Σύνολο</i>			1.252	36 %
<i>Ομοιοεπαγγελματικές</i>				
▪ εθνικές	622	346	968	
▪ τοπικές	290	145	435	
<i>Σύνολο</i>			1.403	40 %
<i>Επιχειρησιακές</i>	606	237	843	24 %
<i>Σύνολο</i>	2.340	1.158	3.498	100%

Από τον ανωτέρω πίνακα εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα όσον αφορά τη διάρθρωση των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας στον Ο.ΜΕ.Δ.:

Για τα έτη 1992-2010 καταλαμβάνουν:

- 1^η θέση : οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις,
- 2^η θέση : οι κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις,
- 3^η θέση : οι επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις

Προκειμένου όμως να έχουμε μια καλύτερη εικόνα για τη συμμετοχή του Ο.ΜΕ.Δ. στο όλο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, θα πρέπει τα στοιχεία του ανωτέρω **Πίνακα 1** να μελετηθούν σε συνδυασμό με τα στοιχεία του **Πίνακα 10** που παρουσιάζεται παρακάτω και αφορούν **το σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.) σε πανελλαδικό επίπεδο**, όπου παρατηρούμε ότι για το χρονικό αυτό διάστημα καταλαμβάνουν :

- 1^η θέση : οι επιχειρησιακές ρυθμίσεις
- 2^η θέση : οι κλαδικές ρυθμίσεις
- 3^η θέση : οι ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις

*Αναλυτικότερα, από το 1992 (έτος έναρξης λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ.)
μέχρι το έτος 2010*

- Έχουν υπογραφεί συνολικά στη χώρα **5.764** Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές.
- Με τη μεσολάβηση του Ο.ΜΕ.Δ. έχουν υπογραφεί **1.153 ΣΣΕ**, ήτοι ποσοστό **20%** του συνόλου των ΣΣΕ.
- Έχουν εκδοθεί **997** Διαιτητικές Αποφάσεις (Δ.Α.), δηλαδή ποσοστό **14,7%** στο σύνολο των **6.761** συλλογικών ρυθμίσεων (5.764 Σ.Σ.Ε. & 997 Δ.Α.).
- **Μέχρι το 1991** (πριν την έναρξη λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ.), το ποσοστό των Δ.Α. κυμαινόταν σε **πολύ υψηλότερο επίπεδο** ήτοι, μέχρι **56%**.

*Ειδικότερα η προσφυγή στον Ο.ΜΕ.Δ. κατά είδος συλλογικής ρύθμισης
έχει ως εξής:*

- Επί συνόλου **3.262 επιχειρησιακών** συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, το **18,6%** προσέφυγε στον Ο.ΜΕ.Δ. και εξ αυτού του ποσοστού, το 39% κατέληξε στη διαιτησία
- Επί συνόλου **1.919 κλαδικών** συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, το **42,8%** προσέφυγε στον Ο.ΜΕ.Δ. και εξ αυτού του ποσοστού, το 52,3% κατέληξε στη διαιτησία και
- Επί συνόλου **1.480 ομοιοεπαγγελματικών** συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, το **61,6 %** προσέφυγε στον Ο.ΜΕ.Δ. και εξ αυτού του ποσοστού, το 53,8% κατέληξε στη διαιτησία.

Από τα πιο πάνω στοιχεία προκύπτει ότι αν και οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, από αριθμητική άποψη σε επίπεδο χώρας, κατέχουν την 3^η και τελευταία θέση, το μεγαλύτερο ποσοστό προσφυγής τόσο στη μεσολάβηση όσο και στη διαιτησία αφορά αυτές.

Πίνακας 2

Κατανομή υποθέσεων κατά Μεσολάβηση και Διαιτησία, ανά Τομέα (Ιδιωτικός – Δημόσιος - Ευρύτερος Δημόσιος)

Τομέας	Υποθέσεις Μεσολάβησης	Υποθέσεις Διαιτησίας	Σύνολο υποθέσεων Μεσολάβησης & Διαιτησίας κατά τομέα	% κατά τομέα επί του συνόλου των υποθέσεων Μεσολάβησης & Διαιτησίας
1992 - 2010				
• Ιδιωτικός τομέας	1.797	855	2.652	75,8%
• Δημόσιος τομέας	372	231	603	17,2%
• Ευρύτερος δημόσιος τομέας	171	72	243	6,9%
Γενικό Σύνολο	2.340	1.158	3.498	100%

Από τον Πίνακα 2 προκύπτει ότι ο κύριος όγκος των υποθέσεων του Ο.ΜΕ.Δ. αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ακολουθεί ο δημόσιος τομέας και τέλος ένα πολύ μικρό ποσοστό αφορά συλλογικές διαφορές του ευρύτερου δημόσιου τομέα

Επίσης, σε ένα σύνολο **2.340 υποθέσεων** μεσολάβησης που υπεβλήθησαν στο διάστημα 1992-2010, στη Διαιτησία συνολικά προωθήθηκε το 49,5% των υποθέσεων. Ειδικότερα από τις συλλογικές διαφορές που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα (1.797) στη διαιτησία προωθήθηκε το 47,5%, από τις συλλογικές διαφορές του δημόσιου τομέα (372) το 62,3% και από τις συλλογικές διαφορές του ευρύτερου δημόσιου τομέα (171) το 42%.

Το μεγαλύτερο ποσοστό προσφυγής στη διαιτησία αφορά υποθέσεις του δημοσίου τομέα.

Πίνακας 3

**Αριθμός Σ.Σ.Ε. και Δ.Α., ανά είδος συλλογικής ρύθμισης
(κλαδική, ομοιοπαγγελματική, επιχειρησιακή)**

<i>ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ</i> <i>(1992 -2010)</i>	<i>ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ</i>	<i>ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ</i>		
	<i>Σ.Σ.Ε.</i>	<i>Δ.Α.</i>	<i>Σ.Σ.Ε. κατά τη διαιτησία</i>	<i>Σ.Σ.Ε + Δ.Α.</i>
<i>Κλαδική Εθνική</i>	<i>279</i>	<i>279</i>	<i>28</i>	<i>2</i>
<i>Κλαδική Τοπική</i>	<i>80</i>	<i>92</i>	<i>22</i>	<i>1</i>
<i>Ομοιοπαγγελματική Εθνική</i>	<i>271</i>	<i>309</i>	<i>28</i>	<i>4</i>
<i>Ομοιοπαγγελματική Τοπική</i>	<i>109</i>	<i>122</i>	<i>15</i>	<i>4</i>
<i>Επιχειρησιακή</i>	<i>270</i>	<i>184</i>	<i>40</i>	<i>---</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>1009</i>	<i>986</i>	<i>133</i>	<i>11</i>
<i>Γενικό σύνολο συλλογικών ρυθμίσεων</i>	<i>2.139</i> <i>(Συλλογικές συμβάσεις εργασίας + Διαιτητικές αποφάσεις)</i>			

Στον **Πίνακα 3** καταγράφεται αναλυτικά ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων που υπεγράφησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. κατά τα έτη 1992 - 2010, τόσο κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης όσο και κατά την διαδικασία της διαιτησίας, καθώς και ο αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων που εκδόθηκαν. Τα στοιχεία ταξινομούνται περαιτέρω ανά είδος συλλογικής ρύθμισης (κλαδική, ομοιοπαγγελματική, επιχειρησιακή) και επίπεδο (εθνικό, τοπικό).

Όπως απεικονίζεται παραπάνω, στο διάστημα 1992-2010 υπεγράφησαν στο στάδιο της μεσολάβησης 1009 Σ.Σ.Ε. ενώ στο στάδιο της διαιτησίας υπεγράφησαν 133 Σ.Σ.Ε., εκδόθηκαν 986 διαιτητικές αποφάσεις, και σε 11 υποθέσεις διαιτησίας υπεγράφη Σ.Σ.Ε. με ορισμένες εργοδοτικές οργανώσεις και εκδόθηκε διαιτητική απόφαση για τις υπόλοιπες εργοδοτικές οργανώσεις. Δηλαδή από το σύνολο των 3.498 υποβληθεισών αιτήσεων μεσολάβησης και διαιτησίας του ν. 1876/90 (βλ. Πίνακα 1) προέκυψαν συνολικά 2.139 συλλογικές ρυθμίσεις (Σ.Σ.Ε και Δ.Α.).

Οι υπολειπόμενες 1.359 υποθέσεις που δεν κατέληξαν σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση, αφορούν περιπτώσεις που είτε τα μέρη απεχώρησαν σε κάποιο στάδιο των διαδικασιών και υπέγραψαν μεταξύ τους σ.σ.ε., είτε η υπόθεση έκλεισε με μία έκθεση του μεσολαβητή λόγω άρνησης μεσολάβησης ή ζητημάτων νομιμότητας.

Πίνακας 4

Αριθμός Σ.Σ.Ε και Δ.Α κατά τομέα (ιδιωτικός, δημόσιος, ευρύτερος δημόσιος)

ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Υποθέσεις Ο.ΜΕ.Δ. (1992 -2010)	ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ		
		Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της διαιτησίας	Σ.Σ.Ε + Δ.Α.
<i>Ιδιωτικός τομέας</i>	1.797	844	698	121	11
<i>Δημόσιος τομέας</i>	372	105	221	8	----
<i>Ευρύτερος δημόσιος τομέας</i>	171	60	67	4	-----
Σύνολο	2.340	1009	986	133	11

Από τα στοιχεία του Πίνακα 4 ότι ο ιδιωτικός τομέας έχει το μεγαλύτερο ποσοστό επιτυχούς κατάληξης, ήτοι 54 %. Αξίζει να σημειωθεί ότι ποσοστό 12,5 % από το σύνολο των 1.153 σ.σ.ε. υπεγράφη στη διαδικασία διαιτησίας. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα καταγράφεται αναλογικά, το μεγαλύτερο ποσοστό διαιτητικών αποφάσεων, δεδομένου ότι το 59,4% των υποθέσεων διαιτησίας που τον αφορούν καταλήγει σε έκδοση διαιτητικής απόφασης. Τέλος, ο ευρύτερος δημόσιος τομέας παρουσιάζει σχεδόν ίσο αριθμό σ.σ.ε. ήτοι 64, (60 σ.σ.ε. στη μεσολάβηση και 4 σ.σ.ε. στη διαιτησία) και 67 δ.α.

Πίνακας 5

Κατανομή των υποθέσεων του Ο.ΜΕ.Δ. κατά επίπεδο ισχύος, ετών 1992 - 2010

Πεδίο ισχύος συλλογικής ρύθμισης	Υποθέσεις	Ποσοστό
• Εθνικό επίπεδο (κλαδικές + ομοιοεπαγγελματικές)	1899	54,3 %
• Τοπικό επίπεδο (κλαδικές + ομοιοεπαγγελματικές)	756	21,6 %
• Επιχειρησιακό επίπεδο	843	24,1 %
Γενικό Σύνολο	3.498	100 %

Στον Πίνακα 5 απεικονίζεται η κατανομή των υποθέσεων σε εθνικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο για το σύνολο των 3.498 υποθέσεων, οι οποίες εξελίχθηκαν κατά τα έτη 1992 - 2010 με βάση το ν. 1876/90 στον Ο.ΜΕ.Δ. Το υψηλότερο ποσοστό προσφυγής στον Ο.ΜΕ.Δ. αφορά τις συλλογικές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο, ακολουθούν οι επιχειρησιακές και έπονται οι ρυθμίσεις σε τοπικό επίπεδο.

Πίνακας 6

Κατανομή των υποθέσεων του Ο.ΜΕ.Δ. κατά γεωγραφική περιφέρεια ετών 1992 - 2010

Ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο	2026	
ΑΤΤΙΚΗ	621	
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	28	(Εύβοια 12, Ν.Βοιωτίας 7, Ν. Φθιώτιδας 7, Ν. Αιτωλοακαρνανίας 2)
Β. ΕΛΛΑΔΑΣ	229	(Θεσσαλονίκη 202, Καβάλα 17, Χαλκιδική 4, Πτολεμαΐδα 2, Νάουσα 4)
ΚΡΗΤΗ	399	(Χανιά 34, Ηράκλειο 297, Λασιθί 68)
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	105	(Πάτρα 82, Λουτράκι 18, Καλαμάτα 2, Κόρινθος 3.)
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	22	(Βόλος 22)
ΗΠΕΙΡΟΣ	3	(Ιωάννινα 3)
ΘΡΑΚΗ	12	(Ξάνθη 12)

<i>ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ</i>	15	(Κέρκυρα 15)
<i>ΚΥΚΛΑΔΕΣ</i>	5	(Σύρος 5)
<i>Β.ΑΙΓΑΙΟ</i>	9	(Λέσβος 9)
<i>ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ</i>	24	(Κως 4, Ρόδος 20)
Σύνολο	3.498	

Στον Πίνακα 6 εμφανίζεται η γεωγραφική κατανομή των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας, σε τοπικό επίπεδο, με αναφορά στις πόλεις και κατά αύξοντα αριθμό υποθέσεων. Σε περιφερειακό επίπεδο την 1^η θέση σε συλλογικές ρυθμίσεις κατέχει ο Ν. Αττικής (621) την 2^η η Κρήτη (399) και 3^η ακολουθεί η Περιφέρεια Β. Ελλάδος (229) με προεξάρχοντα τον Ν. Θεσσαλονίκης.

B. Υποθέσεις Μεσολάβησης

Από τις **2.340** αιτήσεις μεσολάβησης που υπεβλήθησαν συνολικά στον Οργανισμό κατά τα έτη 1992 - 2010, με την μεσολαβητική προσπάθεια υπέγραψαν 1009 συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ήτοι ποσοστό επιτυχούς κατάληξης 43,1 %.

Πίνακας 7

Στοιχεία υποθέσεων μεσολάβησης σχετικά με την υποβολή προτάσεων και υπογραφή Σ.Σ.Ε.

<i>Στοιχεία υποθέσεων μεσολάβησης 1992 - 2010</i>	
• Υποθέσεις μεσολάβησης	2.340
• Υπογραφείσες Σ.Σ.Ε.	1.009
• Υποβολή προτάσεων μεσολάβησης	1.317
• Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν μετά την υποβολή πρότασης	365
• Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν χωρίς την υποβολή πρότασης	644

Από το **Πίνακα 7** προκύπτει ότι μόλις το 36% αξιοποίησε την μεσολαβητική πρόταση και υπέγραψε σ.σ.ε. ενώ ένα άλλο 64% υπέγραψε χωρίς πρόταση μεσολαβητή. Το υψηλό ποσοστό υπογραφής σ.σ.ε χωρίς την πρόταση του μεσολαβητή αποδεικνύει την ωρίμανση του κοινωνικού διαλόγου, που επετεύχθη κατά τα χρόνια λειτουργίας του θεσμού, μέσω των διαδικασιών του Ο.ΜΕ.Δ. Οι υπόλοιπες υποθέσεις κατά κύριο λόγο προωθήθηκαν στη διαιτησία είτε λόγω αποδοχής της πρότασης είτε λόγω άρνησης μεσολάβησης, είτε με διακοπή της διαδικασίας μεσολάβησης και κοινή αίτηση προσφυγής στη διαιτησία.

Πίνακας 8

Ποσοστό υπογραφής Σ.Σ.Ε. στο στάδιο της μεσολάβησης ανά είδος συλλογικής ρύθμισης

<i>Είδος συλλογικής ρύθμισης (1992-2010)</i>	<i>Υποθέσεις Μεσολάβησης</i>	<i>Σ.Σ.Ε.</i>	<i>% υπογραφής Σ.Σ.Ε στο στάδιο της μεσολάβησης</i>
<i>Κλαδικές</i>			
▪ <i>εθνικές</i>	618	279	45,1 %
▪ <i>τοπικές</i>	204	80	39,2 %
<i>Ομοιοεπαγγελματικές</i>			
▪ <i>εθνικές</i>	622	271	43,6 %
▪ <i>τοπικές</i>	290	109	37,6 %
<i>Επιχειρησιακές</i>	606	270	44,6 %
<i>Σύνολο</i>	2.340	1.009	43,1 %

Από τον **Πίνακα 8** προκύπτει ότι κατά τα έτη 1992-2010 επί συνόλου 2.340 υποθέσεων μεσολάβησης υπεγράφησαν 1.009 σ.σ.ε. κατά το στάδιο αυτό, ήτοι ποσοστό 43,1%. Σημειώνεται ότι τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις κλαδικές εθνικές (45,1%) και στις επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις (44,6%).

Γ. Υποθέσεις Διαιτησίας

Κατά τὰ ἔτη 1992-2010 ὁ Ὄργανισμός χειρίστηκε συνολικά **1.158 υποθέσεις διαιτησίας**. Από αυτές εκδόθηκαν **997 Διαιτητικές Αποφάσεις** και υπεγράφησαν **144 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας** στο στάδιο της διαιτησίας. Οι διαιτητικές αποφάσεις αντιπροσωπεύουν για το πιο πάνω διάστημα το 42,6 % των υποθέσεων για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης. Επισημαίνεται ότι, επί του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων σε πανελλαδικό επίπεδο, το ποσοστό των διαιτητικών αποφάσεων για το διάστημα αυτό κυμάνθηκε κατά μέσο ὄρο στο 14%.

Πίνακας 9

Στοιχεία υποθέσεων διαιτησίας σχετικά με την έκδοση διαιτητικών αποφάσεων και υπογραφή Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της διαιτησίας

<i>Στοιχεία των υποθέσεων διαιτησίας</i>	<i>1992 - 2010</i>
• Υποθέσεις διαιτησίας	<i>1.158</i>
• Διαιτητικές αποφάσεις	<i>986</i>
• Υπογραφείσες Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της διαιτησίας	<i>133</i>
• Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.	<i>11</i>

Πίνακας 10

Ποσοστό υπογραφής Σ.Σ.Ε. στο στάδιο της διαιτησίας ανά είδος συλλογικής ρύθμισης

<i>ΕΙΔΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ (1992 - 2010)</i>	<i>Υποθέσεις Διαιτησίας</i>	<i>Σ.Σ.Ε. κατά τη διαιτησία</i>	<i>% υπογραφής Σ.Σ.Ε. στο στάδιο της διαιτησίας</i>
Κλαδικές			
▪ εθνικές	<i>313</i>	<i>30</i>	<i>9,6 %</i>
▪ τοπικές	<i>117</i>	<i>23</i>	<i>19,7 %</i>
Ομοιοεπαγγελματικές			
▪ εθνικές	<i>346</i>	<i>32</i>	<i>9,2 %</i>
▪ τοπικές	<i>145</i>	<i>19</i>	<i>13 %</i>
Επιχειρησιακές	<i>237</i>	<i>40</i>	<i>17 %</i>
Σύνολο	<i>1.158</i>	<i>144</i>	<i>12,4 %</i>

Από τους πιο πάνω **Πίνακες 9 και 10** προκύπτει ότι ακόμη και κατά το στάδιο της διαιτησίας υπογράφονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αναλυτικότερα κατά τα έτη 1992-2010 επί συνόλου 1.158 υποθέσεων διαιτησίας υπεγράφησαν 144 σ.σ.ε. κατά το στάδιο αυτό, ήτοι ποσοστό 12,4 % . Σημειώνεται ότι τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις κλαδικές σε τοπικό επίπεδο (19,7 %) και στις επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις (17 %).

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι, κατά τα έτη 1992-2010, ενώ κατά κανόνα στις διαδικασίες μεσολάβησης – διαιτησίας προσφεύγει η εργατική πλευρά, υπήρξαν και περιπτώσεις υποβολής κοινών αιτήσεων προσφυγής στη μεσολάβηση και στη διαιτησία καθώς και περιπτώσεις υποβολής αιτήσεων από την εργοδοτική πλευρά ως κατωτέρω απεικονίζεται.

- **9 κοινές αιτήσεις μεσολάβησης (εργατικής – εργοδοτικής πλευράς)**
(6 επιχειρησιακές, 1 κλαδική, 2 ομοιοεπαγγελματικές),
- **32 κοινές αιτήσεις διαιτησίας (εργατικής – εργοδοτικής πλευράς)**
(11 επιχειρησιακές, 9 κλαδικές, 12 ομοιοεπαγγελματικές),
- **68 αιτήσεις μεσολάβησης με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς**
(39 επιχειρησιακές, 20 κλαδικές, 9 ομοιοεπαγγελματικές),
- **15 αιτήσεις διαιτησίας με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς**
(10 επιχειρησιακές, 2 κλαδικές, 3 ομοιοεπαγγελματικές),

Πίνακας 11

Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών ρυθμίσεων σε πανελλαδικό επίπεδο (1961 - 2010)

Πριν την έναρξη λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. (1961 - 1991)

Ετος	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ.		Τοπικές Ομοιοεπ.		Ειδικές		Κλαδικές Εθν.+Τοπ.		Επιχ/σιακές		ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝ.	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ +ΔΑ	% ΣΣΕ	% Δ.Α.
1961	1		12	21	36		14	19					63	40	103	61,2	38,8
1962	2		14	12	19		35	18					70	30	100	70	30
1963			10	24	31		20	24					61	48	109	56	44
1964		1	27	27	21		29	32					77	60	137	56,2	43,8
1965	1		21	30	59		40	29					121	69	190	63,7	36,3
1966			28	29	40		37	39					105	68	173	60,7	39,3
1967	1		10	24	26		26	15					63	39	102	61,8	38,2
1968	2	1	14	38	24		23	32					63	71	134	47	53
1969			13	33	16		21	17					50	50	100	50	50
1970		1	20	22	3		30	20					53	43	96	55,2	44,8
1971			17	33	7		22	19					46	52	98	46,9	53,1
1972			44	19	11		33	18					88	37	125	70,4	29,6
1973			47	25	18		93	28					158	53	211	74,9	25,1
1974			21	44	15		34	29					70	73	143	49	51,1
1975	3		30	59	13		85	48					131	107	238	55	45
1976		1	30	52	24		90	40					144	93	237	60,8	39,2
1977	1	1	29	80	15		101	70					146	151	297	49,2	50,8
1978			37	65	14		115	131					166	196	362	45,9	54,1
1979		2	42	94	15		116	126					173	222	395	43,8	56,2
1980		1	56	112	25		140	159					221	272	493	44,8	55,2
1981			54	130	26		153	170					233	300	533	43,7	56,3
1982		1	70	141	42		188	52					300	194	494	60,7	39,3
1983			9	46	8		40	25					57	71	128	44,5	55,5
1984	1		47	170	22		182	79					252	249	501	50,3	49,7
1985	1		51	103	29		194	45					275	148	423	65	35
1986	1		18	43	7		18	16					44	59	103	42,7	57,3
1987		1	21	41	11		44	19					76	61	137	55,5	44,5
1988	1		83	43	28		98	18					210	61	271	77,5	22,5
1989	1		90	63	24		161	33					276	96	372	74,2	25,8
1990	1		65	41	20	18			46	34	53	9	185	102	287	64,5	35,5
1991	1		37	30	35	20			89	25	125	12	287	87	374	76,7	23,3

Μετά την έναρξη λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. (1992 – 2010)

Έτος	ΕΓΣΣΕ		Εθνικές Ομοιοεπ.		Τοπικές Ομοιοεπ.		Ειδικές		Κλαδικές Εθν.+Τοπ.		Επιχ/σιακές		ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ	ΛΑ	ΣΣΕ +ΔΑ	%ΣΣΕ	%ΛΑ.
1992			28	12	14	5			66	8	63	7	171	32	203	84,2	15,8
1993	1		50	11	26	2			98	15	105	2	280	30	310	90,3	9,7
1994	1		44	14	26	2			99	17	117	4	287	37	324	88,6	11,4
1995	1		41	14	25	4			64	13	108	2	239	33	272	87,9	12,1
1996	1		46	16	20	6			76	18	242	3	385	43	428	90	10,1
1997			44	14	25	8			69	96	143	4	281	52	333	84,4	15,6
1998	1		51	13	16	10			87	28	137	7	292	58	350	83,4	16,6
1999			23	20	18	9			70	19	115	3	228	51	279	81,7	18,3
2000	1		54	15	22	4			98	17	122	6	297	42	339	87,6	12,4
2001			34	12	24	1			60	22	146	5	263	40	303	86,8	13,2
2002	2		43	19	32	6			96	20	175	11	348	56	404	86,1	13,8
2003	-	-	28	25	26	8			52	26	168	5	274	64	338	81,1	18,9
2004	1	-	37	16	43	4			101	22	216	10	398	52	450	88,4	11,6
2005	-	-	37	18	24	8			84	15	234	20	379	61	440	86,2	13,8
2006	1	-	42	17	34	6			100	24	224	7	401	54	455	88,1	11,9
2007	-	-	23	14	20	3			73	19	202	7	318	43	361	88,1	11,9
2008	1		43	17	27	2			117	25	215	15	403	59	462	87,2	12,8
2009	-	-	15	11	12	5			47	30	215	12	289	58	347	83,3	16,7
2010	1	-	9	5	12	-			14	14	177	8	213	34			

Σημείωση: Τα στοιχεία για τις συλλογικές ρυθμίσεις έτους 2010 είναι μέχρι 21/9.

Ο πίνακας 11 περιλαμβάνει στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Ο.ΜΕ.Δ. και δίδει την ετήσια αναλυτική εικόνα των συλλογικών ρυθμίσεων ανά είδος, σε επίπεδο χώρας. Από την ανάλυση των πιο πάνω συγκεντρωτικών στοιχείων για τις συλλογικές ρυθμίσεις, προκύπτουν τα εξής:

α) Οι επιχειρησιακές ρυθμίσεις συνεχίζουν να καλύπτουν το μεγαλύτερο ποσοστό των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφονται κατ' έτος,

β) Οι κλαδικές συνολικά έχουν το προβάδισμα από το 1992 έναντι των ομοιοεπαγγελματικών, που ήταν άλλωστε το επιδιωκόμενο από το ν. 1876/90 και

γ) Μείωση του ποσοστού των διαιτητικών αποφάσεων από την έναρξη ισχύος του ν. 1876/90 έναντι της περιόδου ισχύος του ν. 3239/55.

Τέλος σημειώνουμε ότι, από το σύνολο των **6.761** συλλογικών ρυθμίσεων, σε πανελλαδικό επίπεδο για τα έτη 1992 - 2010, όπως καταγράφονται ανά είδος συλλογικής ρύθμισης στον ανωτέρω πίνακα 10, ο Ο.ΜΕ.Δ. χειρίστηκε **2.150** συλλογικές ρυθμίσεις (31,8 %).

Δ. Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας (ν. 2224/94)

Κατά τα έτη 1992 - 2010 ο Οργανισμός χειρίσθηκε 163 υποθέσεις εκ των οποίων οι 63 έληξαν θετικά (ποσοστό 38,7 %).

Σημειώνεται ότι οι υποθέσεις αυτής της κατηγορίας αφορούν κυρίως επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε ευαίσθητους τομείς (Δ.Ε.Η., Ο.Σ.Ε., Ολυμπιακή Αεροπορία, ΕΘΕΛ, Deutsche Lufthansa AG, Αγροτική Τράπεζα, κ.λπ.).

Ε. Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου (ν. 2224/94)

Κατά τα έτη 1992 - 2010 από τις 216 υποθέσεις δημοσίου διαλόγου που χειρίσθηκε ο Ο.ΜΕ.Δ., 59 είχαν θετική κατάληξη (ποσοστό 27 %). Σημειώνεται ότι, οι υποθέσεις δημοσίου διαλόγου, αφορούν κυρίως ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ελληνικά Πετρέλαια, ΤΡΑΜ, Δ.Ε.Η., Ε.Ρ.Τ., Ο.Τ.Ε., κ.λπ.).

*Σημείωση: Στους πίνακες που ακολουθούν στο **Παράρτημα Ι** παρουσιάζονται αναλυτικά στατιστικά στοιχεία, τόσο για τις υποθέσεις Μεσολάβησης & Διαιτησίας με βάση το νόμο 1876/90, όσο και για τις υποθέσεις καθορισμού προσωπικού ασφαλείας και δημοσίου διαλόγου με βάση το νόμο 2224/94.*

II. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

Ο Οργανισμός εκτιμώντας την αναγκαιότητα ανάπτυξης συμπληρωματικών διαδικασιών, έχει εντάξει στο αναπτυξιακό του πρόγραμμα μία σειρά από δραστηριότητες με βασικό σκοπό την αναβάθμιση των υπηρεσιών Μεσολάβησης & Διαιτησίας. Για την επίτευξη του πρωταρχικού αυτού σκοπού ο Ο.ΜΕ.Δ. επεξεργάζεται ένα πρόγραμμα ενημέρωσης, τεκμηρίωσης και κυκλοφορίας πληροφοριών με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των διαπραγματευομένων και την υποβοήθηση των εμπειρογνομόνων που αναλαμβάνουν να τους υποστηρίξουν. Αξιοποιεί, επομένως, την εμπειρία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία με ιδιαίτερη έμφαση τονίζει ότι η οποιαδήποτε βελτίωση του κλίματος εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων περνά μέσα από μια μακρόπνοη προσπάθεια εκπαίδευσης και ενημέρωσης όλων όσων συμμετέχουν στις αντίστοιχες διαδικασίες. Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε αναγκαία:

Η ανάπτυξη μιας σειράς δραστηριοτήτων, οι οποίες κατά τον ιδρυτικό νόμο του Οργανισμού, συνιστούν ένα σύνολο συμπληρωματικών λειτουργιών που πλαισιώνει την κύρια αρμοδιότητα του Ο.ΜΕ.Δ. (νέες υπηρεσίες), ως κατωτέρω :

- Εκπαιδευτική δραστηριότητα (εξειδικευμένα και ενημερωτικά σεμινάρια σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο).
- Δημιουργία ηλεκτρονικής βιβλιοθήκης
- Εκδόσεις
- Τεχνική στήριξη των Μερών και των Μεσολαβητών – Διαιτητών, ως ακολούθως:
 - δημιουργία βάσης δεδομένων με τους όρους όλων των συλλογικών ρυθμίσεων σε εθνικό, κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό και επιχειρησιακό επίπεδο για την περίοδο 2000-2010. Ο εμπλουτισμός της βάσης συνεχίζεται με καταγραφή των συλλογικών ρυθμίσεων όλων των ειδών, από το 1992.
 - εξειδικευμένο πρόγραμμα με την εξέλιξη των αποδοχών των συλλογικών ρυθμίσεων,
 - έκδοση σε μορφή οπτικού δίσκου (CD-ROM), των σημαντικότερων συλλογικών ρυθμίσεων και την ενσωμάτωση ενός εξειδικευμένου πληροφοριακού εργαλείου, το «θησαυρό» μισθών, επιδομάτων και παροχών και
 - παρουσίαση των πιο σημαντικών συλλογικών ρυθμίσεων (κείμενα, πίνακες αποδοχών και κωδικοποίηση) στην ηλεκτρονική σελίδα του Οργανισμού.
- Ανάπτυξη ερευνητικής-μελετητικής δραστηριότητας
- Ανάπτυξη συνεργασιών με αντίστοιχους οργανισμούς (ACAS, Δ.Γ.Ε. κ.λπ.)

1. Το εκπαιδευτικό έργο του Ο.ΜΕ.Δ. (1992 – 2010)

Α. Σκοπός του εκπαιδευτικού έργου

Η ομόφωνη ψήφιση του Ν.1876/1990 από την Οικουμενική Κυβέρνηση έφερε μια επανάσταση στα μέχρι τότε ισχύοντα ήθη, στο πεδίο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και στον τρόπο επίλυσης διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας. Οι καινοτομίες του Νόμου ήταν επιτακτική ανάγκη να γίνουν ευρύτερα γνωστές στην κοινωνία και στην αγορά, ώστε η εφαρμογή τους, με την ίδρυση του Ο.ΜΕ.Δ., να ξεκινήσει άμεσα και να φέρει τα ποθητά αποτελέσματα και τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων. Επιπροσθέτως των κύριων δραστηριοτήτων του, δηλαδή της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, ο Ο.ΜΕ.Δ. ενεργοποίησε άμεσα σημαντικές συμπληρωματικές δραστηριότητες, όπως η Εκπαίδευση, στην οποία έδωσε εξ αρχής μεγάλη έμφαση.

Η επιμόρφωση των εκπροσώπων των Μερών σε θέματα που άπτονται των Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων και των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, με την εφαρμογή των Διαδικασιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αποτέλεσε βασικό στόχο. Κοινή πεποίθηση των Μελών της Διοίκησης του Ο.ΜΕ.Δ. και των Μελών του Σώματος Μεσολαβητών – Διαιτητών ήταν ανέκαθεν ότι για την ομαλή πορεία του διαλόγου που αναπτύσσεται στο πλαίσιο της Μεσολάβησης, χρειάζεται, και τα δύο μέρη που έχουν προσφύγει, να καταλαβαίνουν με τον ίδιο – όσο είναι δυνατόν – τρόπο τις νομικές και οικονομικές έννοιες που αφορούν τα προς ρύθμιση ζητήματα και διαμορφώνουν τη δυνατότητα κατάληξης σε κοινά αποδεκτές ρυθμίσεις. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η κατάλληλη και σκόπιμη επιμόρφωση των μερών θεωρήθηκε αναμφισβήτητη προϋπόθεση για την ισότιμη συμμετοχή τους στη Διαδικασία Μεσολάβησης. Η επιμόρφωση, άλλωστε, θα οδηγούσε ασφαλώς και στη βελτίωση, γενικότερα, της διαπραγματευτικής ικανότητας και της αναμενόμενης αποτελεσματικής συμπεριφοράς των μερών, δεδομένου ότι είναι φυσικό συλλογικές διαφορές να δημιουργούνται συχνά και παντού. Ο ρόλος του Ο.ΜΕ.Δ. έπρεπε λοιπόν, να γίνει γνωστός.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. ανέλαβε τη σημαντική πρωτοβουλία επιμόρφωσης των μερών και διάδοσης του ρόλου και των υπηρεσιών που προσφέρει βάσει του Ν.1876/90, **σεβόμενος, επίσης, την αρχή της ανταποδοτικότητας**, δεδομένου ότι η χρηματοδότηση της λειτουργίας του προέρχεται, κυρίως, από το ποσοστό 2% των ετήσιων εσόδων της Εργατικής Εστίας, από εισφορές των ίδιων των Φορέων.

Για την προώθηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας συστήθηκε η **Επιτροπή Εκπαίδευσης**, μέλη της οποίας είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών, των πανεπιστημιακών που μετέχουν και στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και εκπροσώπου του Σώματος Μεσολαβητών - Διαιτητών. Στην Επιτροπή μετέχει επίσης ο/η Διευθυντής του

Οργανισμού και ο εκάστοτε υπεύθυνος Εκπαίδευσης. Η Επιτροπή έχει ευθύνη για το στρατηγικό σχεδιασμό και την υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής, με την κατάστρωση του ετήσιου προγράμματος, η υλοποίηση του οποίου εγκρίνεται από το Δ.Σ.

B. Δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος

Για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής δραστηριότητας, διενεργείται συστηματική διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών και προσδοκιών ενημέρωσης, που διατυπώνουν εγγράφως, οι Τριτοβάθμιοι Φορείς εργοδοτών και εργαζομένων, κάθε χρόνο. Ο σχεδιασμός του ετήσιου προγράμματος λαμβάνει υπόψη τα στοιχεία που προκύπτουν και τις προτάσεις που υποβάλλονται. Το υπόβαθρο του σχεδιασμού λαμβάνει τέλος, υπόψη και τις προτάσεις των Μεσολαβητών - Διαιτητών, έτσι ώστε τα σεμινάρια να έχουν επίκαιρη και γενική απήχηση, να παράγουν αποτελέσματα, προς όφελος της επιμόρφωσης των μερών και της ανάπτυξης συλλογικού πνεύματος και διενέργειας ρεαλιστικών διαπραγματεύσεων.

Για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους, τα επιμορφωτικά προγράμματα κατατάχθηκαν σε κατηγορίες, σύμφωνα με την περιγραφή που ακολουθεί:

➤ Κεντρικά – Θεματικά σεμινάρια

Η μορφή αυτή των εκπαιδευτικών / επιμορφωτικών εκδηλώσεων πραγματοποιείται συνήθως στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη, όπου συγκεντρώνεται το πλήθος των Τριτοβάθμιων, κυρίως, Οργανώσεων των Κοινωνικών Εταίρων, τα Προεδρεία και σημαίνοντα ηγετικά στελέχη των οποίων προσκαλούνται και μετέχουν, παράλληλα με βασικούς Εκπροσώπους του Επιχειρηματικού, Εμπορικού, Κοινωνικού και ενδιαφερόμενου κατά αντικείμενο Πνευματικού/ Ακαδημαϊκού κόσμου. Στα σεμινάρια αυτά επιχειρείται **η ανάπτυξη καίριων θεμάτων της επικαιρότητας, με τη συμβολή εκλεκτών, έμπειρων και αναγνωρισμένης αξίας Εισηγητών**, οι οποίοι προέρχονται τόσο από εξειδικευμένα στην εκάστοτε θεματολογία επιστημονικά στελέχη – μέλη του Σώματος Μεσολαβητών-Διαιτητών και του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, όσο και από την Πανεπιστημιακή κοινότητα, τους θεσμικούς φορείς της Πολιτείας, Οργανώσεις της Κοινωνίας και τους Ειδικούς επιστήμονες και ερευνητές του πεδίου, ενίοτε δε και από το εξωτερικό.

Θεματολογία

Η **θεματολογία των Κεντρικών – Θεματικών Σεμιναρίων** αποσκοπεί στον εμπλουτισμό των γνώσεων που οι συμμετέχοντες διαθέτουν στο συγκεκριμένο, κάθε φορά, πεδίο. Η **μεθοδολογία που ακολουθείται** περιλαμβάνει κεντρικές ομιλίες, παρεμβάσεις ειδικών, αξιοποίηση διαδραστικών οπτικοακουστικών μέσων και, κυρίως, ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής των συμμετεχόντων με διατύπωση απόψεων, περιγραφή περιπτώσεων-παραδειγμάτων, υποβολή ερωτήσεων, ανοικτή συζήτηση, παροχή διευκρινίσεων και πρόσθετης πληροφόρησης εκ μέρους των εισηγητών, καθώς και διάθεση πλούσιου, πρωτότυπου έντυπου εκπαιδευτικού υλικού και λοιπών πηγών.

Ενδεικτικά πεδία θεματολογίας και άξονες συζήτησης που αναπτύχθηκαν σε Κεντρικά – Θεματικά και Κλαδικά Σεμινάρια, που διοργανώθηκαν από ιδρύσεως του Ο.ΜΕ.Δ. (1992) μέχρι σήμερα :

- **Εργασιακές Σχέσεις**

Ζητήματα όπως: **ρύθμιση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και των σχέσεων εργασίας, μερική απασχόληση, Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία**, εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρωτοβουλίες της Ε.Ε. για την απασχόληση, ανάλυση των Ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών μετά το Μάαστριχτ, **ενημέρωση για τα τρέχοντα ασφαλιστικά θέματα και τα προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης**, σύσταση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, διευθέτηση του χρόνου και της αμοιβής εργασίας, **εργασιακές σχέσεις και συλλογική διαπραγμάτευση ως παράγοντες επίδρασης στην απασχόληση**, εργοδοτική-εργατική εκπροσώπηση στις διαπραγματεύσεις, **κοινωνικός διάλογος**, ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων, ευρωπαϊκό σύνταγμα και επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, **διεθνείς τάσεις- πραγματικότητα και θεσμικό πλαίσιο**, κτλ.

- **Ανθρώπινο Δυναμικό**

Θέματα όπως: σύγχρονες **προσεγγίσεις στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, επιπτώσεις της τεχνολογίας στις εργασιακές σχέσεις, απολύσεις και σύνδεση αμοιβής με την παραγωγικότητα**, μορφές εργασιακής παθολογίας, κτλ.

- **Επιχειρησιακά θέματα**

Αξιολόγηση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων, ανταγωνιστικότητα, σχέσεις της επιχείρησης με την κοινωνία και με τους εργαζόμενους, **επιπτώσεις των τεχνολογικών εξελίξεων στην απασχόληση, ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, Συγχωνεύσεις**, κ.τλ.

- **Οικονομικά θέματα**

Οικονομικά θέματα που διαμορφώνουν το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπως: **μακροοικονομική και εισοδηματική πολιτική, χαρακτηριστικά της οικονομικής ανάπτυξης της Ελλάδας με έμφαση στην περιφερειακή ανάπτυξη, αποκρατικοποιήσεις, ιδιωτικοποιήσεις στο Δημόσιο τομέα, Συγχωνεύσεις – εξαγορές και απορροφήσεις επιχειρήσεων, λειτουργία των κεφαλαιαγορών και του χρηματιστηρίου** - συναφείς εμπειρίες άλλων χωρών, η ανεργία ως οικονομικό και κοινωνικό φαινόμενο, κτλ.

- **Κοινωνικά θέματα**

Επισκόπηση του επίκαιρου προβλήματος της «**Συμφιλίωσης οικογένειας- εργασίας**» και ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών ρυθμίσεων για την προστασία της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις, με ειδική αναφορά στη συμβολή των ΜΗΚΥΟ σε ευρωπαϊκό επίπεδο, του κοινωνικού διαλόγου, καθώς δράσεων και πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων, στο πλαίσιο της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**. Αναλυτική προσέγγιση του θέματος «**Ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων**», με αναφορά στις σχετικές πολιτικές στην Ελλάδα και την Ε.Ε., εφαρμογή τους, αντιμετώπιση στις σ.σ.ε., μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, καθώς και την επίδραση της οικονομικής κρίσης στο θέμα, κτλ.

- **Κλαδικά σεμινάρια**

- α) **Τομέας Μετάλλου**

- β) **Τομέας Τουρισμού**

- γ) **Τομέας Εμπορίου :**

Ειδική αναφορά στις μορφές απασχόλησης και τις ειδικότητες, την οικονομική κατάσταση και προοπτικές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα και το διεθνή χώρο, μορφές συλλογικών ρυθμίσεων ανά πεδίο του κλάδου, έμφαση στα θέματα που αφορούν τις «**Πολύ μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις**» την ανάπτυξη του τομέα και τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις, από εθνική και ευρωπαϊκή σκοπιά, κ.τλ.

- ε) **Τομέας Κλωστοϋφαντουργίας**

- δ) **ΔΕΚΟ :**

Ο κοινωνικός ρόλος των ΔΕΚΟ και οι επιπτώσεις από τον ανταγωνισμό, το θεσμικό πλαίσιο για τις ΔΕΚΟ, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και συστήματα αμοιβών, κτλ.

Πίνακας 1

ΚΕΝΤΡΙΚΑ - ΘΕΜΑΤΙΚΑ/ ΚΛΑΔΙΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ		
ΕΤΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΘΟΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1992	ΑΘΗΝΑ 2 ΣΕΜ.	80
1994	ΑΘΗΝΑ 2 »	79
1995	ΑΘΗΝΑ 1 »	45
1996	ΑΘΗΝΑ 2 »	148
1997	ΑΘΗΝΑ - ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 2 »	160
1998	ΑΘΗΝΑ 2 »	100
1999	ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 4 »	365
2000	ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 2 »	174
2001	ΑΘΗΝΑ 2 »	196
2002	ΑΘΗΝΑ 2 »	223
2003	ΠΕΙΡΑΙΑΣ 1 »	102
2004	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 1 »	94
2005	ΑΘΗΝΑ 1 »	70
2006	ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 3 »	342
2008	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ-ΑΘΗΝΑ 2 »	236
2009	ΑΘΗΝΑ 1 »	110
Σύνολο:	30	2.524

➤ *Περιφερειακά σεμινάρια*

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται εκδηλώσεις που πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα, στην περιφέρεια Αττικής, στη Θεσσαλονίκη, και κυρίως, στην Περιφέρεια.

Στα πρώτα χρόνια λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ., η θεματολογία των Περιφερειακών Σεμιναρίων είχε επίκεντρο και κάποιες φορές αποκλειστικό αντικείμενο τη φιλοσοφία και τις καινοτομίες του Ν. 1876/1990 για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, καθώς και το ρόλο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Οι συμμετέχοντες στα Περιφερειακά Σεμινάρια προέρχονται, συνήθως, από τις τοπικές δευτεροβάθμιες και πρωτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και ο στόχος ήταν, αρχικά, να λάβουν όλοι την κατάλληλη και πλήρη ενημέρωση που απαιτείται, προκειμένου να κατανοήσουν την αποστολή, το χαρακτήρα, τη δομή και το περιεχόμενο των Υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας, να συζητήσουν με τους εκπροσώπους του Οργανισμού και τους εισηγητές και να θεμελιωθεί εμπιστοσύνη στο θεσμό. Το ανωτέρω θέμα, με αναλύσεις πάνω στα χαρακτηριστικά και τις μορφές των συλλογικών

συμβάσεων εργασίας και τα προβλήματα εφαρμογής τους, περιλαμβάνεται μέχρι σήμερα σταθερά στο πρόγραμμα των Περιφερειακών Σεμιναρίων, δεδομένου ότι, πέραν του αυτονόητου ενδιαφέροντός του, τα νέα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων των Μερών έχουν ανάγκη από τη σχετική επιμόρφωση, για τη διαφύλαξη των συμφερόντων τους αυτόνομα ή με την προσφυγή στον Ο.ΜΕ.Δ.

Σταδιακά, η θεματολογία εμπλουτίστηκε για να περιλάβει αντικείμενα που σχετίζονται με:

- α) τις επίκαιρες κάθε φορά οικονομικές και νομικές προϋποθέσεις που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις και το γενικότερο περιβάλλον της αγοράς εργασίας, στην Ελλάδα - σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συγκριτικά.**
- β) αναλύσεις σε οικονομικά, εργασιακά και συλλογικού ενδιαφέροντος θέματα, τοπικού ενδιαφέροντος, εξέταση περιπτώσεων της τοπικής παραγωγικής και βιομηχανικής δραστηριότητας, κ.τλ.**

Εισηγητές στα Περιφερειακά Σεμινάρια είναι, κατά κανόνα, νομικοί εργατολόγοι και οικονομολόγοι της εργασίας, όλοι επιστημονικά στελέχη και πανεπιστημιακοί δάσκαλοι, **μέλη του Σώματος Μεσολαβητών – Διαιτητών.** Σε ειδικά θέματα, όπως επί παραδείγματι στο αντικείμενο «Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία» επιζητείται η συμβολή έμπειρων εισηγητών είτε από το αρμόδιο Υπουργείο (σήμερα *Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*), είτε από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Σε περιοχές με ιδιαίτερα τοπικά χαρακτηριστικά, επιδιώκεται αξιοποίηση Πανεπιστημιακών- ειδικών επιστημόνων του πεδίου, με στόχο την εξασφάλιση της πλέον έγκυρης παρουσίασης και συζήτησης των συναφών θεμάτων.

Συντονιστές στα Περιφερειακά Σεμινάρια αναλαμβάνουν δύο κάθε φορά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ., τα οποία εκπροσωπούν Φορείς Εργοδοτών και Εργαζομένων στο Δ.Σ. του Οργανισμού. Στα Περιφερειακά Σεμινάρια, σημειωτέον, μετέχει και κλιμάκιο Μελών, αντιπροσωπευτικό της σύνθεσης του Δ.Σ., καθώς και κλιμάκιο του Σώματος Μεσολαβητών - Διαιτητών, προς εξασφάλιση της άριστης στήριξης των Σεμιναρίων.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται περιλαμβάνει εισηγήσεις, ανοικτές συζητήσεις, ανταλλαγή απόψεων, παροχή διευκρινήσεων και επίλυση αποριών. Οι εισηγήσεις υποστηρίζονται από οπτικοακουστικά μέσα και on line παρουσιάσεις, ενώ πλούσιο, εκπαιδευτικό – πρωτότυπο, έντυπο υλικό παραλαμβάνουν οι εκπαιδευόμενοι.

Σημειώνουμε εδώ, ότι, στα Περιφερειακά Σεμινάρια ζητείται από τους **συμμετέχοντες να συμπληρώσουν Αξιολογικό Έντυπο,** με στόχο την επισήμανση θετικών σημείων αλλά και τυχόν αδυναμιών στους συντελεστές υλοποίησης για τη διαρκή βελτίωσή τους. Τέλος, **μέσω των αξιολογικών αξιοποιούνται παρατηρήσεις ανατροφοδότησης για τη βελτίωση και τον εμπλουτισμό των εκδηλώσεων και παράλληλα λαμβάνετε χρήσιμη πληροφόρηση και προτάσεις των συμμετεχόντων για αντικείμενα επιμόρφωσης που τους ενδιαφέρουν.**

Αξίζει, να σημειώσουμε ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. εκτιμώντας, όπως είπαμε και στην αρχή του κεφαλαίου αυτού, την αρχή της ανταποδοτικότητας, **διοργανώνει τα σεμινάρια χωρίς κόστος για τους εκπαιδευόμενους, στους οποίους, προστούτεις, καταβάλλει εκπαιδευτική αποζημίωση και καλύπτει διανυκτερεύσεις και έξοδα κίνησης, όπου προβλέπονται.**

Παραθέτουμε ενδεικτική, και κατά περίπτωση εξειδικευμένη θεματολογία :

Συμπληρωματική θεματολογία

- Ρυθμίσεις του Ν. 2224/94, Προσωπικό Ασφαλείας, **Δημόσιος Διάλογος, Κοινωνικός διάλογος**, Συμβούλια εργαζομένων, Τηλεργασία - νέες μορφές οργάνωσης των επιχειρήσεων, **τοπικές αγορές εργασίας και κλαδικά θέματα**, κ.τλ.
- **Μορφές αμοιβών, κανονισμοί εργασίας, ασφαλιστικά θέματα**, χρόνος εργασίας, συλλογική διαπραγμάτευση και συνθήκες εργασίας, **τοπική δραστηριότητα**, π.χ. πορεία τοπικών κλάδων δραστηριότητας.
- **Απεργία, περιεχόμενο Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.**, είδη Σ.Σ.Ε., ικανότητα εκπροσώπησης και αντιπροσωπευτικότητα, οι νέες ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις με το Ν. 2639/98 - τεκμήρια εξαρτημένης εργασίας, ασφαλιστικό και μερική απασχόληση, Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης. **Πολιτικές απασχόλησης - συγκριτική προσέγγιση με χώρες της Ε.Ε.**, **Ανάλυση του Ν. 2874/2000 - ρύθμιση χρόνου και αμοιβής εργασίας**, Σύγκριση με την ευρωπαϊκή εμπειρία, τοπικές αγορές εργασίας και ιστορικότητα Σ.Σ.Ε., **προβλήματα εφαρμογής Σ.Σ.Ε.**, **συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης στην απασχόληση**, **Οικονομική περιφερειακή ανάπτυξη**, παράγοντες κόστους εργασίας κατά τόπους και σε επίπεδο κλάδου – επιχείρησης π.χ. στη Θράκη, στην Κρήτη, κτλ.,
- **Ισότητα ευκαιριών στις εργασιακές σχέσεις**. Τοπικές εργασιακές σχέσεις και συλλογικές ρυθμίσεις,. **Εξελίξεις στο θεσμικό ευρωπαϊκό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίδρασή τους στο εθνικό/ τοπικό τοπίο.**
- **Ειδικό θέμα με τίτλο : «παραγωγική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Πελοποννήσου και εργασιακές σχέσεις»**, επιπροσθέτως της βασικής θεματολογίας, παρουσιάστηκε με μεγάλη επιτυχία, σε σεμινάριο για την **«Κατάσταση και τις προοπτικές ανάπτυξης των πυρόπληκτων νομών της Πελοποννήσου»**, τον **Ιανουάριο 2008**. Το σεμινάριο αυτό διοργανώθηκε **τιμητικά, στην Αρχαία Ολυμπία**, με παράλληλο σκοπό την έμπρακτη συμπαράσταση του Οργανισμού στις περιοχές που δοκιμάσθηκαν από τις φωτιές του 2007.

Πίνακας 2

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ		
ΕΤΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΘΟΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1995	ΒΟΛΟΣ, ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ, 2 ΣΕΜ.	165
1996	ΑΘΗΝΑ, ΙΩΑΝΝΙΝΑ, ΚΑΣΤΟΡΙΑ, ΜΥΤΙΛΗΝΗ, ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΠΑΤΡΑ, ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ 7 ΣΕΜ.	495
1997	ΛΕΙΒΑΔΙΑ, ΚΑΛΑΜΑΤΑ, ΧΑΛΚΙΔΑ, ΝΑΥΠΛΙΟ, ΣΥΡΟΣ, ΛΑΡΙΣΑ, ΧΑΝΙΑ, ΡΟΔΟΣ 8 ΣΕΜ.	504
1998	ΣΕΡΡΕΣ, ΛΕΠΤΟΚΑΡΥΑ, ΝΑΥΠΑΚΤΟΣ 3 ΣΕΜ.	210
1999	ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΚΑΒΑΛΑ, ΤΡΙΠΟΛΗ, ΧΙΟΣ 5 ΣΕΜ.	340
2000	ΒΟΛΟΣ, ΝΑΟΥΣΑ, ΔΡΑΜΑ, , ΘΗΒΑ ΚΕΡΚΥΡΑ, ΕΛΕΥΣΙΝΑ 6 ΣΕΜ.	441
2001	ΑΡΓΟΣ, ΖΑΚΥΝΘΟΣ, ΡΕΘΥΜΝΟ, ΠΤΟΛΕΜΑΙΔΑ, ΠΡΕΒΕΖΑ, ΠΕΙΡΑΙΑΣ 6 ΣΕΜ.	506
2002	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ, ΚΑΛΑΜΑΤΑ, ΞΑΝΘΗ, ΚΑΛΑΜΠΑΚΑ, ΛΑΣΙΘΙ 5 ΣΕΜ.	443
2003	ΣΑΜΟΣ, ΠΑΤΡΑ, ΒΕΡΟΙΑ, ΙΩΑΝΝΙΝΑ 4 ΣΕΜ.	342
2004	ΚΟΜΟΤΗΝΗ 1 ΣΕΜ.	85
2005	ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΚΑΣΤΟΡΙΑ, ΡΟΔΟΣ 3 ΣΕΜ.	259
2006	ΝΑΥΠΛΙΟ, ΜΥΤΙΛΗΝΗ, ΚΕΡΚΥΡΑ, ΒΟΛΟΣ, ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ 5 ΣΕΜ	455
2007	ΛΑΜΙΑ, ΛΕΠΤΟΚΑΡΥΑ, ΣΥΡΟΣ 3 ΣΕΜ	230
2008	ΑΡΧΑΙΑ ΟΛΥΜΠΙΑ, ΧΑΝΙΑ, ΚΟΖΑΝΗ, ΚΑΒΑΛΑ 4 ΣΕΜ	357
2009	ΛΑΡΙΣΑ, ΚΟΡΙΝΘΟΣ, ΑΘΗΝΑ, ΙΩΑΝΝΙΝΑ 4 ΣΕΜ	377
2010 (ΦΕΒΡ.)	ΚΙΛΚΙΣ, ΧΙΟΣ 2 ΣΕΜ	110
Σύνολο		5.319

➤ *Συνέδρια και Ημερίδες*

Η διοργάνωση Συνεδρίων από τον Ο.ΜΕ.Δ. έχει το χαρακτηριστικό του υπερεθνικού ενδιαφέροντος της θεματολογίας και της συμμετοχής Εισηγητών και συνέδρων από την Ελλάδα και Ευρωπαϊκούς και Διεθνείς Οργανισμούς και φορείς της Πολιτείας.

Κριτήριο για την επιλογή της θεματολογίας είναι κάθε φορά, το ενδιαφέρον που αυτή έχει για όλους τους συμμετέχοντες και η κοινή πεποίθηση ότι αξίζει και πρέπει να εξετασθεί από πολλές οπτικές πλευρές, να γίνουν συγκρίσεις, να ανταλλάγουν επιστημονικές απόψεις και να εξαχθούν συμπεράσματα που μπορεί να διαμορφώσουν τις εξελίξεις των καταστάσεων, προς όφελος των εθνικών, ευρωπαϊκών, διεθνών και βαλκανικών συμμετεχόντων, εκπροσώπων Τριτοβάθμιων Οργανώσεων των Κοινωνικών Εταίρων και εκπροσώπων της Πολιτείας, της Κοινωνίας και της Ακαδημαϊκής Κοινότητας των χωρών προέλευσης των συνέδρων.

Συντονιστές στα Συνέδρια αναλαμβάνουν Πανεπιστημιακοί Καθηγητές – Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ., κάτι που κατά κανόνα ισχύει και για τις Ημερίδες, εκτός αν το κεντρικό θέμα επιβάλλει διαφορετικά.

Αναφέρουμε παρακάτω τα πιο σημαντικά Συνέδρια που πραγματοποιήθηκαν με ευθύνη διοργάνωσης από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας :

• **Διεθνές Συνέδριο με Τίτλο :**

« Ευρωπαϊκά Συστήματα για την επίλυση Συλλογικών Διαφορών Εργασίας», Τόπος και χρόνος διεξαγωγής : Αθήνα, 30,31 Οκτωβρίου - 1 Νοεμβρίου 1992

Θέματα που παρουσιάστηκαν και Εισηγητές :

α) Εισαγωγική ομιλία «Τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» - Καθηγητής Ιωάννης Κουκιάδης, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.ΜΕ.Δ.

β) «Τυπολογία των ευρωπαϊκών συστημάτων» - Ν. Αλιπράντης

γ) «τις εμπειρίες χωρών» :

ΙΤΑΛΙΑ – Prof. Massimo Roccella,

ΓΑΛΛΙΑ – Gilles Belier

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ – Μαρία Ντότσικα, Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ.

ΣΟΥΗΔΙΑ – Prof. Reinhold Fahlbeck

ΓΕΡΜΑΝΙΑ - Prof. Kraft

ΙΣΠΑΝΙΑ - Prof. Salvador del Ray

δ) Σύνοψη εργασιών – Συμπεράσματα, Καθηγητής Ι. Κουκιάδης

Το Συνέδριο αυτό ήταν **το πρώτο του είδους στην Ελλάδα** και έδωσε ολοκληρωμένη εικόνα του τρόπου επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας στις χώρες που συμμετείχαν. **Ανέδειξε δε, σύμφωνα και με τις διαπιστώσεις των ξένων Ομιλητών, τις καινοτομίες, την υπεροχή και την αποτελεσματική και σύγχρονη μορφή του ελληνικού συστήματος που υλοποιείται μέσω του Ο.ΜΕ.Δ.**

- **Διεθνές Συνέδριο με Τίτλο :**

«Οι μηχανισμοί επίλυσης των Συλλογικών Διαφορών Εργασίας»

Τόπος και χρόνος διεξαγωγής : Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2002

Θέματα που παρουσιάστηκαν και Εισηγητές :

α) «Το εθνικό Σύστημα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και των Μηχανισμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» - Επ. Καθηγητής Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου, Μεσολαβητής- Διαιτητής

β) «Παρουσίαση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των μηχανισμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας» στις χώρες που συμμετείχαν, με τους αντίστοιχους Εισηγητές:

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ - Prof. Antonio I. Fernandes

ΣΟΥΗΔΙΑ - Kurt Eriksson, Nat. Mediator

ΜΕΓΑΛΗ ΒΡΕΤΑΝΙΑ - Andrew Wareing, Director ACAS

ΙΣΠΑΝΙΑ - Francisco Gonzalez de Lena, Director SIMA

γ) «Στρογγυλό Τραπέζι»: Συγκριτική προσέγγιση των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης. Συντονιστής: Καθηγητής Γεώργιος Φ. Κουκουλές, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.ΜΕ.Δ.

Το Συνέδριο έλαβε μεγάλη δημοσιότητα και πρόσφερε σημαντική πληροφόρηση στους συνέδρους, καθώς και τη δυνατότητα αξιολόγησης των συστημάτων και μηχανισμών επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας. Οι εκτιμήσεις Ελλήνων και ξένων ομιλητών συνέκλιναν στην άποψη ότι **το ελληνικό σύστημα είναι πολύ καλά δομημένο και εξυπηρετείται με αίσθημα ευθύνης, αποτελεσματικότητα και αξιοπιστία από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας**, σύμφωνα και με τις διαπιστώσεις των συνομιλητών, εκπροσώπων των Κοινωνικών Εταίρων στο Στρογγυλό Τραπέζι.

• **Διαβαλκανικό Συνέδριο με Τίτλο :**

«Η Συλλογική Διαπραγματεύση ως Μορφή Κοινωνικού Διαλόγου και η Άρση των Διαπραγματευτικών Αδιεξόδων»,

Τόπος και χρόνος διεξαγωγής : Θεσσαλονίκη, 11 – 13 Νοεμβρίου 2005

Θέματα που παρουσιάστηκαν και Εισηγητές :

- α) «Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα και του Ευρωπαϊκού Συντάγματος» - Καθηγητής Ιωάννης Κουκιάδης, τ. Πρόεδρος Ο.ΜΕ.Δ.
- β) «Οι δραστηριότητες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας – Ο.ΜΕ.Δ.» - Καθηγητής Γεώργιος Φ. Κουκουλές, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.ΜΕ.Δ.
- γ) «Οι θεσμοί Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατά το Ν.1876/1990» - Καθηγητής Γεώργιος Λεβέντης , Μέλος Δ.Σ. Ο.ΜΕ.Δ.
- δ) «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις – Κοινωνικός Διάλογος: Θεσμοί, Νομικό πλαίσιο, Μηχανισμοί επίλυσης διαφορών. Η εμπειρία των Βαλκανικών χωρών»

Για την παρουσίαση του θέματος μίλησαν Εκπρόσωποι αρμόδιων Κρατικών Αρχών και Καθηγητές από τις χώρες που συμμετείχαν με αντιπροσωπεία τους, ως κάτωθι :

ΑΛΒΑΝΙΑ – Prenga Alexander

ΒΟΣΝΙΑ & ΕΡΖΕΓΟΒΙΝΗ – Dr Gradiscevic-Sijercie Jasminka

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ – Dr Kamenova Tsvetana

ΚΡΟΑΤΙΑ – Mihnjuk Natasa

ΜΟΛΔΑΒΙΑ – Dr Romandas Nicolae

π.Γ.Δ.Μ. – Dr Belicanec Tito

ΡΟΥΜΑΝΙΑ – Dima Luminita

ΣΕΡΒΙΑ & ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ – Dr Lubarda Branko

ΤΟΥΡΚΙΑ – Dr Ergin Berin

- ε) «Συγκριτική παρουσίαση των εθνικών συστημάτων και πρακτικών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και τον Κοινωνικό Διάλογο» - Γεώργιος Σπυρόπουλος, τ. Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO).
- στ) Συζήτηση Στρογγυλής Τραπέζης – Συντονιστές: Γεώργιος Σπυρόπουλος και Γεώργιος Φ. Κουκουλές.

Οι Σύεδροι επαίνεσαν ενθουσιωδώς το σύνολο της διοργάνωσης και τα συμπεράσματα που εξήχθησαν θεωρήθηκαν εξαιρετικά διαφωτιστικά και χρήσιμα για τη βελτίωση των εθνικών συστημάτων των χωρών που συμμετείχαν, με πρότυπο το Ελληνικό Σύστημα. Οι εκπρόσωποι χωρών, όπως π.χ. η Σερβία και η Μολδαβία ζήτησαν την τεχνική στήριξη του Ο.ΜΕ.Δ. για την οργάνωση των εθνικών τους συστημάτων και οι λοιποί εκπρόσωποι ζήτησαν επιμόνως τη συμβουλευτική συμπαράσταση του Οργανισμού.

• **Ευρωπαϊκό Συνέδριο με Τίτλο :**

«Ο χαρακτήρας και οι εκφάνσεις της Διεθνούς Οικονομικής Κρίσης. Οι εθνικές διαστάσεις. Οι επιπτώσεις στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους»

Τόπος και χρόνος διεξαγωγής : Αθήνα, 11 Δεκεμβρίου 2009

Θέματα που παρουσιάστηκαν και Εισηγητές :

- α) «L' impact de la crise économique sur les marches du travail et les systèmes de relations professionnelles» - ήτοι: «Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στις αγορές εργασίας και στα συστήματα των εργασιακών σχέσεων» - Jacques Freyssinet, Ομότ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Paris 1, Πρόεδρος Conseil Scientifique- le Centre d' etudes de l' employ 'Le Descartes I'
- β) «Η ελληνική οικονομία σε αναζήτηση στρατηγικής: στόχοι και μέσα για μια ολική επαναφορά» - Καθηγητής Γιάννης Στουρνάρας, Επιστημονικός Διευθυντής Ι.Ο.Β.Ε.
- γ) «Κρίση της οικονομίας και κρίση της απασχόλησης» - Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης, Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- δ) «Ανάμεσα στη δημοσιονομική κρίση και στην ύφεση. Τι γνωρίζουμε και τι δεν θέλουμε να μάθουμε για την οικονομική κρίση» - Καθηγητής Διονύσης Γράβαρης, Επιστημονικός Διευθυντής ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ
- ε) Στρογγυλό Τραπέζι - Συντονιστής Αντώνης Παπαγιαννίδης, Δικηγόρος - Δημοσιογράφος. Συμμετείχαν οι Εισηγητές και εκπρόσωποι της ηγεσίας των Τριτοβάθμιων Φορέων εργοδοτών και εργαζομένων.

Η επικαιρότητα της θεματολογίας και η πολύπλευρη επιστημονική εξέταση του θέματος, καθώς και το στίγμα της Ευρωπαϊκής άποψης από έναν εκλεκτό εκπρόσωπό της, κράτησαν αμείωτο το ενδιαφέρον των συνέδρων και εξαιρετικά ζωνρή και σημαντική την ενεργό συμμετοχή τους στις συζητήσεις που ακολουθούσαν τις εισηγήσεις, αλλά και κατά τη διάρκεια της συζήτησης στρογγυλής τραπέζης που ακολούθησε.

Τα συμπεράσματα δικαιώνουν τον προφητικό χαρακτήρα των απόψεων που αναπτύχθηκαν, οι οποίες αποκτούν ιστορικής σημασίας αξία για την γέννηση, την εξέλιξη και τις προοπτικές κορύφωσης και εκτόνωσης, στο μέλλον, της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη και, κυρίως, στην Ελλάδα, λαμβανομένης υπόψη της παθογένειας των ελληνικών διοικητικών – διακυβερνητικών συστημάτων και των ριζικών και επώδυνων αλλαγών που απαιτούνται στην οργάνωση του Κράτους, στην κατάσταση και στη νοοτροπία των πολιτών.

Από πολλούς συνέδρους ελέγχθη ότι το Συνέδριο αυτό ήταν από τα καλύτερα και πλέον χρήσιμα, μεταξύ των πολλών που διοργανώθηκαν την περίοδο εκείνη.

Η διοργάνωση Ημερίδων από τον Ο.ΜΕ.Δ. αποσκοπεί στη διάχυση γνώσης που αναφέρεται σε επίκαιρα ζητήματα, π.χ. νέες νομοθετικές ρυθμίσεις ή μεταβολές που επιδρούν στη φιλοσοφία και τη λειτουργία των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, κατά κύριο λόγο. Οι Ημερίδες, ή/και Δημερίδες ενίοτε, αποτελούν μια κατηγορία εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, που βρίσκεται ανάμεσα στα Συνέδρια και στα Εσωτερικά Σεμινάρια. Συχνά τις αποκαλούμε **Διευρυμένης σύνθεσης Εσωτερικά Σεμινάρια, δεδομένου ότι σε αυτές μετέχουν τα Μέλη του Σώματος Μεσολαβητών- Διαιτητών, Μέλη του Δ.Σ. και ενδιαφερόμενα για το αντικείμενο διοικητικά στελέχη και προσωπικό του Οργανισμού. **Στις εκδηλώσεις αυτές προσκαλούνται να συμμετάσχουν και να συμβάλλουν με την εμπειρία και τις απόψεις τους μέλη των Προεδρείων και ηγετικά στελέχη των Τριτοβάθμιων Φορέων των Κοινωνικών Εταίρων, εκπρόσωποι της Επιθεώρησης Εργασίας, κ.ά.****

Η θεματολογία που έχει περιληφθεί στις Ημερίδες, ως άνω, **περιλαμβάνει**, μεταξύ άλλων :

- α)** Αναλύσεις για την επίδραση της συμφωνίας του Μάαστριχτ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το περιεχόμενο ΕΓΣΣΕ. Νέες τάσεις των διαπραγματεύσεων και συγκρίσεις με την εμπειρία των ευρωπαϊκών χωρών.
- β)** Περιγραφή της οργανωτικής δομής του συνδικαλιστικού κινήματος και σχέση του με τις μορφές των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σ.Σ.Ε. και επιχειρηματική πολιτική. Ρόλος των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων των Επιχειρήσεων, ως φορέων εκπροσώπησης σε ομίλους και διακοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις.
- γ)** Ασφαλιστικές ρήτρες - συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κοινωνική Ασφάλιση.
- δ)** Ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις με το Ν.2639/1998 - σύσταση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας - λειτουργία και αρμοδιότητες σε θέματα εφαρμογής Σ.Σ.Ε. & Δ.Α.

Πίνακας 3

ΣΥΝΕΔΡΙΑ - ΗΜΕΡΙΔΕΣ		
ΕΤΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1995	ΑΘΗΝΑ Ημερίδα	44
1996	ΑΘΗΝΑ »	67
1999	ΑΘΗΝΑ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ »	123
2003	ΑΘΗΝΑ »	79
1992	ΑΘΗΝΑ Συνέδριο	45
2002	ΑΘΗΝΑ »	76
2005	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ »	143
2009	ΑΘΗΝΑ	70
Σύνολο		647

➤ *Εσωτερικά σεμινάρια*

Για διαρκή επικαιροποίηση των επιστημονικών γνώσεων των Μελών του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, παράλληλα με την υποχρέωση που ο ρόλος τους επιβάλλει για συνεχή παρακολούθηση των όσων συμβαίνουν στο πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων και των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων ανά τον κόσμο, πραγματοποιούνται εξαρχής εσωτερικά σεμινάρια, ως προϋπόθεση για την εξυπηρέτηση με άριστο, δίκαιο, επιστημονικά δόκιμο, σύγχρονο και αξιόπιστο τρόπο του ρόλου τους.

Η Δια Βίου Μάθηση, δηλαδή, στην πράξη, με τον πλέον σκόπιμο και αποδοτικό για τα συμφέροντα εργοδοτών και εργαζομένων, τρόπο. Η φιλοσοφία και πρακτική αυτή υλοποιείται με τη διοργάνωση απογευματινών, ημερήσιων, ή και διήμερων Σεμιναρίων, στα οποία υποχρέωση – ουσιαστικά - συμμετοχής έχουν όλα τα Μέλη του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, καθώς και τα Μέλη του Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος του του Ο.ΜΕ.Δ. είναι πάντα παρών, δίνοντας το στίγμα της σημασίας που αποδίδει ο Οργανισμός στην εκπαιδευτική αυτή δραστηριότητα, και συχνά αναλαμβάνει το ρόλο Συντονιστή, ιδίως όταν τα υπό συζήτηση θέματα απαιτούν το δικό του επίπεδο γενικότερης εμπειρίας. Συντονιστές στα Εσωτερικά Σεμινάρια είναι πάντα, άλλωστε, Πανεπιστημιακοί Καθηγητές – Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Εσωτερικά Σεμινάρια είναι ανοικτά στο διοικητικό προσωπικό του Ο.ΜΕ.Δ..

Θεματολογία

Πλήθος Εσωτερικών Σεμιναρίων κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ., είχαν ως αντικείμενο :

- α) τη λεπτομερή ανάλυση του Ν. 1876/1990, τις καινοτομίες και τις ιδιαιτερότητές του, καθώς και ζητήματα που αναφέρονται διαχρονικά στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στα χαρακτηριστικά, τις μορφές και τα προβλήματα που μπορεί να δημιουργηθούν από τη μη εφαρμογή τους, καθώς και τα Σεμινάρια που έγιναν με αντικείμενο τη συζήτηση για τις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας, με έμφαση στις ιδιαίτσες περιπτώσεις και στον τρόπο συγγραφής των σχετικών μεσολαβητικών προτάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, κτλ.**
- β) Θέματα της εκάστοτε επικαιρότητας: εργασιακές σχέσεις και οι μεταβολές τους, οι ρυθμίσεις για νέες μορφές απασχόλησης, π.χ. ελαστικές μορφές απασχόλησης, ωράριο, αμοιβές, κ.τλ., και τα θέματα που ανακύπτουν κατά την διεξαγωγή μεσολαβητικών διαδικασιών, ως προς την αντιμετώπισή τους.**
- γ) Ενημέρωση του Σώματος για θέματα της οικονομίας, της οικονομικής των επιχειρήσεων, της λειτουργίας του χρηματοπιστωτικού συστήματος, συναφή θέματα των επιχειρήσεων, όπως ιδιωτικοποιήσεις, συγχωνεύσεις, κ.ά.**
- δ) Ανάπτυξη και εξέταση των θεμάτων που αναδείχθηκαν μετά το Μάαστριχτ, τη Λευκή και την Πράσινη Βίβλο, τα συνδεδόμενα θέματα νέων ρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις, στην υγεία και ασφάλεια στην εργασία, στην επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση, τον κοινωνικό αποκλεισμό, κ.ά.**
- ε) Την παρουσίαση διαφόρων Υποθέσεων που ήρθαν στον Ο.ΜΕ.Δ., ώστε να γίνει διάχυση χρήσιμων εμπειριών και να ανταλλαγούν απόψεις σε θέματα χειρισμού παρόμοιων Υποθέσεων. Αυτή η θεματολογία Εσωτερικών Σεμιναρίων είναι από τις πλέον προσφιλείς και ταυτόχρονα μεγάλης αξίας για την εμπειρία και γνώση που μεταφέρεται και δημιουργείται, πάντα και αποκλειστικά μεταξύ των Μελών του Σώματος Μ.-Δ.,**
- στ) Στα Εσωτερικά Σεμινάρια περιλαμβάνονται και αυτά που είχαν ως στόχο αμιγώς την επιμόρφωση των Μεσολαβητών- Διαιτητών είτε σε συγκεκριμένα θέματα από ειδικούς επιστήμονες και επαγγελματίες του εκάστοτε πεδίου ενδιαφέροντος, όπως π.χ. ειδικά θέματα κοινωνικής ασφάλισης και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, αναφορά σε ζητήματα ασφαλιστικής νομοθεσίας, κ.τλ., εξέταση ειδικών οικονομικών θεμάτων, κτλ., με στόχο την αυτοβελτίωση και την αποτελεσματικότητα των Μ-Δ στο έργο τους,**
- ζ) Ανάλυση της 5^{ης} Οδηγίας της Ε.Ε. για τη διάρθρωση των οργάνων διοίκησης των Ευρωπαϊκών Α.Ε..Φιλοσοφία και χαρακτηριστικά του θεσμού της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ειδική αναφορά σε θέματα των ΔΕΚΟ και των Συγχωνεύσεων, ειδική ενημέρωση στα σύγχρονα «Συστήματα αμοιβών», με βάση το Σύστημα ΗΑΥ.**
- η) Ειδικά θέματα αυτοανάπτυξης, όπως μύηση στο «Personal Profile System», κ.ά., μύηση στις «τεχνικές λήψης αποφάσεων υψηλού βαθμού πολυπλοκότητας»,**

εξοικείωση με «τεχνικές για επιτυχημένη προετοιμασία και αποτελεσματική παρουσίαση θέματος ενώπιον κοινού»,

- θ) Ειδική επιμόρφωση, ιδιαίτερα σε περιόδους κατάρτισης νέων Μεσολαβητών, στις «Τεχνικές αποτελεσματικών διαπραγματεύσεων και Επικοινωνίας», «Εξελίξεις στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις - Μέθοδοι Συμφιλίωσης και Επίλυσης Διαφορών. Η οπτική και οι Υπηρεσίες του A.C.A.S.» - Σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε επιτούτου για την εκπαίδευση νέων και για την περαιτέρω επιμόρφωση παλαιών Μεσολαβητών Διαιτητών, με Εισηγητές – επιστημονικά στελέχη, Συμβούλους και Μεσολαβητές του γνωστού Βρετανικού Οργανισμού ACAS.

Στα Εσωτερικά Σεμινάρια, εισηγητές είναι κατά κανόνα οι ίδιοι οι Μεσολαβητές – Διαιτητές, όλοι εξαιρετικά έμπειρα και με πλούσια επιστημονική υποδομή και παρουσία στην κοινωνία και στην πανεπιστημιακή κοινότητα, στελέχη. Κατά περίπτωση, αξιοποιούνται τα εξειδικευμένα Ακαδημαϊκά Μέλη του Δ.Σ., καθώς και ειδικοί από την εξωτερική αγορά εσωτερικού – εξωτερικού, έτσι ώστε να μεταλαμπαδεύεται, τρέχουσα πάντα, γνώση και εμπειρία, χρήσιμη και απαραίτητη για τη διευρυμένη παιδεία στο αντικείμενο απασχόλησης και στο θεσμικό ρόλο που ασκούν οι Μεσολαβητές - Διαιτητές.

Πίνακας 4

ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ	
ΕΤΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΚΑΤ' ΕΤΟΣ
1992	4 ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ (4ωρα ή 1-2-3ημερών)
1993	6 »
1994	4 »
1995	8 »
1996	2 »
1997	1 »
1998	7 »
1999	15 »
2000	12 »
2001	6 »
2002	5 »
2003	3 »
2004	8 »
2005	4 »
2006	4 »
2007	5 »
2008	5 »
2009	5 »
2010 (ΦΕΒΡ.)	4 »
Σύνολο	108

Γ. Αποτελέσματα - Συμπεράσματα - Προοπτικές

Από την αναλυτική παρουσίαση του Εκπαιδευτικού Έργου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, είναι εύκολο και θεμιτό να γίνει αναφορά στα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν και να σημειωθούν τα κύρια συμπεράσματα που κάθε αντικειμενικός σχολιαστής μπορεί να εξάγει. Ειδικότερα :

Τα Κεντρικά και Περιφερειακά Σεμινάρια συγκεντρώνουν κάθε φορά, 80 περίπου, κατά μέσο όρο, συμμετέχοντες, οι οποίοι είναι εκπρόσωποι των κεντρικών και περιφερειακών/ τοπικών Οργανώσεων των Κοινωνικών Εταίρων, η ηγεσία των οποίων τιμά με την παρουσία της τις διοργανώσεις και δίνει το έναυσμα για παραγωγικές συζητήσεις, ανταλλαγή απόψεων και ζυμώσεις που αφορούν τα κοινά προβλήματα εργοδοτών και εργαζομένων. Στις πλούσιες παρατηρήσεις τους, οι συμμετέχοντες επισημαίνουν με έμφαση ότι η ευκαιρία που τους δίνουν οι εκπαιδευτικές εκδηλώσεις του Ο.ΜΕ.Δ. δεν περιορίζονται στην επιμόρφωση που έχει ούτως ή άλλως μεγάλη αξία γι' αυτούς, δεδομένου ότι δεν τους προσφέρεται από πουθενά αλλού σχεδόν – όπως τονίζουν, αλλά αποτελεί ταυτόχρονα ένα κοινό πεδίο προβληματισμού, μακρινά από συζητήσεις συμφερόντων και περιορισμών στην έκφραση των απόψεών τους, ένα κοινό πεδίο ασφαλές και υποστηριζόμενο αντικειμενικά και επιστημονικά, το οποίο με μοναδικό και ανεπανάληπτο τρόπο φέρνει πλησιέστερα τις δύο πλευρές, δημιουργεί άτυπες σχέσεις συνεργασίας, δίνει τη δυνατότητα να γίνει επεξεργασία λύσεων που ποτέ δεν θα μπορούσαν να υπάρξουν μέσα στην τεταμένη και άκρως ανταγωνιστική συζήτηση που γίνεται στο επίσημο τραπέζι των διαπραγματεύσεων μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ότι η εκπαίδευση παντού και πάντα καλλιεργεί το πνεύμα, «ημερεύει» τα ήθη, ανοίγει νέους δρόμους αλληλοκατανόησης στην κοινωνία και δίνει ευκαιρίες για εκσυγχρονισμό, πολιτισμό, αποτελεσματικότητα στα διαπραγματευτικά ήθη και τις σχετικές πρακτικές. Με άλλα λόγια, χωρίς επαγγελματική παιδεία όλων των εμπλεκομένων στο κοινωνικό γίγνεσθαι δεν μπορεί να επιτευχθεί πρόοδος. Αυτό διαβεβαιώνουν οι συμμετέχοντες στα Σεμινάρια του Ο.ΜΕ.Δ. και μόνιμη επωδός στις παρατηρήσεις τους είναι « **χρειαζόμαστε περισσότερα σεμινάρια, πιο συχνά, σε ποιο τακτική βάση, σε πιο τοπικό επίπεδο ώστε να υπάρχει ευρύτερη δυνατότητα ενεργού και ωφέλιμης συμμετοχής και επιμόρφωσης των εκπροσώπων των Κοινωνικών Εταίρων και όχι μόνον!**».

Τα ανωτέρω πλούσια και θετικά αποτελέσματα της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του Ο.ΜΕ.Δ. και τα ευκόλως συναγόμενα συμπεράσματα, τα οποία καθημερινά επιβεβαιώνονται, ιδίως σε περιόδους κρίσιμες για όλους, όπως αυτές που διανύουμε, δημιουργούν μια υψηλή υποχρέωση, μια δέσμευση και μια πρόκληση που ευχαρίστως αποδέχεται ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας : **να συνεχίσει δυναμικά το έργο του, σε μια προσπάθεια ουσιαστικής συμβολής στη δημιουργία ρεαλιστικά και αντικειμενικά σκεπτόμενων πολιτών, οι οποίοι με γνώση για το παρόν και το μέλλον των**

εργασιακών σχέσεων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ιστορικής αλήθειας, που είναι υποκρισία να αμφισβητήσει κανείς, ότι χωρίς την ύπαρξη και την επιτυχημένη εφαρμογή του Ν.1876/1990 η Ελλάδα θα βρισκόταν μέχρι σήμερα σε ένα μεσαίωνα στο πεδίο αυτό, θα μπόρεσουν να δημιουργήσουν το πολυπόθητο αισιόδοξο αύριο.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. σχεδιάζει να συνεχίσει την περιφερειακή επιμόρφωση, με βάση τα νέα και καινοφανή νομικά δεδομένα, να κάνει μια αναλυτική επισκόπηση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και του ρόλου του Ο.ΜΕ.Δ. για προώθηση της φιλοσοφίας και την επιτυχή πορεία τους στη χώρα μας, σε μεγάλο Συνέδριο που προετοιμάζει από καιρό και, φυσικά, να υποστηρίξει τους επιστημονικούς του συνεργάτες Μεσολαβητές- Διαιτητές να μνηθούν σε όλες τις εκφάνσεις της νέας πραγματικότητας, ώστε να μπορούν να χειρίζονται ρεαλιστικά και αποτελεσματικά τις Υποθέσεις για ρύθμιση διαφορών, που φθάνουν στον Οργανισμό.

2. Βιβλιοθήκη – Τεκμηρίωση

Το τμήμα βιβλιοθήκης απευθύνεται στην παροχή εξειδικευμένων πληροφοριακών υπηρεσιών στους Μεσολαβητές-Διαιτητές, το Διοικητικό Συμβούλιο, την υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. και ευρύτερα στους κοινωνικούς εταίρους αλλά και σε φοιτητές, εργαζόμενους, επιχειρήσεις κ.λπ..

Ήδη λειτουργεί ηλεκτρονική βιβλιοθήκη και σύνδεση με αντίστοιχες ηλεκτρονικές βιβλιοθήκες του εσωτερικού και του εξωτερικού σε θέματα που άπτονται του αντικειμένου του Ο.ΜΕ.Δ., ήτοι τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το συλλογικό εργατικό δίκαιο και ευρύτερα τις εργασιακές σχέσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η βιβλιοθήκη παρέχει πληροφοριακή κάλυψη με τα ενοποιημένα συστήματα αυτοματισμού της, την δυνατότητα ύπαρξης του καταλόγου της (και των επιπλέον βάσεων δεδομένων) στο διαδίκτυο, γεγονός που επιτρέπει την άμεση κάλυψη του πληροφοριακού κενού στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η σημερινή συλλογή της βιβλιοθήκης αριθμεί περί τους 4000 τίτλους βιβλίων, 110 τίτλους περιοδικών, ελληνικών και ξενόγλωσσων, συλλογή από κλαδικές μελέτες καθώς και μια μικρή συλλογή από οπτικούς δίσκους. Το υλικό αυτό είτε έχει αγοραστεί από την ελληνική και ευρωπαϊκή αγορά είτε έχει προσκτηθεί από σύνδεση της βιβλιοθήκης με διάφορα Ιδρύματα και Οργανισμούς της Ελλάδας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης η βιβλιοθήκη μετέχει στο Εθνικό δίκτυο ακαδημαϊκών και ειδικών βιβλιοθηκών και είναι συνδεδεμένη με τρεις βάσεις δεδομένων (ΝΟΜΟΣ, Νομοτέλεια και Εθνικό Τυπογραφείο). Τέλος τηρείται αρχείο αποκομμάτων ημερήσιου τύπου και αρχείο με ηλεκτρονικές διευθύνσεις (URL addresses) με σχετικούς δικτυακούς τόπους από τον παγκόσμιο ιστό (World wide web).

Επίσης στη βιβλιοθήκη λειτουργεί βάση δεδομένων με το σύνολο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων για τα έτη 2000 έως και 2010, με αντίστοιχους

πίνακες αποδοχών. Τα μέρη μπορούν να κάνουν χρήση αυτού του υλικού μέσα από ειδικό ηλεκτρονικό κατάλογο που λειτουργεί στον κόμβο του Ο.ΜΕ.Δ. στο Internet.

Η βιβλιοθήκη αποδελτιώνει καθημερινά τον ημερήσιο τύπο και διατηρεί αρχείο αποκομάτων ημερήσιου τύπου σε ότι αφορά τον ΟΜΕΔ.

Η ανάπτυξη της συλλογής θα συνεχιστεί με τον εμπλουτισμό της με νέο υλικό τόσο στους υπάρχοντες θεματικούς άξονες όσο και σε νέους. Τέλος, έχουν ξεκινήσει οι διαδικασίες μελέτης και έρευνα που αφορούν στην ψηφιακή επεξεργασία του ιστορικού αρχείου του Οργανισμού, γεγονός που θα αποδώσει πρόσθετη αξία σε αυτό, επιτρέποντας την μελέτη των συλλογικών ρυθμίσεων σε βάθος χρόνου και την εξαγωγή χρήσιμων και πολύτιμων πληροφοριών τόσο σε ιστορικό όσο και σε τρέχον επίπεδο στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3. Εκδοτική δραστηριότητα

Η εκδοτική δραστηριότητα του Οργανισμού αφορά κυρίως στη συνέχιση του έργου της κωδικοποίησης των διατάξεων των Σ.Σ.Ε και Δ.Α., που ενημερώνεται σε ετήσια βάση και εμπλουτίζεται με νέες κωδικοποιημένες συλλογικές ρυθμίσεις.

Παράλληλα από το έτος 2007 άρχισε η συγκέντρωση και η επεξεργασία των βασικότερων αποφάσεων των Ελληνικών δικαστηρίων και άλλων αρμοδίων επιτροπών επί θεμάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων και ήδη έχει ολοκληρωθεί και κυκλοφορεί η 1^η έκδοση του νέου μας βιβλίου.

A. Κωδικοποίηση όρων Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας

Το έργο της κωδικοποίησης έχει ξεκινήσει από το έτος 1993 και ήδη προετοιμάζεται η **7^η έκδοση** αυτού με κωδικοποίηση **202 συλλογικών ρυθμίσεων από το έτος 1975** έως και σήμερα. Το έργο αυτό αποτελεί ένα μοναδικό για τα ελληνικά δεδομένα εργαλείο συγκριτικής πληροφόρησης. Σε όσα από τα κωδικοποιημένα κείμενα δεν προσαρτώνται πίνακες αποδοχών από τα ενδιαφερόμενα μέρη, αυτοί καταρτίζονται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. και προσαρτώνται στο τέλος κάθε κωδικοποιημένου κειμένου.

Και η έβδομη έκδοση της κωδικοποίησης αφορά σε όλα τα είδη των συλλογικών ρυθμίσεων που προβλέπονται στο Νόμο, δηλαδή την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), τις Κλαδικές (Εθνικές και Τοπικές), τις Ομοιοεπαγγελματικές (Εθνικές και Τοπικές), και τις Επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις, καθώς επίσης και σημαντικές Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις.

Ο Ο.ΜΕ.Δ., όπως ανεφέρθη και στην προηγούμενη παρουσίαση, εκδίδει το έργο και σε ηλεκτρονική μορφή οπτικού δίσκου (CD-ROM). Ο ψηφιακός αυτός δίσκος αποτελεί μία καινοτόμο και μοναδική έκδοση για τον Ελληνικό χώρο. **Συνοδεύεται από ένα πρωτοποριακό και εξειδικευμένο πληροφορικό μέσο που το ονομάζουμε «θησαυρό» των μισθών, των επιδομάτων και παροχών γενικά, που προβλέπονται και έχουν καθιερωθεί μέσω των Σ.Σ.Ε.**

Έτσι προσφέρεται προς τους Κοινωνικούς Εταίρους, τους Μεσολαβητές-Διαιτητές του Οργανισμού καθώς και σε κάθε ενδιαφερόμενο (εργαζόμενο, επιχείρηση, λογιστές κ.λπ.) ένα ολοκληρωμένο εργαλείο έρευνας και συγκριτικής αξιολόγησης των συλλογικών ρυθμίσεων. Ο «**θησαυρός**» αυτός μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για την εξαγωγή συμπερασμάτων και περαιτέρω έρευνας.

B. Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων και Επιτροπών επί θεμάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων..

Κατά το 2008 εκδόθηκε το νέο μας βιβλίο, που αφορά τη συγκέντρωση, επεξεργασία και κατάταξη των κυριότερων αποφάσεων των Ελληνικών Δικαστηρίων και Επιτροπών σε θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων.

Το βιβλίο «**Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων επί θεμάτων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων**» καταγράφει με απόλυτη αξιοπιστία ένα πολύ σημαντικό στοιχείο του εν γένει δικαιοϋλικού των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας : Τη νομολογία των δικαστηρίων μας επί των θεμάτων του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων. Αν και η νομολογία των δικαστηρίων δεν αποτελεί πηγή δικαίου από τυπική άποψη, μόνη αυτή μπορεί να μας δώσει με πληρότητα και ακρίβεια το δίκαιο, όπως αυτό ισχύει και εφαρμόζεται στην πράξη. Αν γενικά η νομολογία των δικαστηρίων αποτελεί το αναγκαίο συμπλήρωμα των κανόνων δικαίου, αυτό ισχύει κατ' εξοχήν στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα στο πεδίο του αυτόνομου (παράλληλα με αυτό του κρατικού) δικαίου των όρων εργασίας. Του δικαίου που δημιουργείται με εργαλεία τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές αποφάσεις.

Το βιβλίο αυτό είναι καρπός της εργασίας δόκιμων νομικών της πράξης και της θεωρίας του Εργατικού Δικαίου. Απευθύνεται πρωτίστως στους δικηγόρους και δικαστές και ακόμη στους ερευνητές, τα συνδικαλιστικά στελέχη και τα στελέχη επιχειρήσεων και παρέχει πολύτιμη τεκμηρίωση για διαφορές τόσο του Συλλογικού όσο και Ατομικού Εργατικού Δικαίου, αφού οι κανονιστικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων διεισδύουν σε όλες τις ατομικές εργασιακές σχέσεις.

Το έργο αυτό ήδη εμπλουτίζεται με νεότερη σχετική νομολογία και θα επανεκδοθεί ώστε να διευκολύνει τους Μεσολαβητές – Διαιτητές, που χειρίζονται τις υποθέσεις μεσολάβησης και διαιτησίας καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους, νομικούς επιστήμονες, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ.λπ. για το τρόπο εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας στην πράξη.

Για το έργο αυτό ο Οργανισμός έγινε αποδέκτης πολλών συγχαρητηρίων επιστολών.

4. Πρόγραμμα απεικόνισης οικονομικών στοιχείων συλλογικών ρυθμίσεων (πίνακες αποδοχών)

Ο Οργανισμός έχει δημιουργήσει πρόγραμμα που αφορά την απεικόνιση σε πίνακες της εξέλιξης των αποδοχών των συλλογικών ρυθμίσεων (βασικός μισθός, πολυετία, επιδόματα), οι οποίες απετέλεσαν αντικείμενο του έργου της κωδικοποίησης. Το πρόγραμμα αυτό ξεκίνησε το 1997 με την αποτύπωση 111 συλλογικών ρυθμίσεων και σήμερα καλύπτει 160 περίπου συλλογικές ρυθμίσεις που είναι η συντριπτική πλειοψηφία των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων που συνάπτονται σ' όλη τη χώρα. Στόχος του προγράμματος είναι να δοθεί η δυνατότητα στα μέρη που προσέρχονται στον Οργανισμό να “μεταφράζουν”, σε συνεργασία με τον μεσολαβητή της υπόθεσής τους, τα οικονομικά δεδομένα της συλλογικής τους ρύθμισης σε εύχρηστους, αριθμητικούς πίνακες αποδοχών.

Παράλληλα παρέχεται η δυνατότητα, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, κυρίως στο επίπεδο της μεσολάβησης, να έχουν τα μέρη την απεικόνιση των οικονομικών τους διεκδικήσεων, προκειμένου να αποκτούν ρεαλιστική εκτίμηση των μεγεθών που προτείνουν. Ο τελικός στόχος είναι κάθε συλλογική ρύθμιση να συνοδεύεται και με τους αντίστοιχους μισθολογικούς πίνακες.

Οι μισθολογικοί πίνακες αποδοχών δεν απεικονίζουν μόνο τις συλλογικές ρυθμίσεις που προκύπτουν από τις υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας που προσφέρει ο Ο.ΜΕ.Δ., αλλά και ρυθμίσεις που συνάπτονται μεταξύ των μερών χωρίς την αρωγή του Οργανισμού, τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο. Όλοι οι μισθολογικοί πίνακες δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Ο.ΜΕ.Δ., ώστε να βρίσκονται στη διάθεση κάθε ενδιαφερόμενου που επιθυμεί να ενημερωθεί και να τους χρησιμοποιήσει.

Αναλυτικότερα το πρόγραμμα (πίνακες αποδοχών) καλύπτει συνολικά **157** συλλογικές ρυθμίσεις:

- 73 κλαδικές εθνικές
- 9 κλαδικές τοπικές
- 55 ομοιοεπαγγελματικές εθνικές
- 11 ομοιοεπαγγελματικές τοπικές
- 8 Κοινές Υπουργικές αποφάσεις
- Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Η πρόσβαση στις οικονομικές πληροφορίες που περιέχονται στους μισθολογικούς πίνακες καθίσταται γρήγορη και εύκολη καθώς συμπεριλαμβάνονται, τόσο στην έντυπη έκδοση του έργου της Κωδικοποίησης των συλλογικών ρυθμίσεων, όσο και στην ηλεκτρονική έκδοσή του σε CD.

5. Ηλεκτρονικό αρχείο των υποθέσεων μεσολάβησης & διαιτησίας

Για την επίτευξη του στόχου της ηλεκτρονικής αρχειοθέτησης έχει δημιουργηθεί ηλεκτρονικό πρωτόκολλο όλων των υποθέσεων του Οργανισμού από το 1992, έτος έναρξης λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. έως σήμερα και έχει οργανωθεί σε βάση δεδομένων όλο το υλικό των συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων.

Η ηλεκτρονική οργάνωση προσφέρει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα:

- διασφαλίζει τα δεδομένα,
- επιτρέπει τη θεματική και ενάριθμη ευρετηρίαση,
- προσφέρει ταχύτητα στην αναζήτηση εγγράφων,
- επιτρέπει εύκολα τον συσχετισμό φακέλων που αφορούν την ίδια υπόθεση σε διαφορετικό έτος,
- επιτρέπει την ταχεία εξαγωγή, τόσο ποιοτικών, όσο και ποσοτικών στατιστικών στοιχείων για ένα πλήθος παραμέτρων που αφορούν ιδιαίτερες τις υποθέσεις εκείνες που φθάνουν προς διευθέτηση στον Ο.ΜΕ.Δ. ετησίως. Έτσι δημιουργείται με τη βοήθεια του ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου ένα «ιστορικό» για την κάθε υπόθεση από το οποίο με την κατάλληλη επεξεργασία μπορούν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα.

6. Δημιουργία κόμβου (web site) στο Διαδίκτυο

Ο κόμβος του Οργανισμού στο διαδίκτυο (www.omed.gr), ο οποίος λειτουργεί από το 2000, κατά το έτος 2006 ανανεώθηκε ριζικά με σκοπό την προσαρμογή του στο διαρκώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό περιβάλλον, καθώς επίσης και τον εμπλουτισμό του ούτως ώστε να καταστεί ένα χρήσιμο εργαλείο τόσο στο πεδίο της χρήσης του από το σύνολο των εμπλεκομένων στο έργο του Ο.ΜΕ.Δ., όσο και συνολικά από την ελληνική κοινωνία.

Η ιστοσελίδα του Οργανισμού περιέχει, πέρα από τις μέχρι σήμερα υπηρεσίες της, νέα δυναμική μορφή και περιεχόμενο. Εμπλουτίστηκαν οι συλλογές με συλλογικές ρυθμίσεις για να καλύπτουν πλήρως τα έτη 2000 – 2010 με πρόβλεψη για διαρκή ενημέρωση και δυνατότητα ιστορικής καταχώρησης συλλογικών ρυθμίσεων από το 1992 και εφεξής. Εμπλουτίζονται τα τμήματα της ιστοσελίδας που αφορούν στη νομοθεσία με την προσθήκη ευρωπαϊκών νομοθετημάτων και στους συνδέσμους (links) προς άλλες ιστοσελίδες της Ελλάδας και του εξωτερικού σε συναφή θέματα. Ειδικά προς αυτό, δημιουργήθηκε μια νέα κατηγορία συνδέσμων σε κλαδικό επίπεδο στην Ευρώπη τόσο από την άποψη των εργοδοτικών όσο και των εργατικών οργανώσεων.

Σχεδιάζεται να προστεθούν νέες υπηρεσίες όπως η δημιουργία newsletter και λιστών συνδρομητών σε θέματα που αφορούν τον οργανισμό (υπογραφές Σ.Σ.Ε., εκδόσεις Δ.Α., εκπαιδευτικά και άλλα νέα του Οργανισμού).

Μία ακόμη νέα υπηρεσία που προστέθηκε στην ιστοσελίδα είναι η εφαρμογή της επιτυχημένης λειτουργίας του «Θησαυρού» όρων συλλογικών ρυθμίσεων, αναζήτησης που

μέχρι τώρα υπήρχε μόνο στο CD-ROM. Έχει επεκταθεί η υποσελίδα της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του Οργανισμού παρέχοντας πλήρεις πληροφορίες για κάθε σεμινάριο που έχει διοργανωθεί (τόπος, φορείς, θέματα, εισηγήσεις κλπ). Έχει δημιουργηθεί αυτόνομο τμήμα στην ιστοσελίδα με ανακοινώσεις, τόσο του Οργανισμού, όσο και συναφών άλλων ειδήσεων με έμφαση στην άμεση ανακοίνωση υπογραφών σ.σ.ε. ή έκδοσης δ.α., με σκοπό την γρήγορη και συγκριτική ενημέρωση των επισκεπτών της ιστοσελίδας του Ο.ΜΕ.Δ..

Σκοπός της αναμόρφωσης της διαδικτυακής παρουσίας του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η προσφορά νέων υπηρεσιών προς τους κοινωνικούς εταίρους και η κάλυψη από έναν κόμβο ενός σημαντικού μέρους της πληροφορίας που είναι χρήσιμη. Το νέο σχεδιαστικό περιβάλλον και η τεχνολογία που επιλέχτηκε (MySQL, Php) επιτρέπουν τον διαρκή εμπλουτισμό της ιστοσελίδας και την δυναμική του ανάπτυξη με ταχύτητα και ευκολία.

Η ιστοσελίδα του Οργανισμού έχει μεταφραστεί στην αγγλική γλώσσα στο μεγαλύτερο μέρος της και μπορεί έτσι να αποτελέσει σημείο αναφοράς των συλλογικών διαπραγματεύσεων για όσους ψάχνουν υλικό για την Ελλάδα από το εξωτερικό.

Στον χρόνο που λειτουργεί η νέα ιστοσελίδα, ο Οργανισμός έχει λάβει θετική ανταπόκριση από τους επισκέπτες της και έχει αυξηθεί σημαντικά η επισκεψιμότητά της. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι τον μήνα Σεπτέμβριο του 2010 έχουν επισκεφτεί τη σελίδα μας περίπου των 30.000 χρήστες.

Αυτοματισμός Βιβλιοθήκης

Η βάση δεδομένων της βιβλιοθήκης έχει ενσωματωθεί στο web site του Οργανισμού με αποτέλεσμα να είναι προσβάσιμη όσον αφορά αναζήτηση τίτλων από το διαδίκτυο. Διαθέτει δε ξεχωριστή URL διεύθυνση (<http://library.omed.gr>).

7. Ανάπτυξη διεθνών σχέσεων

Ο Οργανισμός συμμετέχει συστηματικά σε διεθνή συνέδρια και σεμινάρια, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο με στόχο τη διατήρηση της τεχνογνωσίας και ενημέρωσης των Μεσολαβητών – Διαιτητών κυρίως στις εξελίξεις και τις προοπτικές των εργασιακών σχέσεων, αλλά και τη δημιουργία τέτοιας υποδομής που θα επιτρέπει δημιουργικές και καινοτομικές προσεγγίσεις στα θέματα ειδικότητάς τους, στο πλαίσιο του ρόλου του Ο.ΜΕ.Δ.

III. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Ο Οργανισμός, ο οποίος, σύμφωνα με το ν 1876/1990, είχε τακτικό πόρο εκ ποσοστού 3% από τις ετήσιες εισφορές εσόδων της Εργατικής Εστίας, οικειοθελώς με απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου, ζήτησε να μειωθεί το ποσοστό του πόρου αυτού **από 3 % σε 2 %**, απόφαση η οποία συμπεριελήφθη στο αρθρ. 22 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205 Τ.Α. 21/8/98) και ισχύει από 1/1/98 έως σήμερα. Η απόφαση αυτή του Διοικητικού Συμβουλίου, ήταν αποτέλεσμα της πάγιας αντίληψης που το διέπει, για την συμβολή του Οργανισμού γενικότερα προς το κοινωνικό σύνολο.

Επιπλέον, ουδέποτε ζητήθηκε οποιοδήποτε ποσό επιχορήγησης από τους προϋπολογισμούς του Υπουργείου Εργασίας, με γνώμονα την οικονομική κατάσταση της χώρας.

Οι προσφεύγοντες στις υπηρεσίες του Οργανισμού εις ουδεμία οικονομική επιβάρυνση υπόκεινται καθ' όλη την διάρκεια των διαδικασιών Μεσολάβησης ή Διαιτησίας. Το ίδιο ισχύει και για τις λοιπές υπηρεσίες του Οργανισμού, οι οποίες παρέχονται δωρεάν στους φορείς, όπως π.χ. οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες, οι εκδόσεις που αφορούν την Κωδικοποίηση των Συλλογικών ρυθμίσεων, τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων για τον ν.1876/90, τον οδηγό για το θεσμικό πλαίσιο του, καθώς επίσης και τα αντίστοιχα CD των ανωτέρω εκδόσεων για την ηλεκτρονική χρήση τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο υλοποίησης των επιμορφωτικών - εκπαιδευτικών προγραμμάτων του Οργανισμού, πανελλαδικά κατά τα 18 έτη καθιέρωσής τους, συμμετείχαν 10.000 περίπου στελέχη και εργαζόμενοι των επαγγελματικών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων.

Επισημαίνεται ότι, κάθε χρόνο, από της συστάσεώς του έως σήμερα, διενεργείται στον Οργανισμό οικονομικός διαχειριστικός έλεγχος από Ορκωτούς Λογιστές οι οποίοι υποβάλλουν Έκθεση Ελέγχου προς το Διοικητικό Συμβούλιο χωρίς να έχει παρατηρηθεί το παραμικρό πρόβλημα είτε στη διαχείριση των οικονομικών, είτε στη νομιμότητα των διενεργηθεισών, όλα αυτά τα δεκαοκτώ (18) χρόνια, δαπανών - αμοιβών και αποζημιώσεων.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, όλα τα Διοικητικά Συμβούλια που διοίκησαν τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας από τον Οκτώβριο του 1990 μέχρι σήμερα, δημιούργησαν όλες εκείνες τις προϋποθέσεις, ώστε να λειτουργεί ο Ο.ΜΕ.Δ. με ολιγομελές προσωπικό (20 εργαζόμενοι) και με σεβασμό και διαφάνεια των χρημάτων εργοδοτών και εργαζομένων.

Παράρτημα I : Στατιστικά στοιχεία υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας

Παράρτημα II : Στατιστικά στοιχεία εκπαιδευτικού έργου Ο.ΜΕ.Δ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Στατιστικά στοιχεία υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Στατιστικά στοιχεία για τη δραστηριότητα του Ο.ΜΕ.Δ. κατά την περίοδο 1992-2010 (μέχρι 21-9-2010)

Γενικά Στοιχεία

Υποθέσεις Ο.ΜΕ.Δ.	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Σύνολο
A. Υποθέσεις με βάση το ν. 1876/90																				
α) Μεσολάβηση																				
Υποθέσεις Μεσολάβησης	87	109	110	102	115	121	133	123	146	105	133	116	147	147	137	106	169	127	107	2340
Υπογραφείσες Σ.Σ.Ε.	32	52	57	47	46	52	62	50	87	50	56	49	60	69	56	46	71	39	28	1009
Υποβολή προτάσεων Μεσολάβησης	45	58	44	54	68	70	93	91	78	59	76	73	82	69	72	63	85	92	45	1317
Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν μετά την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης	6	19	14	12	17	21	30	22	29	15	17	21	17	32	16	21	22	21	13	365
Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν χωρίς την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης	26	33	43	35	29	31	32	28	58	35	39	28	43	37	40	25	49	18	15	644
Σε εξέλιξη																		1	43	44
β) Διαιτησία																				
Υποθέσεις Διαιτησίας	36	41	42	48	56	72	70	65	64	52	67	69	74	67	79	54	83	73	46	1158
Διαιτητικές Αποφάσεις	32	31	39	39	51	62	60	58	54	47	59	63	60	59	67	45	63	63	34	986
Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της Διαιτησίας	3	8	3	8	4	9	7	7	10	5	6	5	13	5	11	7	12	7	3	133
Σ.Σ.Ε. και Διαιτητική Απόφαση κατά το στάδιο της Διαιτησίας				1	1	1	2				1			2	1	1	1			11
Έκθεση διαιτητή																	7	2		2
Σε αναστολή	1	2					1				1	1	1	1		1				9
Σε εξέλιξη																		1	9	10
Σύνολο υποθέσεων (ν. 1876/90)																				3498
B. Υποθέσεις με βάση το ν. 2224/94																				
α) Προσωπικό Ασφαλείας																				
Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας			13	18	15	8	20	10	9	9	7	8	5	8	10	7	10	5	1	163
Επιτυχής Κατάληξη			5	9	7	5	8	3	4	6	1	2	2	0	5	2	4	0	0	63
β) Δημόσιος Διάλογος																				
Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου			4	9	9	10	7	14	9	20	22	23	10	11	8	11	23	14	12	216
Επιτυχής Κατάληξη			4	3	6	8	3	6	4	3	3	5	3	1	3	2	2	1	2	59
Σύνολο υποθέσεων (ν. 2224/94)																				379
Γενικό σύνολο υποθέσεων Ο.ΜΕ.Δ.																				3877

Σημειώσεις:

1. Σε ορισμένες υποθέσεις Διαιτησίας έχουμε συγχρόνως υπογραφή Σ.Σ.Ε. με κάποιες εργοδοτικές οργανώσεις και έκδοση Δ.Α. για κάποιες άλλες.
2. Οι Υποθέσεις Μεσολάβησης, Διαιτησίας, Προσωπικού Ασφαλείας και Δημοσίου Διαλόγου αφορούν τον καθαρό αριθμό, δηλαδή τον αριθμό των αιτήσεων μείον αυτές που για διάφορους νομικούς λόγους χαρακτηρίστηκαν ως Άκροες ή τέθηκαν στο Αρχείο.
3. Τα στατιστικά στοιχεία του έτους 2010 αφορούν μέχρι και 21-9-2010

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Υποθέσεις Ο.ΜΕ.Δ. ανά είδος συλλογικής ρύθμισης
με βάση το ν. 1876/1990

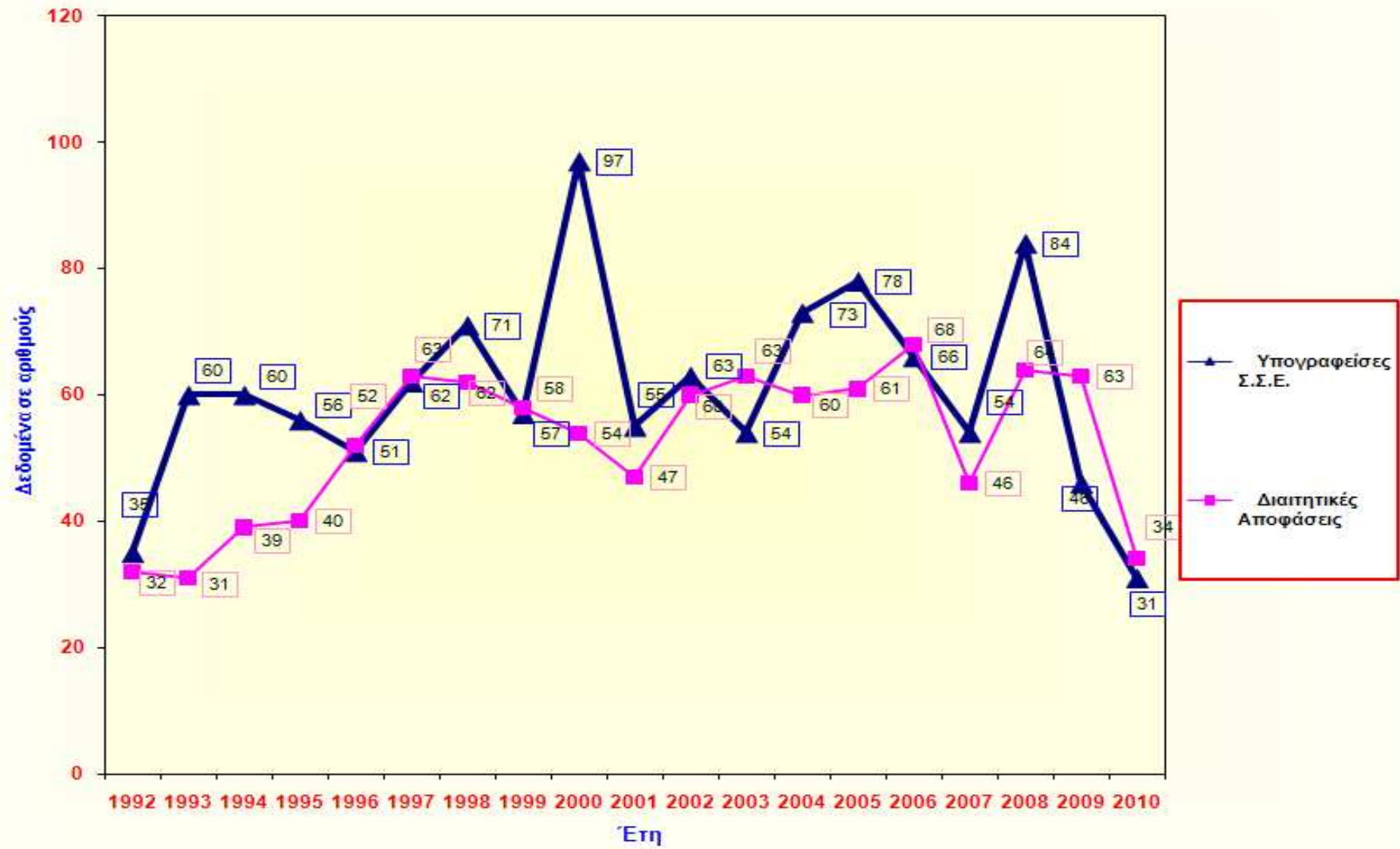
Είδος συλλογικής ρύθμισης	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Σύνολο
<i>Κλαδικές</i>																				
Εθνικό Επίπεδο	37	49	46	50	51	55	57	46	65	38	54	45	56	37	55	41	62	52	35	931
Τοπικό Επίπεδο	10	18	16	14	15	28	22	18	18	20	19	22	15	14	19	12	16	15	10	321
<i>Ομοιοεπαγγελματικές</i>																				
Εθνικό Επίπεδο	33	44	55	42	58	52	57	56	60	41	60	54	67	54	58	39	53	51	34	968
Τοπικό Επίπεδο	20	17	16	21	20	25	33	27	25	19	23	20	21	25	20	19	32	19	33	435
<i>Επιχειρησιακές</i>	23	22	19	23	27	33	34	41	42	39	44	44	62	84	64	49	89	63	41	843
Σύνολο	123	150	152	150	171	193	203	188	166	138	200	185	221	214	216	160	252	200	153	3498

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

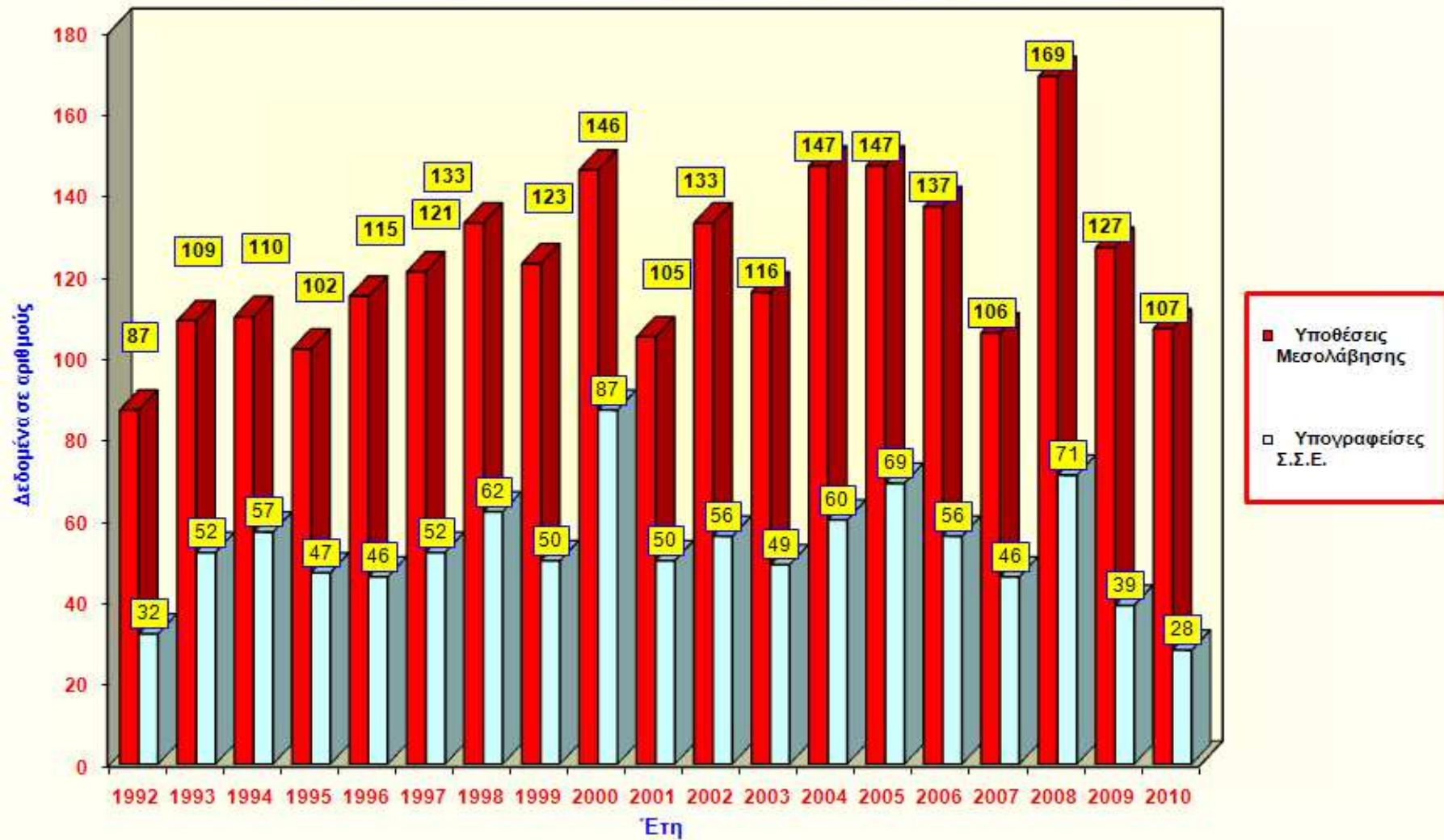
Υποθέσεις Ο.ΜΕ.Δ. ανά τομέα
με βάση το ν. 1876/1990

Τομέας	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Σύνολο
<i>Ιδιωτικός</i>	102	104	114	115	123	131	139	127	169	114	156	137	184	166	172	126	191	155	127	2652
<i>Δημόσιος</i>	15	36	30	27	40	47	50	43	28	30	35	37	26	22	26	23	37	35	16	603
<i>Ευρύτερος Δημόσιος</i>	6	10	8	8	8	15	14	18	13	13	9	11	11	26	18	11	24	10	10	243
Σύνολο	123	150	152	150	171	193	203	188	210	157	200	185	221	214	216	160	252	200	153	3498

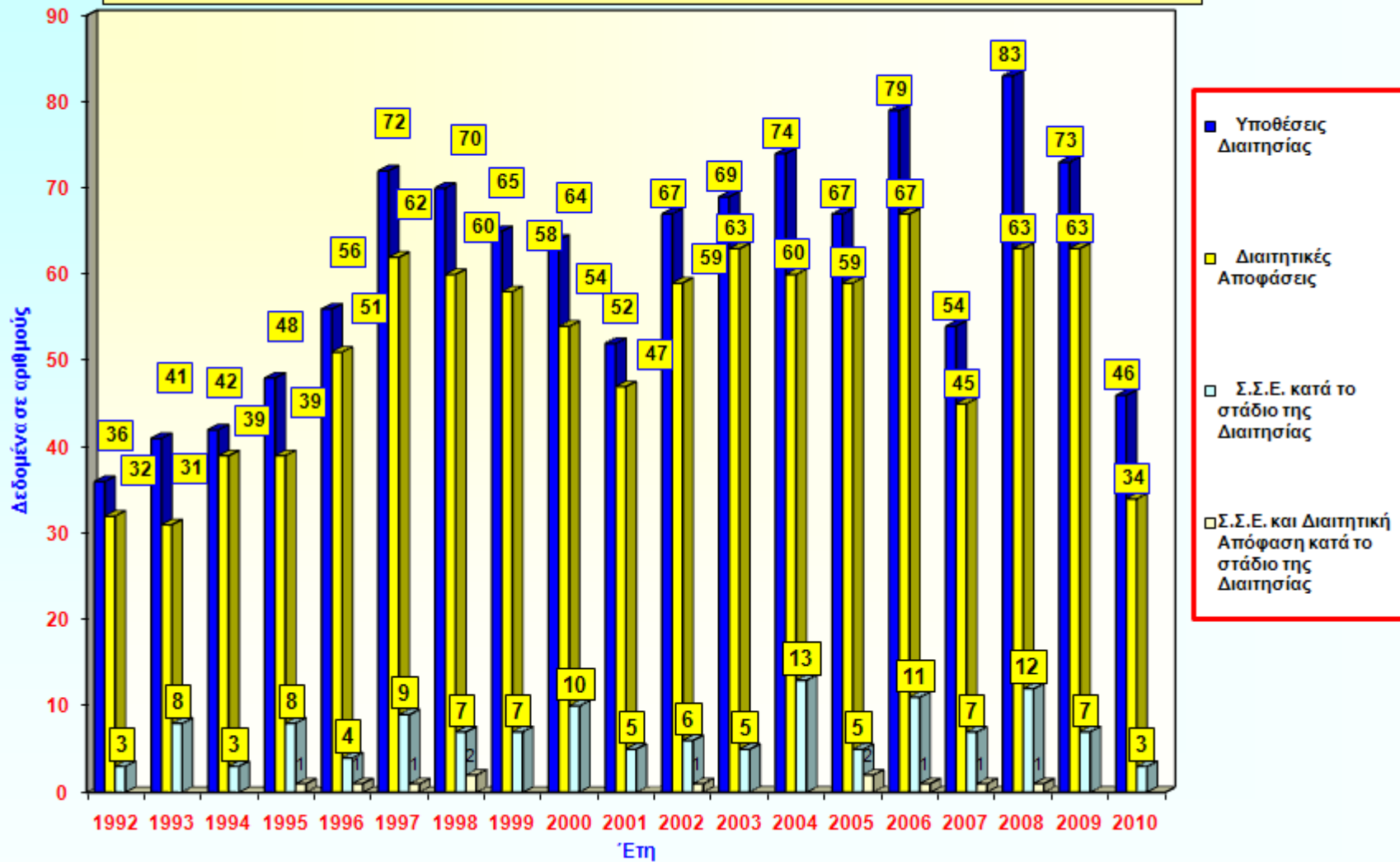
Διάγραμμα απεικόνισης Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. κατά την περίοδο 1992-2010



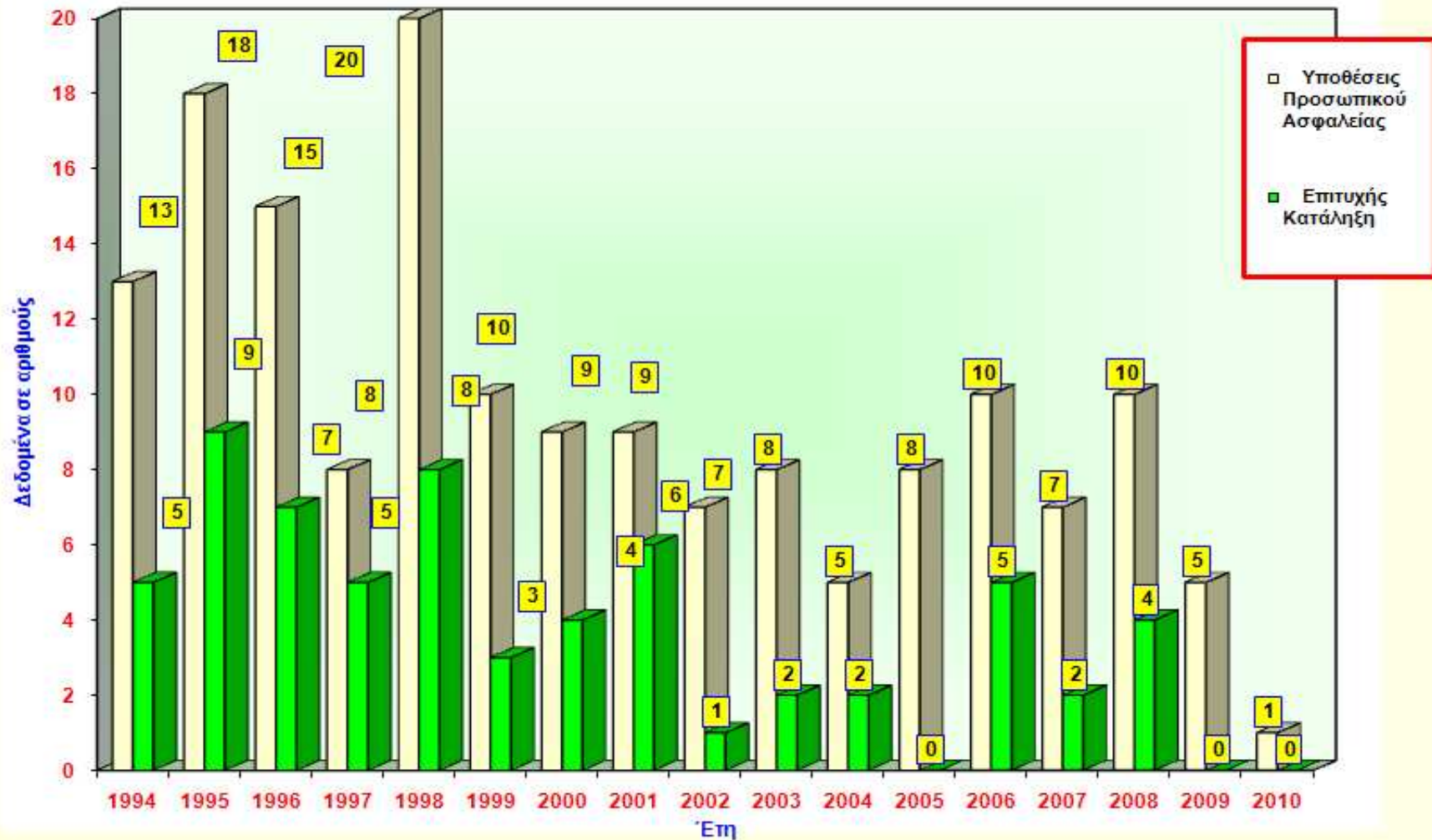
Διάγραμμα απεικόνισης υποθέσεων Μεσολάβησης και Σ.Σ.Ε. κατά την περίοδο 1992-2010



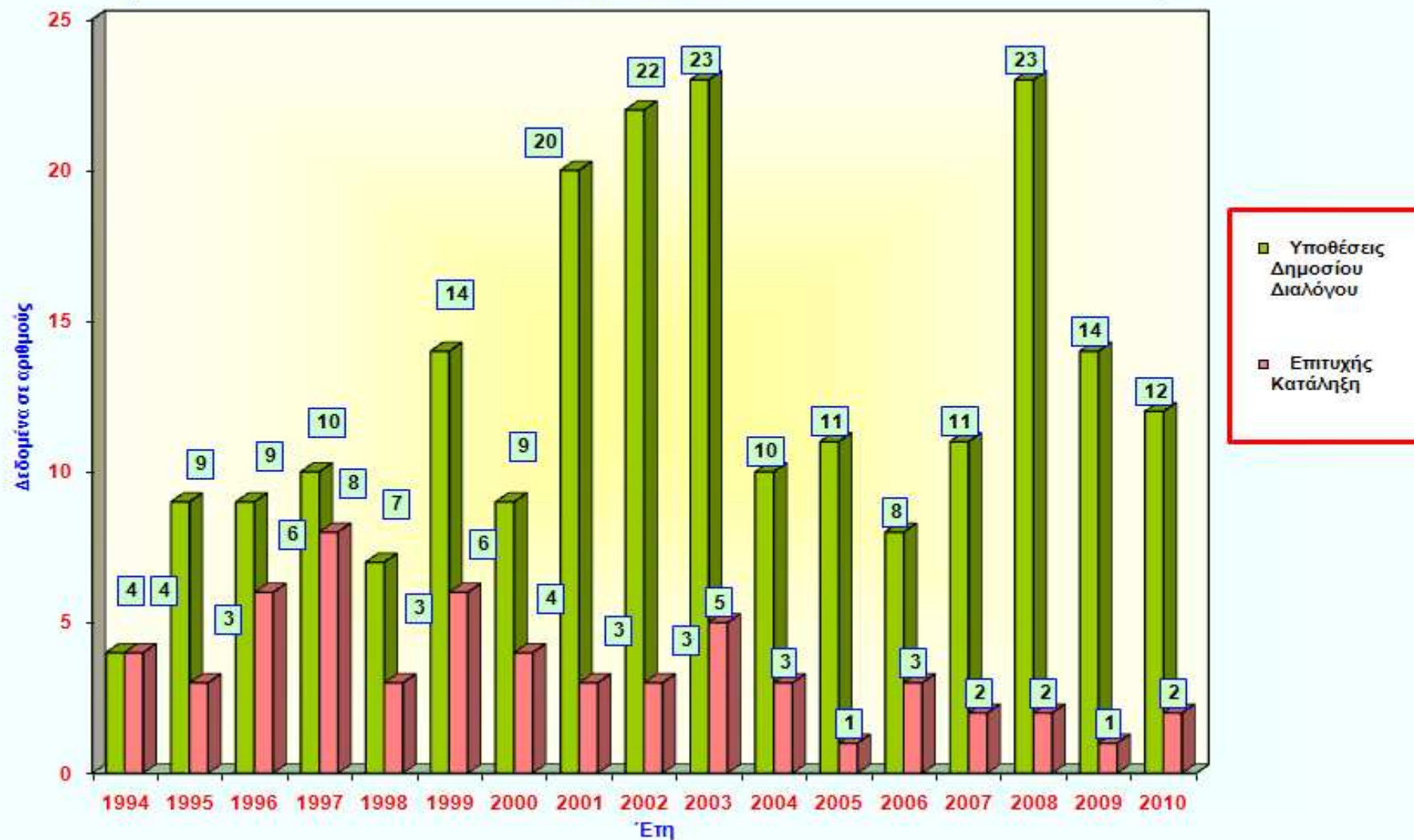
Διάγραμμα απεικόνισης υποθέσεων Διατησίας, Διαιτητικών Αποφάσεων και Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της Διατησίας από 1992 - 2010



Διάγραμμα απεικόνισης υποθέσεων Προσωπικού Ασφαλείας και των επιτυχών καταλήξεών τους από 1992 - 2010



Διάγραμμα απεικόνισης υποθέσεων Δημοσίου Διαλόγου και των επιτυχών καταλήξεών τους από 1994 - 2010



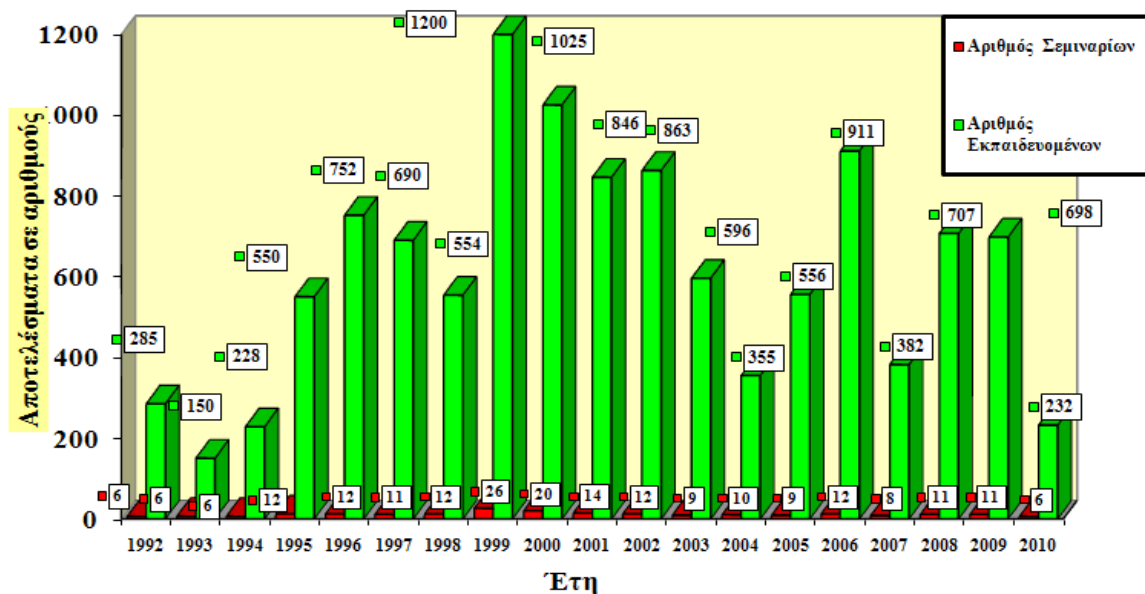
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

**Στατιστικά στοιχεία
εκπαιδευτικού έργου Ο.Μ.Ε.Δ.**

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ο.ΜΕ.Δ. (1992 - 2010)

Ετη	Αριθμός Σεμιναρίων	Αριθμός Εκπαιδευομένων
1992	6	285
1993	6	150
1994	6	228
1995	12	550
1996	12	752
1997	11	690
1998	12	554
1999	26	1200
2000	20	1025
2001	14	846
2002	12	863
2003	9	596
2004	10	355
2005	9	556
2006	12	911
2007	8	382
2008	11	707
2009	11	698
2010	6	232
Σύνολα	213	11.580

Πίνακας 1 :
Αριθμός των σεμιναρίων που διεξήχθησαν στο διάστημα 1992 - 2010 και των εκπαιδευομένων - εκπροσώπων των φορέων που συμμετείχαν



ΔΟΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ Ο.Μ.Ε.Δ. (1992 - 2010)

Ετη	Κεντρικά - Θεματικά (Αθήνα)	Περιφερειακά Σεμινάρια (υπόλοιπη Ελλάδα)	Συνέδρια - Ημερίδες	Εσωτερικά Σεμινάρια
1992	2			4
1993				6
1994	2			4
1995	1	2	1	8
1996	2	7	1	2
1997	2	8		1
1998	2	3		7
1999	4	5	2	15
2000	2	6		12
2001	2	6		6
2002	2	5		5
2003	1	4	1	3
2004	1	1		8
2005	1	3	1	4
2006	3	5		4
2007		3		5
2008	2	4		5
2009	1	4	1	5
2010		2		4
Σύνολα	30	68	6	108

Πίνακας 2 :
Διάρθρωση των σεμιναρίων που οργανώθηκαν στην Αθήνα αλλά και στην ευρύτερη περιφέρεια της Ελλάδος, από 1992 έως 2010

