



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2023

Ο.Μ.Ε.Δ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

με συμπερίληψη των ετήσιων εκθέσεων
των ετών 2018 – 2022

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2023

Ο.ΜΕ.Δ.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

με συμπερίληψη των ετήσιων εκθέσεων των ετών 2018 – 2022



ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2023

Ο.ΜΕ.Δ.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

με συμπερίληψη των ετήσιων εκθέσεων
των ετών 2018 – 2022

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) ιδρύθηκε με το νόμο 1876/1990, που ψηφίσθηκε ομόφωνα από τη Βουλή των Ελλήνων, με τη σύμφωνη γνώμη των Οργανώσεων Εργαζομένων και Εργοδοτών. Έλαβε τη μορφή Ν.Π.Ι.Δ., με διοικητική και λειτουργική αυτοτέλεια, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

Η ίδρυση του Ο.ΜΕ.Δ. υπαγορεύθηκε από την ανάγκη εδραίωσης και υποστήριξης του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, μέσω των θεσμών αρχικά της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας και στη συνέχεια της Συμφιλίωσης, ως των προσφορότερων μέσων για την άμβλυνση των αντιθέσεων, που εγγενώς υπάρχουν στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Η αντίληψη οδήγησε, εδώ και 34 χρόνια, με τις κοινές προσπάθειες του Ο.ΜΕ.Δ. και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, στην εγκαθίδρυση και ανάπτυξη στη χώρα μας του κοινωνικού διαλόγου, της εργασιακής ειρήνης, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, και της διαφύλαξης των εργασιακών σχέσεων, μέσω της υπογραφής Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Έτσι, από την εποχή της θεσμοθέτησής του, ο Ο.ΜΕ.Δ. έγινε μέρος ενός νέου για τη χώρα μας συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και επί τρεις και πλέον δεκαετίες επεδίωξε να συμβάλλει στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Έκτοτε, ο Ο.ΜΕ.Δ. παραμένει ο μόνος θεσμικά εξουσιοδοτημένος φορέας παροχής υπηρεσιών Συμφιλίωσης, Μεσολάβησης και Διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις, καθώς και προς μεμονωμένους εργοδότες, με σκοπό την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας και την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Είναι επίσης γεγονός ότι, μετά το έτος 2010 έλαβαν χώρα μεγάλες οικονομικές και νομοθετικές αλλαγές στη χώρα, οι οποίες επηρέασαν το περιβάλλον και τη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και περιόρισαν το ρόλο και το έργο του Ο.ΜΕ.Δ. Ήδη κατόπιν των τελευταίων τροποποιήσεων του ν. 1876/1990 που υλοποιήθηκαν με τους ν. 4635/2019 και ν. 4808/2021, ο Ο.ΜΕ.Δ. αντιμετώπισε νέες προκλήσεις στις οποίες όφειλε και πάλι να ανταποκριθεί. Ομοίως, πρόκληση αποτέλεσε και η μακρά περίοδος της πανδημίας, η οποία επίσης επηρέασε το έργο του Ο.ΜΕ.Δ., όπως άλλωστε επηρέασε και την όλη οικονομία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αναφερόμενος στο έργο του Οργανισμού κατά την περίοδο αναφοράς, πρέπει, κατ' αρχάς,

να επισημάνουμε ότι η λειτουργία των υπηρεσιών του όλο αυτό το διάστημα υπήρξε, κατά τη γνώμη μου τουλάχιστον, άψογη. Ακόμη και την περίοδο του κορωνοϊού, αντιμετωπίσαμε τα όποια προβλήματα, οργανώνοντας σε σύντομο διάστημα τη διαδικτυακή λειτουργία των δραστηριοτήτων του.

Παρά την αποχώρηση τριών εμπειρότατων υπαλλήλων του κρίσιμου Τμήματος Μεσολάβησης & Διαιτησίας, κατέστη δυνατόν, μέσω υπηρεσιακών αναδιοργανώσεων, οι υπηρεσίες να λειτουργήσουν άψογα. Επίσης, αν και μειώθηκε ο συνολικός αριθμός των υπαλλήλων του Οργανισμού, καταφέραμε αυτή η μείωση να μην έχει την παραμικρή επίπτωση στη λειτουργία του.

Παρά το γεγονός ότι η Πολιτεία μάς έθετε, κατ' εξαίρεση, ασφυκτικότερες προθεσμίες ως προς τη διεξαγωγή της διαδικασίας του κατώτατου μισθού, οργανώσαμε το σύστημα ενημέρωσης και διαβούλευσης εμπρόθεσμα και χωρίς την παραμικρή παρατυπία.

Περαιτέρω, μια νέα διαδικασία, αυτή της Συμφιλίωσης, εντάχθηκε στο σώμα του Οργανισμού και παρά ορισμένες ασάφειες της νομοθεσίας, δεν παρουσιάσθηκε κανένα νομικό πρόβλημα.

Αντιστοίχως, και για τη Διαιτησία, ειδικά ως προς τον καθορισμό του προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, δημιουργήθηκε μια πρακτική για το ένα τρίτο της ελάχιστης υπηρεσίας, που παρά τις αντιρρήσεις της εργατικής πλευράς, λειτούργησε χωρίς μείζονες κλυδωνισμούς.

Εντάχθηκαν στα Σώματα οι νέοι Μεσολαβητές και Διαιτητές, προσφέροντας νέο αίμα, αλλά και ενσωματώθηκαν στο πνεύμα της ανεξαρτησίας και της αντικειμενικότητας που διέπει το έργο του Οργανισμού. Τελικά, καταφέραμε να προσελκύσουμε και να προσλάβουμε ό,τι καλύτερο είχε να προσφέρει η «αγορά» στο πεδίο μας.

Η διαδικασία της εκπαίδευσής των Μεσολαβητών και Διαιτητών γνώρισε μοναδική επιτυχία. Πείσαμε και την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ότι αξίζουμε να ασχοληθούν με εμάς, ενώ συναποφασίσαμε και συνδιοργανώσαμε την εκπαίδευση για πρώτη φορά σε διεθνές περιβάλλον. Τελικά, η όλη διαδικασία αναγνωρίσθηκε τιμητικά ως «καλή πρακτική» εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ταυτόχρονα, η εσωτερική διαδικασία εκπαίδευσης λειτούργησε αποτελεσματικότερα, προσκαλώντας ως εισηγητές ό,τι καλύτερο υπάρχει στην επιστημονική κοινότητα σε αυτό το πεδίο.

Η Βιβλιοθήκη του Οργανισμού επαναδραστηριοποιήθηκε. Όχι μόνο μέσω της αγοράς νέου προγράμματος, αλλά και μέσω της ένταξής της στο εθνικό σύστημα βιβλιοθηκών, ώστε να είναι πιο λειτουργική. Περαιτέρω, εμπλουτίστηκε με, πλέον των εβδομήντα, σχετικές μονο-

γραφίες εργατικού δικαίου, οικονομίας της εργασίας και εργασιακών σχέσεων, ενώ ξεκίνησαν οι συνδρομές σε πέντε ξένα περιοδικά, ορισμένες από τις οποίες είναι μοναδικές σε ελληνικές βιβλιοθήκες. Η βιβλιοθήκη του Ο.ΜΕ.Δ. ξαναγίνεται μια από τις πιο σημαντικές εξειδικευμένες βιβλιοθήκες που αφορούν την εργασία, ώστε να εξυπηρετεί τους ενδιαφερόμενους επιστήμονες.

Επίσης, η ιστοσελίδα του Οργανισμού αναβαθμίσθηκε. Απέκτησε ζωντάνια, με ενημέρωση σε τακτική βάση από ελληνικές και αλλοδαπές πηγές, ενώ δημιουργήθηκε η υποδομή για τη λειτουργία της και στην αγγλική γλώσσα.

Τα οικονομικά στοιχεία του Οργανισμού βελτιώθηκαν θεαματικά. Καταφέραμε να εισπράξουμε το οφειλόμενο από τον ΟΑΕΔ μέσα από συγκεκριμένες νομικές διαδικασίες, ενώ ακόμα μας οφείλονται ποσά, τα οποία θα εισπράξουμε, πιστεύω, σύντομα. Ταυτόχρονα, φροντίσαμε και ολοκληρώσαμε τοποθετήσεις με ευνοϊκούς όρους των διαθεσίμων μας, ώστε ο Οργανισμός να λειτουργεί χωρίς οικονομική αγωνία.

Επίσης, δραστηριοποιήσαμε μετά από καιρό και την ερευνητική δραστηριότητα του Οργανισμού και ολοκληρώθηκε μια αξιολογή, κατά τη γνώμη μου, μελέτη, η οποία είναι υπό έκδοση.

Ομοίως, στο πλαίσιο της εξωστρέφειας του Οργανισμού και της ενημέρωσης για τις νέες και τις παλαιές αρμοδιότητές του, οργανώσαμε και πάλι, μετά από πολύ καιρό, τα Περιφερειακά Σεμινάρια, στα οποία μετείχαν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων.

Τέλος, το κύρος του Οργανισμού σε διεθνές επίπεδο αναβαθμίσθηκε. Χωρίς ιδιαίτερα μεγάλο κόστος οργανώσαμε δύο σημαντικά διεθνή συνέδρια. Στο πρώτο προσκαλέσαμε ακαδημαϊκές προσωπικότητες από τα Βαλκάνια και τη Ν.Α. Ευρώπη, αναλύοντας τα μείζονα σύγχρονα ζητήματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στο δεύτερο προσήλθαν εκπρόσωποι από όλους τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς μηχανισμούς, τιμώντας το δικό μας οργανισμό. Και κάτι περισσότερο. Βάλαμε, εμείς, τα θεμέλια για ένα ευρωπαϊκό δίκτυο οργανισμών μεσολάβησης και συμφιλίωσης. Το κύρος του ΟΜΕΔ στο διεθνές πεδίο απέναντι στους ομόλογους οργανισμούς και απέναντι σε διεθνείς οργανισμούς, όπως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας είναι υψηλό. Αφήνουμε εδώ μια σημαντική κληρονομιά.

Και το σημαντικότερο. Η όλη λειτουργία του Οργανισμού χαρακτηρίστηκε, ως οφειλόταν άλλωστε, από ανεξαρτησία, διαφάνεια, αντικειμενικότητα και θεσμική προσέγγιση όλων των ζητημάτων και όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Δεν υπήρξε κανένα περιθώριο για ατομικές ούτε για μεροληπτικές συμπεριφορές. Οι περισσότερες αποφάσεις και του Διοικητικού Συμβουλίου και των διαφόρων Επιτροπών (π.χ. εκπαίδευσης) ήταν, άλλωστε, ομόφωνες.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. για την πολύτιμη συνδρομή τους στην ομαλή λειτουργία του Οργανισμού στη διάρκεια αυτής της περιόδου, τα μέλη τόσο των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών όσο και τους ανώτατους Δικαστές για την καθοριστική συμβολή τους στην επίλυση συλλογικών διαφορών μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, καθώς και τους υπαλλήλους του Οργανισμού που συνέβαλαν στη συλλογή και επεξεργασία των αναγκαίων στοιχείων για τη σύνταξη της παρούσας έκθεσης, όπως και για τη συμβολή τους στην εν γένει λειτουργία του.

Ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ.
ΚΩΣΤΑΣ Δ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
Ομ. Καθηγητής Νομικής Αθηνών

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	V
Εισαγωγή.....	1
1. Ο σκοπός του Οργανισμού	5
2. Η ταυτότητα του Οργανισμού	5
3. Η Διοίκηση του Οργανισμού	6
4. Τα Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών & Διαιτητών.....	7
5. Το λοιπό ανθρώπινο δυναμικό του ΟΜΕΔ	9
6. Οι βασικές αρχές της Μεσολάβησης, της Συμφιλίωσης, και της Διαιτησίας στον ΟΜΕΔ	9
7. Η γενική εικόνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην χώρα.....	10
8. Οι αλλαγές στο θεσμικό περιβάλλον των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.....	14
9. Η Συμφιλίωση στον ΟΜΕΔ – Μια νέα διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού	16
10. Η Συμφιλίωση, η Μεσολάβηση, και η Διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ προς επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας	17
10.1 Οι αιτήσεις που υποβλήθηκαν συνολικά τα έτη 2018 – 2023 και ο τελικός χειρισμός των υποθέσεων από τον ΟΜΕΔ	18
10.2 Η συγκριτική εξέλιξη του αριθμού των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας μεταξύ των ετών 2011 έως 2023	20
10.3 Οι υποθέσεις που συνολικά ο ΟΜΕΔ χειρίστηκε κατά τα έτη 2018 – 2023, ανεξάρτητα από το έτος υποβολής της αντίστοιχης αίτησης.....	23
Α. Ο αριθμός των υποθέσεων.....	23
Β. Η πρωτοβουλία υποβολής αιτήσεως.....	24
Γ. Το είδος των συλλογικών ρυθμίσεων.....	27
Δ. Το είδος, ιδιωτικός ή δημόσιος τομέας, της εφαρμογής των συλλογικών ρυθμίσεων	28
Ε. Η γεωγραφική περιοχή εφαρμογής των αιτήσεων συλλογικών διαπραγματεύσεων	30
ΣΤ. Η κατάληξη των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας α΄ & β΄ βαθμού (ν. 1876/1990) που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ τα έτη 2018 – 2023.....	33
10.4 Συμπεράσματα.....	38
11. Η συμμετοχή του ΟΜΕΔ στην Δημόσια Διαβούλευση για τον Κατώτατο Μισθό.....	40
12. Η εσωτερική εκπαιδευτική δραστηριότητα	41

12.1. Ο Κανονισμός εκπαίδευσης και επιτροπή εκπαίδευσης ως διαδικασίες του ΟΜΕΔ	41
12.2 Εσωτερικά Σεμινάρια	42
12.3 Η εκπαίδευση των Νέων Μεσολαβητών και Νέων Διαιτητών	43
12.4 Η εκπαιδευτική συνεργασία ΟΜΕΔ με ITC - ILO	45
13. Η ενημερωτική/εκπαιδευτική δραστηριότητα του ΟΜΕΔ	48
14. Διεθνή Συνέδρια του ΟΜΕΔ	50
15. Οι Βάσεις Δεδομένων του Οργανισμού	51
15.1 Ηλεκτρονικό Πρωτόκολλο και Ηλεκτρονικό Αρχείο των Υποθέσεων	52
15.2 Ηλεκτρονικό Αρχείο των κειμένων των Συλλογικών Ρυθμίσεων	52
15.3 Κωδικοποίηση των Συλλογικών Ρυθμίσεων.....	52
15.4 Πίνακες Αποδοχών	53
15.5 Η αποδελτίωση των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας	54
16. Η Βιβλιοθήκη του ΟΜΕΔ, βιβλιογραφική και αρθρογραφική υποστήριξη.....	55
17. Η Ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ, www.omed.gr	57
18. Διεθνείς Σχέσεις του Οργανισμού	59
19. Ερευνητικό Έργο & Εκδόσεις του ΟΜΕΔ	61
20. Σχέσεις του ΟΜΕΔ με άλλους Φορείς, και ανταλλαγή Στοιχείων	62
21. Πηγές Χρηματοδότησης & Οικονομικά Στοιχεία του Οργανισμού	64
Παραρτήματα.....	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) είναι Ν.Π.Ι.Δ., και λειτουργεί ως ανεξάρτητος και μη κερδοσκοπικός φορέας, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα (άρθρο 14 του Ν. 3899/2010).

Άρχισε να λειτουργεί την 1^η.1.1992, με κύριο έργο την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις ή, στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας Ε.Σ.Σ.Ε. προς μεμονωμένους εργοδότες, με σκοπό την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι υπηρεσίες του ΟΜΕΔ παρέχονται δωρεάν μετά από γραπτό αίτημα των οργανώσεων των ενδιαφερομένων μερών και μόνον εφόσον έχουν αποτύχει οι μεταξύ τους απευθείας διαπραγματεύσεις προς υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας Σ.Σ.Ε.

Ο ΟΜΕΔ διοικείται σήμερα από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο απαρτίζεται από πέντε (5) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και από έναν (1) εκπρόσωπο των εργοδοτικών οργανώσεων: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), και Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ). Το ενδέκατο μέλος, που είναι πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και με εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου, επιλέγεται με ομόφωνη απόφαση από τους παραπάνω εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και ορίζεται ως πρόεδρος του Δ.Σ. του ΟΜΕΔ με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει, επίσης, ως παρατηρητής χωρίς δικαίωμα ψήφου, εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Οι ανάγκες που οδήγησαν στη σύσταση του ΟΜΕΔ καθόρισαν το σκοπό του και σε συνάρτηση μ' αυτόν το έργο του που ήταν και εξακολουθεί να είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τις αποφάσεις και τις ενέργειες των οργάνων του ΟΜΕΔ, αλλά και γενικά τη λειτουργία του, διατρέχουν οι αρχές της ανεξαρτησίας απέναντι στην κρατική εξουσία και κάθε τρίτο, της

αντικειμενικότητας και της διαφάνειας. Οι ίδιες αρχές, καθώς και οι αρχές της ισοτιμίας των μερών της συλλογικής διαφοράς και της τήρησης ίσων αποστάσεων απέναντί τους, καθορίζουν τις ενέργειες, τις προτάσεις των Μεσολαβητών και τις αποφάσεις των Διαιτητών και των Επιτροπών Διαιτησίας (τριμελούς και πενταμελούς), κατά το χειρισμό των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας.

Ο ΟΜΕΔ συνέχισε και κατά το έτη 2018 - 2023 το κύριο έργο του, που είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τη διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου σε περίπτωση απεργιακών κινητοποιήσεων και την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας, όπως και του εκπαιδευτικού και λοιπού έργου του και αντιμετώπισε επιτυχώς τα ποικίλα προβλήματα που ανέκυψαν.

Εξίσου πρέπει να συνεκτιμηθούν οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τέθηκαν σε ισχύ τα έτη 2019 και 2021, οι οποίες τροποποίησαν εν μέρει ορισμένες διατάξεις του ν. 1876/1990 και του ν. 2224/1994. Ειδικότερα, με το άρθρο 16 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 57 ν. 4635/2019, μεταβλήθηκε ριζικά το καθεστώς προσφυγής στη διαιτησία. Καταρχάς δεν προβλέπεται πλέον η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία εάν κάποιο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Δεύτερον, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία καθίσταται δυνατή μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Περαιτέρω, διευρύνθηκε το έργο του ΟΜΕΔ με τις διατάξεις του ν. 4808/2021. Με τη νέα διάταξη, η οποία τροποποιεί το άρθρο 13 του ν. 1876/1990, η συμφιλίωση σε συλλογικές διαφορές θα διεξάγεται πλέον υπό την καθοδήγηση μεσολαβητή του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 95 ν. 4808/2021, σε περίπτωση διαφωνίας ως προς τον αριθμό του προσωπικού ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας και σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης, αυτός θα καθορίζεται πλέον οριστικά, με τη διαδικασία της διαιτησίας ενώπιον του ΟΜΕΔ

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι με το άρθρο 94 ν. 4808/2021 μεταβλήθηκε και η διαδικασία δημοσίου διαλόγου σε περίπτωση απεργίας.

Οι θέσεις, οι απόψεις και οι επιλογές των κοινωνικών εταίρων θα αναδείξουν την κρισιμότητα, τη σκοπιμότητα, την αναγκαιότητα και τη χρησιμότητα των θεσμών της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας και θα καθορίσουν τον βαθμό προσφυγής τους στους θεσμούς αυτούς ώστε να υποστηριχθεί η ομαλή διεύθετη των συλλογικών διαφορών εργασίας με στόχευση το κοινωνικό όφελος.

Με κριτήριο ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων συναρτάται, κατά την επιλογή των κοινωνικών εταίρων, με την ύπαρξη ενός ανεξάρτητου φορέα, όπως ο ΟΜΕΔ, που υπηρετεί τον κοινωνικό διάλογο στον ευαίσθητο, οικονομικά και κοινωνικά, τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εξακολουθεί να έχει αξία η δυνατότητα των διαπραγματευομένων μερών να προσφεύγουν σε έναν ανεξάρτητο και αξιόπιστο τρίτο, που θα αντιμετωπίζει με αμεροληψία τις διαφορετικές απόψεις και θέσεις τους και θα επιδιώκει την ανάδειξη και του κοινού συμφέροντός τους.

Νοέμβριος, 2024

1. Ο σκοπός του Οργανισμού

Ο σκοπός του Οργανισμού περιγράφεται ρητά στο άρθρο 17 του ν. 1876/1990 και στο άρθρο 3 του κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, όπου ορίζεται ότι:

«Ο σκοπός του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες.

Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως:

- α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας,*
- β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας*
- γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του.»*

Σε αυτό τον σκοπό πρέπει πλέον να προστεθεί και η οργάνωση του θεσμού της συμφιλίωσης που προβλέπεται στο άρθρο 13 ν. 1876/1990.

2. Η ταυτότητα του Οργανισμού

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ιδρύθηκε με το Ν. 1876/1990, ο οποίος ψηφίσθηκε ομόφωνα από τη Βουλή των Ελλήνων –στο πλαίσιο της Οικουμενικής Κυβέρνησης– με τη σύμφωνη γνώμη των Οργανώσεων Εργαζομένων και Εργοδοτών και έλαβε τη μορφή Ν.Π.Ι.Δ., με διοικητική και λειτουργική αυτοτέλεια.

Ο ΟΜΕΔ από την πρώτη στιγμή της λειτουργίας του το 1992 έως και σήμερα αποτελεί ένα μοναδικό μοντέλο λειτουργίας, ιδιαιτέρως για τα ελληνικά δεδομένα, όπως εν μέρει αποτυπώνεται παρακάτω.

Ο ΟΜΕΔ λειτουργεί ως ανεξάρτητος και μη κερδοσκοπικός φορέας, κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα (άρθρο 14 του ν. 3899/2010), αυτοδιοικούμενος, από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, με τις περισσότερες των αποφάσεων να οφείλουν να λαμβάνονται με αυξημένη πλειοψηφία ή κάποιες –οι πιο σημαντικές– ακόμη

και με ομοφωνία.

Η ίδρυση του ΟΜΕΔ υπαγορεύθηκε από την ανάγκη εδραίωσης και υποστήριξης του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, μέσω των μηχανισμών που προβλέπει η νομοθεσία μας και ανατίθενται στον ΟΜΕΔ, ως των προσφορότερων μέσων για τη διαχείριση των αντιθέσεων, που εγγενώς υπάρχουν στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Η αντίληψη αυτή οδήγησε, με τις κοινές προσπάθειες του ΟΜΕΔ και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, στην καλλιέργεια και ανάπτυξη στη χώρα μας του κοινωνικού διαλόγου, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, και της διαφύλαξης των εργασιακών σχέσεων, μέσω της υπογραφής Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή, όπου προβλέπεται, και της έκδοσης Διαιτητικών αποφάσεων.

Έτσι, από την εποχή της θεσμοθέτησής του, ο ΟΜΕΔ έγινε μέρος ενός νέου για τη χώρα μας συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων επί τρεις και πλέον δεκαετίες να συμβάλλει στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, δια μέσου αυτών, στην εργασιακή ειρήνη και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Έκτοτε, ο ΟΜΕΔ παραμένει ο μόνος θεσμικά εξουσιοδοτημένος φορέας παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, όπως πλέον και της συμφιλιωτικής διαδικασίας (άρθρο 13 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει) προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις, καθώς και προς μεμονωμένους εργοδότες, με σκοπό την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι υπηρεσίες του ΟΜΕΔ παρέχονται δωρεάν, μετά από αίτημα των ίδιων των ενδιαφερομένων μερών, και εφόσον έχουν αποτύχει οι μεταξύ των μερών απευθείας διαπραγματεύσεις.

3. Η Διοίκηση του Οργανισμού

Ο ΟΜΕΔ διοικείται, όπως προαναφέρθηκε στην εισαγωγή, από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, με ισοβαρή εκπροσώπηση των εργατικών και εργοδοτικών κοινωνικών εταίρων, και συγκεκριμένα από πέντε (5) εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και από έναν (1) εκπρόσωπο καθεμίας εκ των εργοδοτικών οργανώσεων ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, και ΣΒΕ. Το ενδέκατο μέλος, που πρέπει να είναι πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου (άρθρο 4, Κανονισμός Οργάνωσης και Λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας) επιλέγεται με ομόφωνη απόφαση των κοινωνικών εταίρων. Επίσης, στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει, ως παρατηρητής χωρίς δικαίωμα ψήφου,

εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Το παρόν Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτήθηκε σε Σώμα, πενταετούς θητείας, τον Φεβρουάριο του 2020 (ΦΕΚ 110/17.02.2020), και με Πρόεδρο (1/11.02.2020) τον κ. Κώστα Παπαδημητρίου, καθηγητή Νομικής Αθηνών και μέλος των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών, από το έτος ίδρυσης του ΟΜΕΔ, ήτοι το 1992, έως την ανάληψη των νέων καθηκόντων του.

Στα έντεκα 11 Μέλη του ΔΣ του ΟΜΕΔ, τα οκτώ 8 είναι άνδρες και τα τρία 3 Μέλη είναι γυναίκες.

Προηγούμενος Πρόεδρος του Οργανισμού από το 2013 έως το 2020 ήταν ο κ. Άγγελος Ζησιμόπουλος, ενώ ως Πρόεδροι διετέλεσαν οι κκ Ιωάννης Κουκιάδης, Βικτωρία Δούκα, και ο Γεώργιος Κουκουλές.

Η αναλυτική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου παρουσιάζεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Οι διατελέσαντες Πρόεδροι με την πράξη διορισμού τους παρουσιάζεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Η λειτουργία του Οργανισμού διέπεται από τον ν. 1876/1990, όπως, από τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τους σχετικούς κανονισμούς λειτουργίας, στελεχώνεται από εξειδικευμένο προσωπικό, οργανώνεται σε τμήματα θεματικού περιεχομένου και λειτουργεί μέσω ορισμένων, αλλά και ad hoc, επιτροπών.

4. Τα Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών & Διαιτητών

Ο ΟΜΕΔ στελεχώνεται από το Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και το Ειδικό Σώμα Διαιτητών, στα οποία συμμετέχουν, αντιστοίχως, Μεσολαβητές & Διαιτητές. Για τη συγκρότηση των δύο αυτών ειδικών σωμάτων επιλέγονται νομικοί επιστήμονες, οικονομολόγοι, ή απόφοιτοι συναφών σπουδών, μετά από δημόσια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, και σχετική αξιολόγησή τους από το Δ.Σ. του ΟΜΕΔ, με σύμβαση παροχής έργου, τριετούς θητείας, με δυνατότητα ανανέωσης.

Όπως πολύ emphaticά περιγράφει ο ν. 1876/1990, **«οι Μεσολαβητές και οι Διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου»**.

Στην αρχή της θητείας τους, αλλά και καθ' όλη τη διάρκειά της, οι Μεσολαβητές & Διαιτητές του Οργανισμού εκπαιδεύονται σε θέματα διαπραγματεύσεων, μεσολάβησης, συμφιλίωσης και διαιτησίας, και σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων και εργατικής νομοθεσίας.

Η λειτουργία και το έργο των Μεσολαβητών και των Διαιτητών καθορίζεται αυστηρά από

το σχετικό Κανονισμό Καταστάσεως Μεσολαβητών και Διαιτητών. Οι Μεσολαβητές και οι Διαιτητές υποχρεούνται να τηρούν τόσο τον **κώδικα δεοντολογίας** (άρθρο 10) και τα σχετικά **ασυμβίβαστα** (άρθρο 4) που τούς τίθενται, όσο και κάθε άλλο κανόνα και απόφαση του Οργανισμού, αλλά πάντα με απόλυτη **ανεξαρτησία**, και ελεύθεροι εξωτερικών παρεμβάσεων στην άσκηση των καθηκόντων τους.

Κατά τα έτη αναφοράς της παρούσας έκθεσης χρειάστηκε να ληφθεί απόφαση δύο εξαμηνιαίων παρατάσεων των συμβάσεων Μεσολαβητών και Διαιτητών, εξαιτίας της ανάγκης προστασίας κατά της εξάπλωσης του κορονοϊού, (1.10.2020 – 30.4.2021 & 1.5.2021 – 31.12.2021).

Η τελευταία ανανέωση των συμβάσεων των Μεσολαβητών και Διαιτητών του ΟΜΕΔ έλαβε χώρα το 2021 και ολοκληρώθηκε με την υπογραφή των συμβάσεων τον Ιανουάριο του 2022 και με διάρκεια ισχύος έως την 31^η Δεκεμβρίου 2024.

Η τελευταία αυτή ανανέωση συνοδεύτηκε και από την πρόσληψη πέντε (5) Νέων Μεσολαβητών και τεσσάρων (4) Νέων Διαιτητών, καθώς και τη μετακίνηση δύο 2 προσώπων στο Σώμα των Διαιτητών, που υπηρετούσαν, έως τότε, ως Μεσολαβητές του Οργανισμού.

Οι νέοι Μεσολαβητές και οι νέοι Διαιτητές του Οργανισμού, δηλαδή οι εννέα (9) που πρώτοι φορά συμμετείχαν στα Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών και Διαιτητών του ΟΜΕΔ έλαβαν ειδική εκπαίδευση, θεωρητική και πρακτική, έως ότου τελικώς ανέλαβαν τα καθήκοντά τους την 1^η Ιουλίου 2022.

Για την εκπαίδευση και την προετοιμασία ένταξης των νέων Μεσολαβητών & Διαιτητών αφιερώνεται ξεχωριστό κεφάλαιο στην παρούσα έκθεση.

Η επιλογή των Μεσολαβητών και Διαιτητών του Οργανισμού είναι μεταξύ εκείνων των αποφάσεων για τις οποίες απαιτείται απόλυτη ομοφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων - Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού.

Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές συμπληρώνουν ερωτηματολόγια, μετά το πέρας κάθε υπόθεσης που χειρίζονται, υποβάλουν ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων, συνεδριάζουν ως μέλη των Ειδικών Σωμάτων μεταξύ τους, καθώς και με το ΔΣ ετησίως, συμμετέχουν με εκπρόσωπό τους στην επιτροπή εκπαίδευσης ώστε να έχουν ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής –που άμεσα τούς αφορά– αλλά και σε άλλες ad hoc επιτροπές αν χρειαστεί, και γενικώς η γνώμη τους ζητείται συχνά ως ανατροφοδότηση, προς βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχει ο Οργανισμός προς το κοινωνικό σύνολο.

Η παρούσα σύνθεση των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών αριθμεί δεκαέξι (16) Μεσολαβη-

τές, δέκα (10) άνδρες και έξι (6) γυναίκες, και δώδεκα (12) Διαιτητές, επτά (7) άνδρες και πέντε (5) γυναίκες.

Η αναλυτική σύνθεση του Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών παρουσιάζεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

5. Το λοιπό ανθρώπινο δυναμικό του ΟΜΕΔ

Η λειτουργία του ΟΜΕΔ υποστηρίζεται από υπαλλήλους που στελεχώνουν την έδρα του Οργανισμού στην Αθήνα και το παράρτημά του στη Θεσσαλονίκη.

Εν περιλήψει, σήμερα ο ΟΜΕΔ στελεχώνεται από δέκα 10 εργαζομένους και επικουρείται από δύο 2 εξωτερικούς συνεργάτες με σύμβαση έργου προς επιβοήθηση του λογιστηρίου και της λειτουργίας των υπολογιστικών συστημάτων. Την εξαετία 2018 - 2023 αποχώρησαν από τον Οργανισμό πέντε 5 εργαζόμενοι και προσλήφθηκαν σε αντικατάστασή τους μόνο τρεις 3 νέοι εργαζόμενοι μεταξύ των οποίων ο νέος διευθυντής. Μειώθηκε έτσι το ανθρώπινο δυναμικό κατά δύο 2 άτομα, ενώ ως σημειωθεί ότι είχε περαιτέρω μειωθεί κατά την προηγούμενη τετραετία κατά πέντε 5 ακόμη άτομα.

Οι εργαζόμενοι στον ΟΜΕΔ απασχολούνται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, καθώς ο Οργανισμός αποτελεί νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, λειτουργεί δε κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα (άρθρο 14 του Ν. 3899/2010), και δεν συνδέεται με την κρατικό προϋπολογισμό. Αναλυτικότερα, τα οικονομικά στοιχεία του Οργανισμού αναπτύσσονται σε ξεχωριστό κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης.

6. Οι βασικές αρχές της Μεσολάβησης, της Συμφιλίωσης, και της Διαιτησίας στον ΟΜΕΔ

Τα Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών και Διαιτητών του ΟΜΕΔ, όπως και η όλη δραστηριότητά του Οργανισμού, οφείλουν να διέπονται από τις αρχές της **ανεξαρτησίας** απέναντι στην κρατική εξουσία και κάθε τρίτο, της **αμεροληψίας** απέναντι στα αντισυμβαλλόμενα μέρη, της **ουδετερότητας** απέναντι στους εμπλεκόμενους και στην έκβαση των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων, της **διαφάνειας** στον τρόπο χειρισμού των υποθέσεων και της **αντικειμενικότητας**, τόσο στον όλον χειρισμό των υποθέσεων, όσο και στις προτάσεις των Μεσολαβητών και τις αποφάσεις των Διαιτητών.

Οι παραπάνω αρχές κατοχυρώνονται στον νόμο και στους εσωτερικούς κανονισμούς, και

επαναλαμβάνονται με κάθε ευκαιρία, τόσο στο εσωτερικό του Οργανισμού, όσο και προς κάθε συναλλασσόμενο με αυτόν.

Οι ίδιες αρχές διέπουν επίσης, όπως σημειώθηκε, όλα τα πρόσωπα και τις λειτουργίες του Οργανισμού τόσο ως προς την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και ως προς το λοιπό έργο του Οργανισμού που προσφέρεται προς το κοινωνικό σύνολο πέραν των κύριων υποχρεώσεων του.

Βασικό επίσης χαρακτηριστικό του ΟΜΕΔ και συνολικά του ν. 1876/1990 είναι η **κυριαρχία της βούλησης των μερών** σε κάθε στάδιο των διαδικασιών. Η κυριαρχία της βούλησης των μερών εκδηλώνεται ασφαλώς στο στάδιο της προσφυγής στις διαδικασίες του ΟΜΕΔ, η οποία μπορεί να υποβληθεί μόνο από κάποιο από αυτά, όπως και στο στάδιο της επιλογής του χειριστή ή/και των χειριστών της υπόθεσης, καθώς η επιλογή των Μεσολαβητών ή των Διαιτητών που θα χειριστούν μία υπόθεση γίνεται από τα ίδια τα ενδιαφερόμενα μέρη με κοινή απόφαση ή, όπου αυτή δεν είναι εφικτή, μέσω της διαδικασίας της κλήρωσης, με δικαίωμα άσκησης αρνησικυρίας (veto) άπαξ ανά κλήρωση, και ανά εκπροσωπούμενο μέρος. Ομοίως, στο κυρίως μέρος της διαδικασίας, τα υπό διαπραγμάτευση μέρη μπορούν να επιλέγουν ελεύθερα να τη διαμορφώσουν με συμφωνία. Ακόμη, βασικές αρχές αποτελούν η **εμπιστοσύνη** των μερών απέναντι στο πρόσωπο που χειρίζεται τη διαδικασία, η **εμπιστευτικότητα** και **εχεμύθεια** όσων διαμείβονται στις κατ' ιδίαν συναντήσεις και τέλος η **τεκμηρίωση** των προτάσεων των μεσολαβητών και των αποφάσεων των διαιτητών, όπως απαιτείται και από τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις.

7. Η γενική εικόνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην χώρα

Οι αλλαγές στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως εν μέρει παρουσιάστηκαν σε επόμενο κεφάλαιο, αλλά και συνολικά οι αλλαγές στο εργατικό δίκαιο δεν θα μπορούσαν να μην επηρεάσουν το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και τη δραστηριότητα του ΟΜΕΔ.

Βεβαίως, ομοίως και οι αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος, τόσο μακροοικονομικά όσο και σε κλάδους και επιμέρους αγορές, και την αγορά εργασίας, επέδρασαν καταλυτικά.

Παρακάτω επιχειρείται μία αποτύπωση της «γενικής εικόνας» των συλλογικών συμβάσεων της χώρας, πριν παρουσιασθεί ειδικά η σχέση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με το έργο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

7. Η γενική εικόνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην χώρα

Πίνακας 1

ΕΤΟΣ	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές		Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
			Εθνικές		Τοπικές		& Τοπικές								
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ & ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ
1992			28	12	14	5	66	8	63	7	171	32	203	84,24%	15,76%
1993	1		50	11	26	2	98	15	105	2	280	30	310	90,32%	9,68%
1994	1		44	14	26	2	99	17	117	4	287	37	324	88,58%	11,42%
1995	1		41	14	25	4	64	13	108	2	239	33	272	87,87%	12,13%
1996	1		46	16	20	6	76	18	242	3	385	43	428	89,95%	10,05%
1997			44	14	25	8	69	26	143	4	281	52	333	84,38%	15,62%
1998	1		51	13	16	10	87	28	137	7	292	58	350	83,43%	16,57%
1999			23	20	18	9	70	19	115	3	226	51	277	81,59%	18,41%
2000	1		54	15	22	4	98	17	122	6	297	42	339	87,61%	12,39%
2001			34	12	24	1	60	22	146	5	264	40	304	86,84%	13,16%
2002	2		43	19	32	6	96	20	175	11	348	56	404	86,14%	13,86%
2003			28	25	26	8	52	26	168	5	274	64	338	81,07%	18,93%
2004	1		37	16	43	4	101	22	216	10	398	52	450	88,44%	11,56%
2005			37	18	24	8	84	15	234	20	379	61	440	86,14%	13,86%
2006	1		42	17	34	6	100	24	224	7	401	54	455	88,13%	11,87%
2007			23	14	20	3	73	19	202	7	318	43	361	88,09%	11,91%
2008	1		43	17	27	2	117	25	215	15	403	59	462	87,23%	12,77%
2009			15	11	12	5	47	30	215	12	289	58	347	83,29%	16,71%
2010	1		33	8	14	6	31	21	227	11	306	46	352	86,93%	13,07%
καθεστώς εφαρμογής του ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 3899/2010															
2011			15	5	7	1	23	12	170	9	215	27	242	88,84%	11,16%
καθεστώς εφαρμογής του ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει μετά και την υπ' αριθμόν 6/2012 Π.Υ.Σ.															
2012			4	1	6		19	7	975		1004	8	1012	99,21%	0,79%
2013	1		3		10		10		410		434	0	434	100,00%	0
καθεστώς εφαρμογής του ν. 4303/14 17-10-2014															
2014	1		3	2	5		10	5	286	2	305	9	314	97,13%	2,87%
2015	1		6	1	7		5	6	262	4	281	11	292	96,23%	3,77%
2016	1		3		7		5	10	322	14	338	24	362	93,37%	6,63%
2017	1		4	2	6		10	8	248	3	269	13	282	95,39%	4,61%
2018	1		6		10		12	10	307	2	336	12	348	96,55%	3,45%
2019			5		4		10	5	196		215	5	220	97,73%	2,27%
2020	1		2	3	3	2	8	2	158	3	172	10	182	94,51%	5,49%
2021	1		5		7		12	1	179		204	1	205	99,51%	0,49%
2022	1		3		6		18		219	1	247	1	248	99,60%	0,40%
2023			4		3		11		208	1	226	1	227	99,56%	0,44%

Πηγή στοιχείων Υπουργείο Εργασίας και Αρχείο ΟΜΕΔ, αναλυτικά δείτε παρακάτω στο κείμενο της περιγραφής

Τα στοιχεία του Πίνακα 1 προέρχονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και από τον ΟΜΕΔ, έχουν δε συγκεντρωθεί από τον ΟΜΕΔ σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. Αποτυπώνονται τα διαφορετικά είδη των ρυθμίσεων ανά έτος, από το έτος ίδρυσης του ΟΜΕΔ, το 1992. Στον πίνακα αποτυπώνονται τόσο οι ΣΣΕ, ανεξαρτήτως αν υποστηρίχθηκαν από τον ΟΜΕΔ, ή παρήχθησαν με απευθείας διαπραγματεύσεις, όσο και οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν από τον Οργανισμό, για επιχειρησιακές, κλαδικές, εθνικές και τοπικές, και ομοιοεπαγγελματικές, εθνικές και τοπικές. Αποτυπώνονται επίσης και οι ΕΓΣΣΕ που αφορούν το σύνολο της χώρας. Οι τελευταίες πέντε στήλες αποτυπώνουν το σύνολο των ΣΣΕ, το σύνολο των ΔΑ, το άθροισμα τους, αλλά και την ποσοστιαία σχέση καθενός από τους τρόπους συμφωνίας, ΣΣΕ ή ΔΑ, ως προς το σύνολο ρυθμίσεων της χώρας.

Είναι εμφανής η πτώση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων και η αύξηση των επιχειρησιακών που παρατηρείται μετά το 2010, καθώς και η αντίστοιχη πτώση του αριθμού των διαιτητικών αποφάσεων. Η τελευταία δεν αποτυπώνεται στην πλήρη έκτασή της, καθώς με την εισαγωγή της κατ' έφεση διαιτησίας, δηλαδή της δευτεροβάθμιας πενταμελούς διαιτησίας με συμμετοχή ανωτάτων δικαστικών, για την ίδια υπόθεση μπορεί να προκύψουν δύο διαιτητικές αποφάσεις, μία Α' και μία Β' βαθμού.

Παρακάτω, στους πίνακες 2 και 3 παρουσιάζεται αναλυτικά το σύνολο των κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών ρυθμίσεων, δηλαδή τόσο οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) που υπογράφονται από τα μέρη, με την συμβολή του ΟΜΕΔ ή απευθείας, όσο και οι διαιτητικές αποφάσεις.

7. Η γενική εικόνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην χώρα

Πίνακας 2

Συγκριτικός πίνακας κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων που καταρτίστηκαν μέσω του ΟΜΕΔ, σε σχέση με τις αντίστοιχες συλλογικές ρυθμίσεις όλης της χώρας			
Έτος	Σύνολο συλλογικών ρυθμίσεων (κλαδικών & ομοιοεπαγγελματικών) με υποστήριξη του ΟΜΕΔ	Σύνολο συλλογικών ρυθμίσεων (κλαδικών & ομοιοεπαγγελματικών) σε επίπεδο Χώρας, με ή χωρίς την υποστήριξη του ΟΜΕΔ	Ποσοστό συλλογικών ρυθμίσεων (κλαδικών & ομοιοεπαγγελματικών) με την Υποστήριξη του ΟΜΕΔ σε σχέση με το Συνολικό Πλήθος των Ρυθμίσεων της χώρας
1992	54	133	40,60%
1993	79	202	39,11%
1994	86	202	42,57%
1995	82	161	50,93%
1996	91	182	50,00%
1997	105	186	56,45%
1998	113	205	55,12%
1999	92	159	57,86%
2000	123	210	58,57%
2001	78	153	50,98%
2002	93	216	43,06%
2003	89	165	53,94%
2004	96	223	43,05%
2005	84	186	45,16%
2006	98	223	43,95%
2007	71	152	46,71%
2008	99	231	42,86%
2009	73	120	60,83%
2010	92	113	81,42%
2011	23	63	36,51%
2012	9	37	24,32%
2013	1	23	4,35
2014	9	25	36,00%
2015	9	25	36,00%
2016	14	25	56,00%
2017	12	30	40,00%
2018	16	38	42,11%
2019	5	24	20,83%
2020	7	20	35,00%
2021	4	25	16,00%
2022	2	27	7,41%
2023	3	18	16,67%
ΣΥΝΟΛΟ	1.812	3.802	47,66%

Πίνακας 3

Συγκριτικός πίνακας επιχειρησιακών ρυθμίσεων που καταρτίστηκαν με την υποστήριξη του ΟΜΕΔ, σε σχέση με το συνολικό πλήθος των επιχειρησιακών ρυθμίσεων όλης της χώρας			
Έτος	Πλήθος επιχειρησιακών ρυθμίσεων, με υποστήριξη του ΟΜΕΔ	Συνολικό πλήθος επιχειρησιακών ρυθμίσεων, σε επίπεδο χώρας	Ποσοστό επιχειρησιακών ρυθμίσεων μετά από υποστήριξη ΟΜΕΔ, σε σχέση με τις ρυθμίσεις όλης της χώρας
2011	17	179	9,50%
2012	4	975	0,41%
2013	1	410	0,24%
2014	5	288	1,74%
2015	8	266	3,01%
2016	28	336	8,33%
2017	9	251	3,59%
2018	7	309	2,27%
2019	5	196	2,55%
2020	3	161	1,86%
2021	1	179	0,56%
2022	6	220	2,73%
2023	2	209	0,96%
ΣΥΝΟΛΟ	96	3979	2,41%

Από τον πίνακα 2 γίνεται εύκολα αντιληπτό πως ο αριθμός των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων έχει μειωθεί, θεαματικά σε σχέση με το παρελθόν και πως ο αριθμός τους δεν έχουν επανέλθει μετά το 2018, και την τυπική έξοδο από τα προγράμματα στήριξης και επιτήρησης της ελληνικής οικονομίας. Ομοίως, μετά τη συγκυριακή αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων κατά τα έτη 2012 - 2018, ο αριθμός των επιχειρησιακών ρυθμίσεων παραμένει σχετικά σταθερός τα τελευταία χρόνια, αλλά μειωμένος, σε σχέση με τα προηγούμενα έτη (Πίνακας 3). Το ποσοστό των ρυθμίσεων στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ σε σχέση με το σύνολο της χώρας διατηρείται πάντως μάλλον σταθερό, χωρίς όμως να μη μπορεί να παρατηρηθεί ότι παραμένει σχετικά χαμηλό.

8. Οι αλλαγές στο θεσμικό περιβάλλον των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, το πλαίσιο λειτουργίας του Οργανισμού καθορίζεται από την κείμενη, κάθε φορά, νομοθεσία. Η νομοθεσία και το πλαίσιο λειτουργίας δεν επηρεάζει μόνο την λειτουργία αυτή καθ' αυτή, αλλά έχουν συνέπεια στο παραγόμενο αποτέλεσμα καθώς και στο πλήθος και είδος των αιτήσεων παροχής υπηρεσιών από τον ΟΜΕΔ, βεβαίως μαζί με το οικονομικό περιβάλλον και λοιπές άλλες συνθήκες των εργασιακών σχέσεων.

Τα έτη αναφοράς της παρούσας έκθεσης, 2018 - 2023, ολοκληρώθηκε η ψήφιση δύο νόμων που επηρεάζουν άμεσα τον Οργανισμό και τη λειτουργία του, του ν. 4635/2019 και του ν. 4808/2021.

Με τον ν. 4635/2019 επαναφέρονται ρυθμίσεις για τη σύναψη και την επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων. Επανέρχεται και η δυνατότητα κήρυξης τους ως υποχρεωτικών για το σύνολο του κλάδου. Με τον ίδιο νόμο και συγκεκριμένα με το άρθρο 55 επαναφέρεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης μεταξύ κλαδικών, επιχειρησιακών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων, εκτός των περιπτώσεων που η επιχείρηση βρίσκεται υπό καθεστώς εξυγίανσης, πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού μηχανισμού, όπου τότε υπερισχύει η αντίστοιχη επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση.

Όσον αφορά το πλαίσιο λειτουργίας της διαιτησίας, με τη διάταξη του άρθρου 57 ν. 4635/2019, μεταβλήθηκε ριζικά το καθεστώς προσφυγής στη διαιτησία. Κατ' αρχάς δεν προβλέπεται πλέον η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, εάν κάποιος μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Δεύτερον, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή μόνο εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όπως και *«εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικό-τερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας»*.

Περαιτέρω διευρύνθηκε το έργο του ΟΜΕΔ με τις διατάξεις του άρθρου 98 ν. 4808/2021. Με τη νέα διάταξη, η οποία τροποποιεί το άρθρο 13 του ν. 1876/1990, η συμφιλίωση σε συλλογικές διαφορές θα διεξάγεται πλέον υπό την καθοδήγηση μεσολαβητή του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αντί από υπαλλήλους ή παράγοντες του Υπουργείου Εργασίας, όπως μέχρι τότε ίσχυε. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 95 ν. 4808/2021, σε περίπτωση διαφωνίας ως προς τον αριθμό του προσωπικού ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας και σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης, αυτός θα καθορίζεται πλέον οριστικά, μετά την κατάργηση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, με τη διαδικασία της διαιτησίας ενώπιον του ΟΜΕΔ

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι με το άρθρο 94 ν. 4808/2021 μεταβλήθηκε και η διαδικασία δημοσίου διαλόγου σε περίπτωση απεργίας. Έτσι, εάν δεν εμφανισθούν και τα δύο μέρη για ανάδειξη μεσολαβητή, τότε **ο δημόσιος διάλογος κηρύσσεται άκαρπος** και δεν αναδεικνύεται μεσολαβητής.

Επειδή η μεγαλύτερη αλλαγή που προκαλεί ο ν. 4808/2021 στον ΟΜΕΔ είναι η ανάληψη εκ μέρους του Οργανισμού της διαδικασίας Συμφιλίωσης, αυτή θα περιγραφεί αναλυτικότερα αμέσως παρακάτω.

9. Η Συμφιλίωση στον ΟΜΕΔ – Μια νέα διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού

Με το άρθρο 98 του ν. 4808/2021 τροποποιείται το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 και πλέον ο ΟΜΕΔ προσφέρει τις υπηρεσίες συμφιλίωσης σε συλλογικές διαφορές, ενώ μέχρι τότε η συμφιλιωτική διαδικασία διεξαγόταν από υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Έτσι, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας έχει την συνολική ευθύνη της οργάνωσης των μηχανισμών ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών.

Η συμφιλιωτική διαδικασία προσομοιάζει στη μεσολάβηση, όμως τόσο το γράμμα όσο και το πνεύμα του νόμου προβλέπουν μία πιο ευέλικτη διαδικασία.

Η κύρια διαφορά εστιάζεται στα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Ενώ αντικείμενο της μεσολάβησης είναι η σύναψη, ή η ερμηνεία, συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας ή η κατάρτιση κανονισμού εργασίας, η συμφιλίωση μπορεί να αφορά κάθε θέμα, διαφορά ή διαφωνία, που έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, που μπορεί να αφορά την απασχόληση και τους όρους εργασίας, ακόμη και σε ατομικό επίπεδο, που τα μέρη έχουν υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευτούν.

Πρακτικά, η συμφιλίωση μπορεί να αφορά κάθε θέμα και πτυχή που μπορεί να αφορά τις εργασιακές σχέσεις, αρκεί η αίτηση να γίνει από εκπρόσωπο των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή μεμονωμένο εργοδότη, όπως και κάθε διαδικασία ενώπιον του ΟΜΕΔ.

Η συμφιλίωση έχει σκοπό να βελτιώνει τις εργασιακές σχέσεις και ιδανικά να δρα προληπτικά.

Η συμφιλίωση δεν παράγει κατ' ανάγκη αποτέλεσμα, αν και μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Οι συμφιλιωτές επιλέγονται ή αναδεικνύονται με όμοιο τρόπο με την μεσολάβηση, από το κατάλογο του Ειδικού Σώματος Μεσολαβητών και, παρότι στο τέλος της διαδικασίας δεν προβλέπεται να υποβάλουν πρόταση, **συντάσσουν πρακτικό** που βεβαιώνει το αποτέλεσμα, τις θέσεις και τις προτάσεις που εν συνεχεία υπογράφεται από τα μέρη.

Η σύντομη εμπειρία της συμφιλίωσης ενώπιον του ΟΜΕΔ δείχνει πως συχνά τα μέρη επιλύ-

ουν το σύνολο ή ένα μέρος των διαφορών τους, ενίοτε βρίσκοντας λύση και σε άλλα θέματα και τις περισσότερες φορές βελτιώνοντας τη μεταξύ τους σχέση, ακόμη και όταν για διάφορους λόγους, νομικούς ή άλλους, δεν επιλύουν την διαφορά για την οποία προσφεύγουν.

Η άλλη υπαρκτή πλευρά που επίσης η εμπειρία έχει δείξει είναι πως οι κοινωνικοί εταίροι, ο κόσμος της εργασίας, συχνά δεν γνωρίζουν ή και παρανοούν τη διαδικασία και ακόμη συχνότερα δεν γνωρίζουν την ανάληψή της από τον ΟΜΕΔ.

Ο ΟΜΕΔ, για να θεραπεύσει τα παραπάνω, πραγματοποιεί δράσεις ενημέρωσης, όπως εκπαιδευτικά σεμινάρια προς τους κατά τόπους εκπροσώπους των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων, με αφορμή το νέο πλαίσιο υπηρεσιών, όπως περιγράφεται αναλυτικότερα στο κεφάλαιο που αφορά την εκπαίδευση του ΟΜΕΔ.

10. Η Συμφιλίωση, η Μεσολάβηση, και η Διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ προς επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας

Οι διαδικασίες επίλυσης διαφορών που προβλέπονται από τον ν. 1876/1990 είναι τρεις, η συμφιλίωση, η μεσολάβηση, και η διαιτησία. Κάθε μία από αυτές τις διαδικασίες, έχει διαφορετική αποστολή, έστω και αν οι λειτουργίες που επιτελούνται, μπορεί να επικαλυφθούν μερικώς, δημιουργώντας έναν ολοκληρωμένο και λειτουργικά οργανωμένο μηχανισμό.

Από ιδρύσεώς του, ήτοι το 1992, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας παρέιχε υπηρεσίες **μεσολάβησης και διαιτησίας**. Η **συμφιλιωτική διαδικασία**, που αρχικώς προσφερόταν από υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, με το άρθρο 98 του ν. 4808/2021 το οποίο τροποποίησε το άρθρο 13 του ν. 1876/1990, παρέχεται πλέον όπως αναφέρθηκε ειδικότερα παραπάνω, από τον ΟΜΕΔ, διευρύνοντας το πεδίο των συλλογικών εργατικών διαφορών για τις οποίες επιχειρείται επίλυση εντός του Οργανισμού.

Η μεσολάβηση αφορά είτε την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας με καθορισμό των **όρων αμοιβής και εργασίας ή κανονισμού εργασίας** (άρθρο 15 ν. 1876/1990, όπως ισχύει) είτε τον καθορισμό **Προσωπικού Ασφαλείας και προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας** (ν. 1264/1982, όπως ισχύει).

Παρέχεται, επίσης, η διαδικασία του **δημοσίου διαλόγου**, παρόμοια με αυτή της μεσολάβησης, σε περίπτωση που κηρύσσεται απεργιακή κινητοποίηση, κυρίως σε επιχειρήσεις του δημοσίου ή κοινής ωφελείας (ν. 2224/1994).

Η δε διαιτησία, ομοίως οργανωμένη υπό τις ίδιες αρχές, αλλά και με ορισμένες ξεχωριστές διαδικασίες και δικλίδες ασφαλείας εκδίδει απόφαση, με υποχρέωση εφαρμογής. Όμως

απαιτείται κοινή προσφυγή των μερών, ή μονομερής προσφυγή, όπως αναφέρθηκε, μετά από οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης, και μόνο εφόσον αφορά επιχειρήσεις και θέματα δημοσίου χαρακτήρα, κοινής ωφελείας, βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου ή διαφορές που αφορούν το δημόσιο συμφέρον συνδεδεμένο με την λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Σημειώνεται ότι το αντικείμενο της διαιτησίας αφ' ενός μειώθηκε σχετικά, σε συνέχεια των περιορισμών της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία με σκοπό τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλά και διευρύνθηκε καθώς επιλύονται πλέον με διαιτησία και διαφορές που αφορούν το προσωπικό ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας.

Οι διαιτητικές αποφάσεις μπορούν να εφεσιβληθούν έτσι ώστε η διαφορά να επιλύεται οριστικά σε δεύτερο βαθμό. Η σύνθεση της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας περιλαμβάνει τρεις ανώτατους δικαστικούς και δύο διαιτητές του ΟΜΕΔ.

Παρακάτω, επιχειρείται μία συνοπτική παρουσίαση της δραστηριότητας του Οργανισμού στους κύριους τομείς δράσης, δηλαδή την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης, διαιτησίας, και συμφιλίωσης, κατά τα έτη αναφοράς της παρούσας έκθεσης.

Προς υποστήριξη χρησιμοποιούνται σχετικοί πίνακες, που λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές πλευρές της δραστηριότητας του Οργανισμού, με δεδομένα που συλλέγονται τόσο από τον ίδιο τον Οργανισμό, όσο και άλλα που συλλέγονται από πηγές εκτός Οργανισμού, όπου απαιτείται.

Θα πρέπει να επισημανθεί πως ο αριθμός των αιτήσεων (όπου αναφέρεται) δεν ταυτίζεται απόλυτα με τον αριθμό των υποθέσεων που χειρίσθηκε ο Οργανισμός, καθώς ορισμένες υποθέσεις μπορεί να ανακλήθηκαν από τα προσφεύγοντα μέρη ή να τέθηκαν στο αρχείο.

10.1 Οι αιτήσεις που υποβλήθηκαν συνολικά τα έτη 2018 – 2023 και ο τελικός χειρισμός των υποθέσεων από τον ΟΜΕΔ

Κατά το διάστημα 2018-2023 υποβλήθηκαν στον ΟΜΕΔ συνολικά 283 αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης, Διαιτησίας (πρώτου και δευτέρου βαθμού), Δημοσίου Διαλόγου, Προσωπικού Ασφαλείας, Διαιτησίας Προσωπικού Ασφαλείας (πρώτου και δευτέρου βαθμού), και Συμφιλίωσης. Από το σύνολο τους, όμως, ορισμένες δεν είχαν συνέχεια, για λόγους που συνδέονται, είτε με τη στάση των μερών, είτε με τις ισχύουσες νομικές ρυθμίσεις.

Πίνακας 4

Εξέλιξη των αιτήσεων (ετών 2018-2019-2020-2021-2022-2023)																			
	Υποβλήθηκαν						τέθηκαν στο αρχείο ή άκαρπες στην περίπτωση του ΔΔ						χειρίσθηκαν						Σύνολο υποθέσεων που χειρίσθηκαν οι μεσολαβητές & οι διαιτητές 2018-2023
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
μεσολάβηση v. 1876/1990	22	27	5	9	12	15	2	4	1	0	0	0	20	23	4	9	12	15	83
διαιτησία α' βαθμού	8	5	5	1	1	3	0	0	0	0	0	0	8	5	5	1	1	3	23
διαιτησία β' βαθμού (έφεση)	10	1	5	2	0	1	4	1	1	1	0	0	6	0	4	1	0	1	12
προσωπικό ασφαλείας	2	3	2	4	7	2	0	0	0	0	0	0	2	3	2	4	7	2	20
Διαιτησία προσωπικό ασφαλείας α' βαθμού				1	5	2				0	0	0				1	5	2	8
Διαιτησία Προσωπικό ασφαλείας β' βαθμού (έφεση)						2						0						2	2
δημόσιος διάλογος	10	13	11	14	19	10	0	2	1	4	12	7	10	11	10	10	7	3	51
συμφιλίωση	-	-	-	15	17	12				3	2	2				12	15	10	37
ΣΥΝΟΛΟ	52	49	28	46	61	47	6	7	3	8	15	9	46	42	25	38	46	38	236

Ειδικότερα, υποβλήθηκαν:

- (α) 90 αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης,
- (β) 23 αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών διαιτησίας πρώτου βαθμού,
- (γ) 19 αιτήσεις για την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας δεύτερου βαθμού (Έφεση),
- (δ) 77 αιτήσεις για διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου,
- (ε) 20 αιτήσεις για κατάρτιση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας,
- (στ) 10 αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών διαιτησίας, α' και β' βαθμού προσωπικού ασφαλείας,
- (ζ) 44 αιτήσεις για παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης.

Όσον αφορά στη μεσολάβηση, από το σύνολο των 90 αιτήσεων, οι μεσολαβητές χειρίστηκαν 83 υποθέσεις μεσολάβησης, για τις οποίες η αίτηση είχε υποβληθεί τα έτη 2018-2023. Οι υπόλοιπες επτά 7 υποθέσεις μεσολάβησης τέθηκαν στο αρχείο (βλ. πίνακα 4) λόγω ανάκλησης της αίτησης από την πλευρά που την υπέβαλε.

Όσον αφορά στη διαιτησία πρώτου βαθμού, από το σύνολο των 23 υποθέσεων οι διαιτητές ή οι επιτροπές διαιτησίας χειρίστηκαν και τις 23 συνολικά υποθέσεις, και όσον αφορά το δεύτερο βαθμό διαιτησίας (έφεση) από το σύνολο των 19 υποθέσεων για τις οποίες υποβλήθηκε αίτηση, οι Επιτροπές διαιτησίας χειρίστηκαν 12 υποθέσεις, ενώ οι υπόλοιπες επτά 7 εφέσεις έτυχαν χειρισμού από κοινού - «συνεκδικάστηκαν» με αντίστοιχη αίτηση στην ίδια υπόθεση.

Όσον αφορά το Προσωπικό Ασφαλείας, από το σύνολο των 20 υποθέσεων οι μεσολαβητές χειρίστηκαν και τις 20. Αντίστοιχα, όσον αφορά τη Διαιτησία για καθορισμό Προσωπικού Ασφαλείας, οι επιτροπές διαιτησίας χειρίστηκαν και τις 8 υποθέσεις και τέλος, ως προς τη Διαιτησία Β' βαθμού (έφεση) για καθορισμό Προσωπικού Ασφαλείας οι επιτροπές διαιτησίας χειρίστηκαν και τις 2 υποθέσεις.

Όσον αφορά το Δημόσιο Διάλογο από το σύνολο των 77 υποθέσεων, οι Μεσολαβητές χειρίστηκαν τις 51. Από τις υπόλοιπες 26, οι πέντε τέθηκαν στο αρχείο και οι υπόλοιπες 21 κηρύχθηκαν **άκαρπες**, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, όπως τροποποιήθηκε από το αρ. 94 του ν. 4808/2021, αφού δεν συμμετείχαν *αμφότερα τα μέρη* στην διαδικασία ανάδειξης μεσολαβητή, όπως ο νόμος ορίζει.

Όσον αφορά στη συμφιλίωση, από το σύνολο των 44 υποθέσεων οι μεσολαβητές χειρίστηκαν τις 37, ενώ οι υπόλοιπες 7 υποθέσεις αποσύρθηκαν.

Η απόσυρση μπορεί να συνδέεται με συμφωνία των μερών στα εκκρεμή ζητήματα εκτός διαδικασίας ΟΜΕΔ ή με επαναφορά των μερών στη διαδικασία διαπραγμάτευσης.

10.2 Η συγκριτική εξέλιξη του αριθμού των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας μεταξύ των ετών 2011 έως 2023

Για την καλύτερη κατανόηση των επιπτώσεων και του κλίματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αντίστοιχης δραστηριότητας του Ο.ΜΕ.Δ παρατίθενται, στους παρακάτω πίνακες, τα δεδομένα αιτήσεων παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης, διαιτησίας, και διαιτησίας δευτέρου βαθμού (έφεση) ενώπιον του ΟΜΕΔ, από τα οποία προκύπτει σημαντική μείωση των αιτήσεων παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας κατά την περίοδο

2011 - 2023, με εξαίρεση το έτος 2016, κατά το οποίο σημειώνεται ιδιαίτερα αυξημένος αριθμός αιτήσεων μεσολάβησης και αντίστοιχα πιο περιορισμένη αύξηση στις αιτήσεις διαιτησίας.

Παρακάτω, αποτυπώνεται η εξέλιξη των αιτήσεων Μεσολάβησης (Πίνακας 5) και των αιτήσεων Διαιτησίας (Πίνακας 6) με τα επίπεδα της Μεσολάβησης να τείνουν να επιστρέψουν στα προ του 2019 επίπεδα. Ταυτόχρονα, λειτουργεί και η Συμφιλιωτική διαδικασία, η οποία μπορεί και να αφορά κοινά θεματικά πεδία με τη Μεσολάβηση. Η Διαιτησία διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα, κυρίως λόγω θεσμικού πλαισίου και συγκεκριμένα της περιορισμένης δυνατότητας μονομερούς προσφυγής.

Αντιθέτως, οι περισσότερες διαιτητικές υποθέσεις στον Οργανισμό, πλέον, αφορούν ζητήματα καθορισμού Προσωπικού Ασφαλείας και Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας (δεν αποτυπώνεται στους επόμενους πίνακες), για τα οποία σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο, υπάρχει δυνατότητα μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία.

Πίνακας 5

	Αιτήσεις Μεσολάβησης στον ΟΜΕΔ												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Κλαδικές	16	9	3	11	3	9	9	9	9	2	3	1	4
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΕΘΝΙΚΕΣ	9	6	2	10	1	6	7	8	8	1	0	1	2
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΤΟΠΙΚΕΣ	7	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	0	2
Ομοιο-επαγγελματικές	7	4	5	1	6	3	0	3	4	0	2	1	2
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΕΘΝΙΚΕΣ	7	3	5	1	6	3	0	3	4	0	2	1	2
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΤΟΠΙΚΕΣ	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Επιχειρησιακές	21	7	4	9	9	56	10	10	14	3	4	10	9
ΣΥΝΟΛΟ	44	20	12	21	18	68	19	22	27	5	9	12	15

Πίνακας 6

	Αιτήσεις Διαιτησίας Α' Βαθμού στον ΟΜΕΔ												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Κλαδικές	12	6	0	4	4	4	8	5	2	0	0	0	1
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΕΘΝΙΚΕΣ	9	1		3	2	3	5	4	2	0	0	0	0
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΤΟΠΙΚΕΣ	3	5		1	2	1	3	1	0	0	0	0	0
Όμοιο επαγγελματικές	8	1	0	1	1	1	2	0	1	2	1	0	0
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΕΘΝΙΚΕΣ	7	1		1	1	1	2	0	1	2	1	0	0
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΤΟΠΙΚΕΣ	1	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Επιχειρησιακές	9	0	0	2	3	10	1	3	2	3	0	1	2
ΣΥΝΟΛΟ	29	7	0	7	8	15	11	8	5	5	1	1	3

Σε συνέχεια των παραπάνω, στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 7), αποτυπώνονται οι εφέσεις κατά πρωτοβαθμίων διαιτητικών αποφάσεων που υποβλήθηκαν στην πενταμελή επιτροπή διαιτησίας, (Ν. 4303/2014) και η εξέλιξή τους έως σήμερα. Είναι και εδώ εμφανής η μείωση των εφέσεων, δηλαδή των δευτεροβάθμιων διαιτησιών, γεγονός απολύτως λογικό, καθώς οι εφέσεις συνδέονται άμεσα με τις πρωτοβάθμιες διαιτησίες, και τις ακολουθούν χρονικά, έστω και με μειωμένο αριθμό, με χρονική διαφορά φάσης ως επόμενο στάδιο.

Πίνακας 7

	Διαιτησία Β' βαθμού στον ΟΜΕΔ (Εφέσεις Ν. 4303/2014)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Κλαδικές	1	3	7	3	8	1	2	0	0	0	
Εθνικές	1	3	5	1	8	1	2	0	0	0	
Τοπικές	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	
Όμοιοεπαγγελματικές	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	
Εθνικές	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	
Τοπικές	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Επιχειρησιακές	0	2	5	3	2	0	0	0	0	1	
ΣΥΝΟΛΟ	2	5	12	6	10	1	5	1	0	1	

10.3 Οι υποθέσεις που συνολικά ο ΟΜΕΔ χειρίστηκε κατά τα έτη 2018 – 2023, ανεξάρτητα από το έτος υποβολής της αντίστοιχης αίτησης

A. Ο αριθμός των υποθέσεων

Κατά τα έτη 2018 – 2023, οι υποθέσεις που χειρίστηκαν οι μεσολαβητές και οι διαιτητές, **ανεξάρτητα του έτους υποβολής αίτησης**, ανήλθαν στις 251, εκ των οποίων οι 14 υποθέσεις αφορούσαν υποθέσεις που κατατέθηκαν εντός του έτους 2017 και 1 εντός του έτους 2016, αλλά συζητήθηκαν αργότερα.

Πίνακας 8

Εξέλιξη των υποθέσεων που χειρίστηκαν οι Μεσολαβητές & Διαιτητές κατά τα έτη 2018-2019-2020-2021-2022-2023 και των εκκρεμών υποθέσεων από τα έτη 2016 & 2017, που έληξαν το 2018									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ΣΥΝΟΛΟ
μεσολάβηση	1	7	20	23	4	9	12	15	91
διαιτησία α' βαθμού	0	6	8	5	5	1	1	3	29
διαιτησία β' βαθμού	0	0	6	0	4	1	0	1	12
προσωπικό ασφαλείας	0	1	2	3	2	4	7	2	21
προσωπικό ασφαλείας διαιτησία						1	5	2	8
προσωπικό ασφαλείας έφεση								2	2
δημόσιος διάλογος	0	0	10	11	10	10	7	3	51
συμφιλίωση						12	15	10	37
ΣΥΝΟΛΟ	1	14	46	42	25	38	47	38	251

Β. Η πρωτοβουλία υποβολής αιτήσεως

Πίνακας 9

Μέρος που είχε την πρωτοβουλία υποβολής των αιτήσεων μεσολάβησης και διαιτησίας που χειρίστηκε ο Ο.ΜΕ.Δ, κατά έτη 2018 έως 2023																				
	Μεσολάβηση						Διαιτησία Α' Βαθμού						Διαιτησία Β' Βαθμού (έφεση)						Σύνολο Αιτήσεων	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018-2023	
Αίτηση από πλευράς εργαζομένων	17	21	4	9	8	14	8	3	3	1	1	2	0	0	1	0	0	0	83	
κλαδική	9	6	2	2	7	4	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	31	
Ομοιοεπαγγελματική	2	5	0	2	0	2	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	15	
επιχειρησιακή	6	10	2	5	1	8	3	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	37	
Αίτηση από πλευράς εργοδοτών	3	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	3	0	2	0	0	1	11	
κλαδική	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	5	
Ομοιοεπαγγελματική	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
επιχειρησιακή	3	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	
κοινή προσφυγή	0	2	0	0	2	1	0	1	2	0	0	0	3	0	1	1	0	0	13	
κλαδική	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	
Ομοιοεπαγγελματική	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	4	
επιχειρησιακή	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	
ΣΥΝΟΛΟ	20	23	4	9	12	15	8	5	5	1	1	3	6	0	4	1	0	1	118	

Σε σχέση με τις 83 υποβληθείσες αιτήσεις για μεσολάβηση (20 το 2018, 23 το 2019, 4 το 2020, 9 το 2021, 12 το 2022 και 15 το 2023)

(α) 73 υποβλήθηκαν από πλευράς των εργαζομένων, ήτοι ποσοστό 88%,

(β) 5 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργοδοτών, ήτοι ποσοστό 6%,

(γ) 5 υποβλήθηκαν με κοινή προσφυγή των μερών, ήτοι ποσοστό 6%.

10. Η Συμφιλίωση, η Μεσολάβηση, και η Διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ

Σε σχέση με τις 23 υποβληθείσες αιτήσεις διαιτησίας πρώτου βαθμού (8 το 2018, 5 το 2019, 5 το 2020, 1 το 2021 και 3 το 2023)

(α) 18 υποβλήθηκαν από πλευράς των εργαζομένων, ήτοι ποσοστό 78,3%,

(β) 2 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργοδοτών, ήτοι ποσοστό 8,7%,

(γ) 3 υποβλήθηκαν με κοινή προσφυγή των μερών, ήτοι ποσοστό 13%.

Σε σχέση με τις 12 υποβληθείσες αιτήσεις διαιτησίας δευτέρου βαθμού (εφέσεις) (6 το 2018, 4 το 2020, 1 το 2021, και 1 το 2023)

(α) 1 υποβλήθηκε από πλευράς των εργαζομένων, ήτοι ποσοστό 8,3%,

(β) 6 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργοδοτών, ήτοι ποσοστό 50%,

(γ) 5 υποβλήθηκαν με κοινή προσφυγή των μερών, ήτοι ποσοστό 41,7%.

Πίνακας 10

Μέρος που είχε την πρωτοβουλία υποβολής των αιτήσεων Δημοσίου Διαλόγου και Προσωπικού Ασφαλείας και τα έτη 2018-2019-2020-2021-2022-2023																				
	Δημόσιος Διάλογος							Προσωπικό Ασφαλείας							Διαιτησία Προσωπικού Ασφαλείας				Έφεση Προσωπικού Ασφαλείας	Γενικό σύνολο
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολο	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολο	2021	2022	2023	Σύνολο	2023	
από πλευράς εργαζομένων	10	11	10	10	7	3	51	0	0	0	2	2	0	4	1	2	0	3	0	58
από πλευράς εργοδοτών	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	2	5	2	16	0	3	2	5	2	23
κοινή προσφυγή	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	10	11	10	10	7	3	51	2	3	2	4	7	2	20	1	5	2	8	2	81

Σε σχέση με τις 51 υποβληθείσες αιτήσεις για διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου (10 το 2018, 11 το 2019, 10 το 2020, 10 το 2021, 7 το 2022 και 3 το 2023), και οι 51 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργαζομένων, γεγονός λογικό, καθώς η προσφυγή στη διαδικασία του δημοσίου διαλόγου αποτελεί προϋπόθεση της νομιμότητας της απεργίας.

Σε σχέση με τις 30 υποβληθείσες αιτήσεις που αφορούν υποθέσεις προσδιορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, σε στάδιο μεσολάβησης, διαιτησίας α' βαθμού, και διαιτησίας β' βαθμού (2 το 2018, 3 το 2019, 2 το 2020, 5 το

2021, 12 το 2022 και 6 το 2023), οι 23 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργοδοτών και 7 από την πλευρά των εργαζόμενων.

Πίνακας 11

Μέρος που είχε την πρωτοβουλία υποβολής των αιτήσεων συμφιλίωσης, ετών 2021-2023				
	2021	2022	2023	Σύνολο
από πλευράς εργαζομένων	12	15	10	37
από πλευράς εργοδοτών	0	0	0	0
κοινή προσφυγή	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	12	15	10	37

Σε σχέση με τις 37 υποβληθείσες αιτήσεις για διεξαγωγή συμφιλίωσης και οι 37 υποβλήθηκαν από την πλευρά των εργαζόμενων (12 το 2021, 15 το 2022 και 10 το 2023). Αυτά τα 2.5 έτη παροχής υπηρεσιών συμφιλίωσης από τον ΟΜΕΔ το απόλυτο σύνολο των αιτήσεων συμφιλίωσης προέρχονται από την εργατική πλευρά. **Τη στιγμή που η παρούσα έκθεση αποτυπώνεται, εντός του 2024, έχουν υποβληθεί στον Οργανισμό αιτήσεις συμφιλίωσης και από την εργοδοτική πλευρά.** Με σκοπό την πληρότητα της εξέλιξης των αιτήσεων Συμφιλίωσης ενώπιον του Οργανισμού σημειώνεται ότι το 2024 υποβλήθηκαν δεκαπέντε 15 αιτήσεις για συμφιλίωση, που σημαίνει ότι η συμφιλίωση τείνει να αναδειχθεί σε μια κύρια δραστηριότητα του Οργανισμού.

Γ. Το είδος των συλλογικών ρυθμίσεων

Από τις συνολικά 132 υποθέσεις που χειρίστηκαν οι Μεσολαβητές και οι Διαιτητές (βλ. πίνακα 9), προς κατάρτιση επιχειρησιακών συλλογικών ρυθμίσεων έτειναν οι 65, ήτοι ποσοστό 49%, προς κατάρτιση κλαδικών έτειναν οι 47, ήτοι ποσοστό 36%, και προς κατάρτιση ομοιοεπαγγελματικών οι 20, ήτοι ποσοστό 15%.

Πίνακας 12

Κατάταξη υποθέσεων του ν. 1876/90 κατά είδος ετών χειρισμού 2018 - 2023, ανεξαρτήτως ετών έναρξης διαπραγματεύσεων									
		κλαδικές (εθνικές – τοπικές)			ομοιοεπαγγελματικές (εθνικές - τοπικές)			επιχειρησιακές	Τελικό Σύνολο
		εθνικές	τοπικές	Σύνολο κλαδικών (εθνικών και τοπικών)	εθνικές	τοπικές	Σύνολο ομοιοεπαγγελ- ματικών (εθνικών και τοπικών)		
μεσολάβηση	2016	1		1					1
	2017	2		2				5	7
	2018	8	1	9	2		2	9	20
	2019	5	1	6	5		5	12	23
	2020	1	1	2				2	4
	2021		2	2	2		2	5	9
	2022	1		1	1		1	10	12
	2023	2	2	4	2		2	9	15
διαιτησία	2017	4	1	5	1		1		6
	2018	5		5			0	3	8
	2019	2		2	1		1	2	5
	2020				2		2	3	5
	2021				1		1		1
	2022							1	1
	2023	1		1				2	3
Έφεση	2018	5		5				1	6
	2019								0
	2020	2		2	2		2		4
	2021				1		1		1
	2022			0					0
	2023							1	1
Σύνολο		39	8	47	20	0	20	65	132

Στον πίνακα αναφέρονται τα έτη υποβολής και έναρξης διαπραγματεύσεων των υποθέσεων που χειρίστηκαν οι Μ&Δ κατά τα έτη 2018 - 2023. Τα έτη αίτησης και χειρισμού (και ολοκλήρωσης) μίας υπόθεσης δεν ταυτίζονται κατ' ανάγκη.

Δ. Το είδος, ιδιωτικός ή δημόσιος τομέας, της εφαρμογής των συλλογικών ρυθμίσεων

Η μεγάλη πλειοψηφία των υποθέσεων κατά τα έτη 2018 - 2023, αφορούσε υποθέσεις που εντάσσονται στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, επί των συνολικά 132 υποθέσεων, οι 115, ήτοι ποσοστό 87%, εντάσσονται στον ιδιωτικό τομέα, και 17 στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ήτοι ποσοστό 13%, (βλ. πίνακα 13). Τα παραπάνω, όπως και ο ακόλουθος πίνακας από τον οποίο προκύπτουν αφορούν μόνο υποθέσεις μεσολάβησης προς κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και υποθέσεις διαιτησίας α' και β' βαθμού.

Στη Συμφιλίωτική διαδικασία, που δεν καταγράφεται στον πίνακα 12 υπήρξαν περιπτώσεις τόσο από τον ιδιωτικό τομέα, και τον λεγόμενο ευρύτερο δημόσιο (πρώην ΔΕΚΟ, δημοτικές επιχειρήσεις ύδατος άρδευσης ΔΕΥΑ), όσο και από τον προσδιοριζόμενο ως στενά δημόσιο τομέα, όπως παραδείγματος χάριν περίπτωση συμφιλίωσης με αιτούσα πλευρά υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου ενός υπουργείου.

10. Η Συμφιλίωση, η Μεσολάβηση, και η Διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ

Πίνακας 13

Κατάταξη υποθέσεων κατά ιδιοκτησιακό καθεστώς εργοδότη, ετών 2018-2023				
		ιδιωτικός τομέας	ευρύτερος δημόσιος τομέας	ΣΥΝΟΛΟ
μεσολάβηση	2016	1	0	1
	2017	6	1	7
	2018	18	2	20
	2019	21	2	23
	2020	3	1	4
	2021	8	1	9
	2022	10	2	12
	2023	13	2	15
διαιτησία	2017	5	1	6
	2018	8	0	8
	2019	4	1	5
	2020	3	2	5
	2021	1	0	1
	2022	0	1	1
	2023	3	0	3
έφεση	2018	6	0	6
	2019	0	0	0
	2020	4	0	4
	2021	1	0	1
	2022	0	0	0
	2023	0	1	1
Σύνολο		115	17	132

Ε. Η γεωγραφική περιοχή εφαρμογής των αιτήσεων συλλογικών διαπραγματεύσεων

- Οι υποθέσεις μεσολάβησης και διαιτησίας α' & β' βαθμού

Ως προς τη γεωγραφική περιοχή, την οποία καλύπτουν οι 132 υποθέσεις, προκύπτει ότι οι 75, ήτοι ποσοστό 56,8%, αφορούν ολόκληρη την χώρα, δηλαδή πρόκειται για εθνικού χαρακτήρα ρυθμίσεις.

Από τις υπόλοιπες 57, ήτοι ποσοστό 43,2%, οι 26 αφορούν την Αττική, οι 12 την Κρήτη, οι 8 την Μακεδονία, οι 4 την Θεσσαλία, οι 3 το Ιόνιο (Κέρκυρα), ενώ οι 2 την Ήπειρο, 1 το Β. Αιγαίο και επίσης 1 την Στερεά Ελλάδα (βλ. πίνακα 14).

Οι υποθέσεις με πεδίο εφαρμογής «όλη τη χώρα» αφορούν επιχειρήσεις ή κλάδους είτε με δραστηριότητα σε όλη τη χώρα είτε με δραστηριότητα σε περισσότερα των τριών γεωγραφικών διαμερισμάτων.

Τα παραπάνω, ομοίως με προηγουμένως, αφορούν αποκλειστικά υποθέσεις μεσολάβησης, και διαιτησίας α' & β' βαθμού.

Πίνακας 14

Κατάταξη υποθέσεων κατά γεωγραφική περιοχή (μεσολάβηση, διαιτησία, έφεση)																										
	Μεσολάβηση								Διαιτησία							Διαιτησία Β' βαθμού (Έφεση)						ΟΝΟΜΑΣ				
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023					
Αττική		2	5	4	1	3	3	2		2		3				1										26
Μακεδονία		1	2				2	1		1	1															8
Δωδεκάνησα																										0
Εύβοια																										0
Ήπειρος			1								1															2
Θεσσαλία				1			1	1							1											4
Θράκη																										0
Ιόνιο (Κέρκυρα)				1		2																				3
Κρήτη		1	1	4	1	1	1	2	1																	12
Κυκλάδες																										0
Β. Αιγαίο (Χίος)			1																							1
Πελοπόννησος																										0
Στερεά Ελλάδα				1																						1
Όλη η χώρα	1	3	10	12	2	3	5	9	5	5	3	2	1	1	2	5		4	1			1				75
ΣΥΝΟΛΟ	1	7	20	23	4	9	12	15	6	8	5	5	1	1	3	6	0	4	1	0	1					132

- Οι υποθέσεις δημόσιου διαλόγου, προσωπικού ασφαλείας και συμφιλίωσης

Ως προς τη γεωγραφική περιοχή την οποία καλύπτουν οι 119 υποθέσεις δημοσίου διαλόγου, προσωπικού ασφαλείας α' & β' βαθμού, καθώς και συμφιλίωσης, προκύπτει ότι οι 45, ήτοι ποσοστό 38%, αφορούν την Αττική και οι 43, ήτοι ποσοστό 36%, αφορούν όλη την χώρα.

Από τις υπόλοιπες 31, ήτοι ποσοστό 27%, οι 16 αφορούν την Μακεδονία, οι 5 την Κρήτη, οι 2 τα Δωδεκάνησα, οι 2 την Στερεά Ελλάδα, οι 2 την Πελοπόννησο και οι υπόλοιπες 4 αφορούν 1 την Εύβοια, 1 την Ήπειρο, 1 το Ιόνιο (Κέρκυρα), και 1 τις Κυκλάδες (βλ. πίνακα 15).

Πίνακας 15

Κατάταξη υποθέσεων κατά γεωγραφική περιοχή προσωπικό ασφαλείας, διαιτησία προσωπικού ασφαλείας, έφεση προσωπικού ασφαλείας, δημόσιος διάλογος, συμφιλίωση, ετών 2018-2023																					
	Προσωπικό Ασφαλείας							Προσωπικό Ασφαλείας διαιτησία			Προσωπικό Ασφαλείας έφεση 2023	Δημόσιος διάλογος						Συμφιλίωση			ΣΥΝΟΛΟ
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Αττική	1		2	1	1	4	1		2		1	8	5		5	1	1	2	6	4	45
Μακεδονία		2			3	1	1	1	2	1			1	2		1			1		16
Δωδεκάνησα																	1	1			2
Εύβοια																				1	1
Ήπειρος																		1			1
Θεσσαλία																					0
Θράκη																					0
Ιόνιο (Κέρκυρα)																		1			1
Κρήτη																		1	2	2	5
Κυκλάδες																			1		1
Β. Αιγαίο (Χίος)																					0
Πελοπόννησος																				2	2
Στερεά Ελλάδα																	1	1			2
Όλη η χώρα			1	1		2			1	1	1	2	5	8	5	5	2	6	2	1	43
ΣΥΝΟΛΟ	1	2	3	2	4	7	2	1	5	2	2	10	11	10	10	7	3	12	15	10	119

ΣΤ. Η κατάληξη των υποθέσεων μεσολάβησης και διαιτησίας α' & β' βαθμού (ν. 1876/1990) που χειρίσθηκε ο ΟΜΕΔ τα έτη 2018 – 2023

Η κατάληξη των υποθέσεων που χειρίσθηκε ο ΟΜΕΔ

► Υποθέσεις Μεσολάβησης & Διαιτησίας

Όπως προαναφέρθηκε, κατά τα έτη 2018 - 2023, οι Μεσολαβητές χειρίσθηκαν συνολικά 91 υποθέσεις μεσολάβησης και οι διαιτητές 29 υποθέσεις διαιτησίας πρώτου βαθμού και 12 υποθέσεις διαιτησίας δευτέρου βαθμού.

Η εξέλιξη των υποθέσεων αυτών αποτυπώνεται στον Πίνακα 16, και έχει ως εξής:

Από τις 91 υποθέσεις μεσολάβησης:

- οι 33 έληξαν με κατάρτιση ΣΣΕ,
- οι 29 έληξαν αρνητικά χωρίς περαιτέρω διαδικασίες ενώπιον του ΟΜΕΔ,
- σε 21 από αυτές έγινε προσφυγή στη διαιτησία,
- σε 3 υπήρξε αναστολή διαδικασίας της μεσολάβησης, κοινή συναινέσει,
- και οι 5 ήταν ακόμη εκκρεμείς την 1^η Ιανουαρίου του 2024, χρονική περίοδος που δεν αναλύεται στην παρούσα έκθεση.

Αντιστοίχως, από τις 29 υποθέσεις διαιτησίας πρώτου βαθμού

- οι 23 έληξαν με έκδοση διαιτητικής απόφασης (ΔΑ),
- οι 3 έληξαν με κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ), απευθείας από τα μέρη, ενώ βρισκονταν στο στάδιο της διαιτησίας,
- υπήρξε 1 αναστολή της διαιτησίας κοινή συναινέσει,
- ενώ 2 ήταν ακόμη εκκρεμείς την 1^η Ιανουαρίου του 2024, χρονική περίοδος που δεν αναλύεται στην παρούσα έκθεση.

Αντιστοίχως, από τις 12 υποθέσεις διαιτησίας δευτέρου βαθμού:

- οι 11 έληξαν με έκδοση διαιτητικής απόφασης,
- και 1 ΣΣΕ απευθείας από τα μέρη, εκτός ΟΜΕΔ, επανεκκινώντας τις απευθείας διαπραγματεύσεις.

Πίνακας 16

Κατάληξη των Υποθέσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ, κατά τα έτη 2018 – 2023, καθώς και των προερχομένων από προηγούμενα έτη υποθέσεων, που έληξαν εντός των ετών 2018 – 2023									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολα
Υποθέσεις μεσολάβησης Ν. 1876/1990	1	7	20	23	4	9	12	15	91
κατάρτιση ΣΣΕ ή ΚΕ	1	4	9	6	1	3	7	2	33
έληξαν αρνητικά χωρίς περαιτέρω ενέργειες		2	1	8	3	5	4	6	29
έληξαν αρνητικά, με μετέπειτα προσφυγή σε διαιτησία		1	9	7		1	1	2	21
Απόσυρση αίτησης και λήξη διαδικασίας			1	2					3
εκκρεμείς την 1.1.2024								5	5
Υποθέσεις διαιτησίας α' βαθμού		6	8	5	5	1	1	3	29
έκδοση ΔΑ		6	6	3	5	1	1	1	23
κατάρτιση ΣΣΕ			2	1					3
Απόσυρση αίτησης και λήξη διαδικασίας				1					1
εκκρεμείς την 1.1.2024								2	2
Υποθέσεις διαιτησίας β' βαθμού			6		4	1		1	12
έκδοση ΔΑ			6		4	1		0	11
κατάρτιση ΣΣΕ								1 ΣΣΕ εκτός ΟΜΕΔ	1
εκκρεμείς την 1.1.2024									0

► Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου

Από τις 51 υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου

- οι 23 έληξαν θετικά, δηλαδή με λήξη της απεργιακής κινητοποίησης, συνήθως με ικανοποίηση του συνόλου ή μέρους των αιτημάτων.
- Οι συνολικές αιτήσεις δημοσίου διαλόγου ήταν 77, ενώ οι 26 τέθηκαν στο αρχείο. Ειδικότερα για τα έτη 2021 - 2023, οι 23 εξ αυτών κηρύχθηκαν άκαρπες σύμφωνα με το νόμο, προφανώς λόγω μη προσέλευσης κάποιου από τα δύο μέρη. Έτσι, κατά τα έτη 2021 – 2023, μόνο οι 20 εκ των αντίστοιχων 43 αιτήσεων Δημοσίου Διαλόγου τελικώς έγιναν αντικείμενο χειρισμού. Τα παραπάνω στοιχεία, συνδυαστικά με τον πίνακα 17, προέρχονται από τον πίνακα 4 της παρούσας έκθεσης.

Πίνακας 17

Κατάληξη των Υποθέσεων Δημοσίου Διαλόγου που χειρίσθηκε ο ΟΜΕΔ, κατά τα έτη 2018 – 2023							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολα
Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου	10	11	10	10	7	3	51
έληξαν θετικά	6	8	3	2	3	1	23

► *Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας*

Από τις 21 υποθέσεις προσωπικού ασφαλείας στη μεσολάβηση:

- οι 3 έληξαν θετικά,
- οι 8 έληξαν αρνητικά και προχώρησαν στη διαιτησία,
- οι 6 έληξαν αρνητικά χωρίς περαιτέρω ενέργειες,
- οι 2, με λήξη της διαδικασίας *κοινή συναινέσει*, καθώς τα μέρη συμφώνησαν απευθείας εκτός ΟΜΕΔ,
- και οι 2 ήταν ακόμη εκκρεμείς την 1^η Ιανουαρίου του 2024, χρονική περίοδος που δεν αναλύεται στην παρούσα έκθεση.

Πίνακας 18

Κατάληξη των Υποθέσεων Προσωπικού Ασφαλείας και Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας που χειρίσθηκε ο ΟΜΕΔ κατά τα έτη 2018 – 2023, καθώς και των προερχομένων από προηγούμενα έτη υποθέσεων, που έληξαν εντός των ετών 2018 - 2023								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολα
Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας & ΠΕΕΥ	1	2	3	2	4	7	2	21
έληξαν θετικά		2	1					3
έληξαν αρνητικά – ακολούθησε προσφυγή στη διαιτησία					2	6		8
έληξαν αρνητικά			1	2	2		1	6
Αρχείο, αναστολή διαδικασίας	1		1					2
εκκρεμείς την 1.1.2024						1	1	2

► **Υποθέσεις Διαιτησίας Προσωπικού Ασφαλείας Α' βαθμού**

Από τις 8 υποθέσεις διαιτησίας προσωπικού ασφαλείας α' βαθμού

- Στις 7 καθορίστηκε το προσωπικό ασφαλείας με έκδοση διαιτητικής απόφασης (ΔΑ),
- ενώ στη 1 τα μέρη συμφώνησαν μεταξύ τους, στο πλαίσιο της διαιτησίας.

Πίνακας 19

Κατάληξη των Υποθέσεων Διαιτησίας Α' βαθμού Προσωπικού Ασφαλείας και Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ κατά τα έτη 2018 – 2023				
	2021	2022	2023	Σύνολο
Υποθέσεις Διαιτησίας Προσωπικού Ασφαλείας	1	5	2	8
έκδοση ΔΑ		5	2	7
Υπεγράφη Συμφωνητικό, μεταξύ των Μερών	1			1

► **Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας Διαιτησίας Β' βαθμού (έφεση)**

Από τις 2 υποθέσεις Διαιτησίας καθορισμού Προσωπικού Ασφαλείας β' βαθμού (έφεση)

- στη 1 υπήρξε καθορισμός προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, με έκδοση διαιτητικής απόφασης (ΔΑ),
- ενώ η άλλη 1 παρέμενε εκκρεμής την 1^η Ιανουαρίου του 2024, περίοδο εκτός της παρούσας έκθεσης.

Πίνακας 20

Υποθέσεις Διαιτησίας Β' βαθμού (έφεση) Προσωπικού Ασφαλείας που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ το 2021 - 2023		
	2023	Σύνολο
Υποθέσεις Διαιτησίας Β' βαθμού (έφεση) Προσωπικού Ασφαλείας & ΠΕΕΥ	2	2
έκδοση διαιτητικής απόφασης ΔΑ	1	1
εκκρεμείς την 1.1.2024	1	1

Το χρονικό διάστημα που από το νόμο προβλέπεται η προσφυγή σε Διαιτησία Β' βαθμού (έφεση) για κατάρτιση Προσωπικού Ασφαλείας & Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας είναι από το 2021, ν. 4808/2021, ενώ πρώτη έφεση επί ΔΑ που αφορά ΠΑ & ΠΕΕΥ υπεβλήθη το 2023.

► Υποθέσεις Συμφιλίωσης

Από τις 37 υποθέσεις Συμφιλίωσης

- οι 14 έληξαν θετικά,
- οι 2 έληξαν θετικά με ορισμένους εκ των συμβαλλομένων,
- οι 17 έληξαν χωρίς άμεσο θετικό αποτέλεσμα στα προς επίλυση θέματα της αίτησης,
- οι 2 οι υποθέσεις τέθηκαν στο αρχείο, με παράλληλη συμφωνία των μερών,
- ενώ οι τελευταίες 2 παρέμεναν εκκρεμείς, κατά την 1^η Ιανουαρίου του 2024, περίοδο εκτός της παρούσας έκθεσης.

Πίνακας 21

Υποθέσεις Συμφιλίωσης που χειρίσθηκε ΟΜΕΔ το διάστημα 2021-2023				
	2021	2022	2023	Σύνολο
Υποθέσεις Συμφιλίωσης	12	15	10	37
έληξαν θετικά	3	5	6	14
Έληξαν θετικά με ορισμένους συμβαλλόμενους	2			2
Χωρίς άμεσο θετικό αποτέλεσμα στην πλειοψηφία των αιτημάτων	6	9	2	17
Αναστολή διαδικασίας	1	1		2
εκκρεμείς την 1.1.2024			2	2

10.4 Συμπεράσματα

Από το σύνολο του παραπάνω κεφαλαίου μπορούν να συναχθούν κάποια συνοπτικά συμπεράσματα.

- Οι υποθέσεις μεσολάβησης είναι περισσότερες σε σχέση με το σύνολο των αιτήσεων παροχής υπηρεσιών του ΟΜΕΔ στις λοιπές διαδικασίες.
- Οι επιχειρησιακές συμβάσεις είναι πολλαπλάσιες έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων.
- Παρότι συνολικά οι περισσότερες αιτήσεις υποβάλλονται από την εργατική πλευρά, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που οι αιτήσεις υποβάλλονται από την εργοδοτική πλευρά, καταλαμβάνοντας πολύ μεγάλο ποσοστό ειδικά στην διαιτησία β' βαθμού (50% υπεβλήθησαν από εργοδότες), αλλά και σε υποθέσεις προσωπικού ασφαλείας, όπου η πλειοψηφία των υποθέσεων προέρχεται ρητά από αίτηση εργοδοτών, 16 έναντι 4, παρότι υπόχρεη απέναντι στο νόμο προς διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία.
- Το σύνολο των διαδικασιών δημοσίου διαλόγου όπως, και συμφιλίωσης, προέρχεται από την εργατική πλευρά, κατά την υπό εξέταση περίοδο, ενώ τη στιγμή που η παρούσα έκθεση ανανεώνεται, εντός του 2024, έχει υποβληθεί στον Οργανισμό αρκετός αριθμός αιτήσεων συμφιλίωσης και από την εργοδοτική πλευρά.
- Ο ΟΜΕΔ απευθύνεται πρωτίστως στον αμιγώς ιδιωτικό τομέα, από όπου προέρχονται οι περισσότερες αιτήσεις. Πάντως, αρκετές υποθέσεις συνδέονται με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.
- Όσον αφορά τη γεωγραφική κατανομή των υποθέσεων υπερέχει, εξαιρουμένων των συμβάσεων που αφορούν όλη τη χώρα, η Αθήνα και η Θεσσαλονίκη (με τη λοιπή Μακεδονία), και η Κρήτη. Σαφώς, πρώτιστο λόγο έχει η ίδια η δυναμική, το μέγεθος και η διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων σε αυτές τις περιοχές. Εν συνεχεία συνδέεται με το που είναι ήδη γνωστός ο Οργανισμός, από παλιότερες υποθέσεις, και πρόσωπα.

Πλέον χάριν της τεχνολογίας μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως συναντήσεις εντός του ΟΜΕΔ από το σύνολο της χώρας, όπου και αν βρίσκονται τα εμπλεκόμενα μέρη, αυξάνοντας εκθετικά τις δυνατότητες του Οργανισμού προς την Περιφέρεια, ενώ διατηρείται πάντα η δυνατότητα οι μεσολαβητές και διαιτητές να μεταβούν οπουδήποτε στην Ελλάδα, προς πραγματοποίηση δια ζώσης συναντήσεων, χωρίς κόστος για τα εμπλεκό-

μενα μέρη.

Σε όλα τα παραπάνω εντάσσονται και οι ενέργειες του Οργανισμού να πραγματοποιήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια σε όλες τις περιφέρειες με αντικείμενο τις υπηρεσίες του Οργανισμού και πώς αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν από τα Μέρη, όπως θα αναλυθεί στο επόμενο κεφάλαιο.

- Ο COVID-19 περιόρισε σε βαθμό τις υποθέσεις το 2020, σε ένα βαθμό και τα επόμενα έτη έως και το 2022, καθώς ανέστειλε ή καθυστέρησε τις διαδικασίες. Επιτάχυνε όμως τη μετάβαση σε ψηφιακές διαδικασίες που έχουν παραμείνει και διευκολύνουν.
- Επίσης, ενώ οι ψηφιακές διαδικασίες αποδεδειγμένα διευκολύνουν τη διαδικασία μηδενίζοντας αποστάσεις, επιφέρουν στην πράξη περισσότερες συναντήσεις, κοινές και κατ' ιδίαν, μέχρι την ολοκλήρωση μίας υπόθεσης, ανεξαρτήτως της κατάληξής της. Έτσι, συχνά οι υποθέσεις διαρκούν περισσότερο από ότι παλαιότερα συνηθιζόταν.
- Το ποσοστό επιτυχίας των μεσολαβήσεων (40%) μπορεί να θεωρηθεί μάλλον επιτυχές, αν συνυπολογιστεί πως αφορά περιπτώσεις που έχουν ήδη αποτύχει στο στάδιο των απευθείας διαπραγματεύσεων, συχνά των πιο περίπλοκων, καθώς και πως η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία δεν επιτρέπεται παρά μόνο υπό αυστηρές και συγκεκριμένες συνθήκες, που σχετίζονται αποκλειστικά με τον κλάδο.
- Το παραπάνω ποσοστό επιτυχίας μεγαλώνει αν εξεταστεί η έκβαση των υποθέσεων δημοσίου διαλόγου με θετικές συνέπειες, τόσο στα μέρη, τα αιτήματα και την σχέση τους, όσο και σε όλο το κοινωνικό σύνολο σε όρους οικονομικούς, κοινωνικούς και ψυχολογικούς, παραδείγματος χάριν οι θετικές συνέπειες μίας απεργίας σε ΜΜΜ όταν έχει αποφευχθεί.
- Σε σχέση με τον δημόσιο διάλογο αποδεδειγμένα βοηθά προς αυτή την κατεύθυνση, μόνο εάν τα μέρη το επιτρέψουν, έχοντας διάθεση διαλόγου, δηλαδή όταν η μεν αιτούσα πλευρά δεν το θεωρεί απλώς ως ένα τυπικό βήμα για να μην κηρυχθεί η απεργία παράνομη και η εργοδοτική πλευρά αποδέχεται να συμμετάσχει. Το υψηλό ποσοστό άκαρπων αναδείξεων οδηγεί σε αυτό το συμπέρασμα. Βεβαίως, στην περίπτωση των εκπροσώπων του δημοσίου τομέα η μη συμμετοχή ως επί το πλείστον συνδέεται με τις εσωτερικές τους διαδικασίες και την βραδύτητα έγκαιρης εσωτερικής ενημέρωσης.
- Οι περισσότερες των περιπτώσεων αδυναμίας καθορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας συνδέονται με διαφορά στην ερμηνεία και την εφαρμογή του νόμου, και συγκεκριμένα στην φράση «Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας.»

- Σχεδόν οι μισές συμφιλιώσεις είχαν θετική έκβαση με ικανοποίηση έστω κάποιου μέρους των αρχικών αιτημάτων. Σε άλλες περιπτώσεις, στις οποίες αυτή η συναίνεση δεν επετεύχθη, κατά δήλωση της μίας πλευράς, τα μέρη μπόρεσαν να βρουν άλλα πεδία συμφωνιών ή/και ανάπτυξης της σχέσης τους, ενώ σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις η μεταξύ των μερών σχέση ήταν βελτιωμένη μετά την έκβαση της υπόθεσης, σε σχέση με πριν.
- Η συμφιλίωση δεν έχει γίνει ακόμη επαρκώς γνωστή στα μέρη, κάτι που αφορά ακόμη και τα μέρη που προσφεύγουν ή καλούνται σε αυτήν. Η έλλειψη ενημέρωσης αφορά τη διαδικασία, τις δυνατότητες, συγχέεται με μεσολάβηση, στην καλύτερη περίπτωση, ή με διαδικασία δικαστηρίου.

Προς την κατεύθυνση ενημέρωσης και εκπαίδευσης ο Οργανισμός σχεδιάζει και υλοποιεί ενημερωτικές και εκπαιδευτικές δράσεις, όπως θα αναπτυχθεί στα επόμενα κεφάλαια.

11. Η συμμετοχή του ΟΜΕΔ στην Δημόσια Διαβούλευση για τον Κατώτατο Μισθό

Κατά τα έτη μελέτης της παρούσας έκθεσης ο ΟΜΕΔ διαδραματίζει συντονιστικό ρόλο στη διαβούλευση για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου της χώρας, υποστηρίζοντας διαβούλευση που λαμβάνει χώρα.

Ειδικότερα, με το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, μετά την 1.1.2018, ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο διαμορφώνονται με απόφαση του/της Υπουργού Εργασίας, με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου έπειτα από ευρεία διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης, με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομώνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας.

Η διαβούλευση συντονίζεται από την Επιτροπή Συντονισμού της Διαβούλευσης που αποτελείται από τον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ και από δύο ακόμη πρόσωπα κύρους, ως εκπρόσωποι του/της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης & του/της Υπουργού Οικονομικών. Επίσης, η γραμματειακή υποστήριξη της διαβούλευσης γίνεται από τις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ.

Έτσι, από το 2018 έως και τη φετινή χρονιά, 2024, με εξαίρεση μόνο κάποιες αναβολές και ματαιώσεις της διαδικασίας κατά την πρώτη φάση της πανδημίας, κάθε χρόνο λαμβάνει χώρα η διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων, με προεδρεύοντα τον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ,

και με την υποστήριξη των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ σε χρόνους που ο νόμος ορίζει.

Αρχικά με την υποστήριξη του ΟΜΕΔ διεξήχθη η διαβούλευση και ο συντονισμός των φορέων για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού για το 2019.

Πέραν του 2019, η διαδικασία για τον καθορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού έλαβε χώρα κατά τα έτη 2020, 2021, 2022, 2023 και 2024.

Στις διαβουλεύσεις συμμετέχουν, όπως προβλέπεται, οι ακόλουθοι: οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ, τα ινστιτούτα τούς ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΙΟΒΕ, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕΜΥ-ΕΣΕΕ, ΙΝΣΕΤΕ, ΙΝΣΒΕ καθώς και η Τράπεζα της Ελλάδος, η ΕΛΣΤΑΤ, η ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ), το ΚΕΠΕ, και τα προηγούμενα χρόνια το ΕΙΕΑΔ, έως την κατάργησή του.

Τέλος, ο ΟΜΕΔ, στο πλαίσιο της εν λόγω διαδικασίας, εκπόνησε κατά τα αντίστοιχα έτη σχετικές μελέτες και τις παρέδωσε αρμοδίως στους συμμετέχοντες φορείς.

12. Η εσωτερική εκπαιδευτική δραστηριότητα

12.1. Ο Κανονισμός εκπαίδευσης και επιτροπή εκπαίδευσης ως διαδικασίες του ΟΜΕΔ

Η σημασία που αποδίδει ο ΟΜΕΔ στην εκπαιδευτική του διαδικασία αποδεικνύεται από την έκδοση Κανονισμού Εκπαιδευτικής Δραστηριότητας του ΟΜΕΔ (ΦΕΚ 3435/Β'31.12.2013) που ρυθμίζει συνολικά τα σχετικά με την εκπαίδευση θέματα, καθώς και από τη λειτουργία της Επιτροπής Εκπαίδευσης που συστήνεται με απόφαση του ΔΣ, με καταρχήν δωδεκάμηνη θητεία και δυνατότητα παράτασης (άρθρο 6, του σχετικού κανονισμού).

Η Επιτροπή Εκπαίδευσης, με ισοβαρή εκπροσώπηση εκπροσώπων των εργατικών και εργοδοτικών Μελών του ΔΣ, έχει την ευθύνη του προγραμματισμού των εκπαιδευτικών δράσεων και των σχετικών εισηγήσεων προς το ΔΣ, το οποίο τελικώς αποφασίζει.

Στην Επιτροπή Εκπαίδευσης συμμετέχει κοινός εκπρόσωπος των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών προς αμεσότερη επικοινωνία και συμμετοχή.

Ωστόσο, από το σύνολο των Μεσολαβητών & Διαιτητών ζητείται, τουλάχιστον δύο φορές τον χρόνο, να αξιολογήσει το εκπαιδευτικό έργο και να προτείνει θεματολογία και εισηγητές, σύμφωνα με την κρίση και τις ανάγκες τους, μέσω συναντήσεων ή συμπλήρωσης ανωνυμοποιημένων ερωτηματολογίων.

Στην Επιτροπή Εκπαίδευσης μπορούν να συμμετέχουν, όποτε τούς ζητείται, και λοιποί υπηρεσιακοί παράγοντες του Οργανισμού ή/και ο Πρόεδρος του Οργανισμού.

12.2 Εσωτερικά Σεμινάρια

Ένα μεγάλο μέρος της εκπαιδευτικής πολιτικής του Οργανισμού απευθύνεται στο εσωτερικό του, κυρίως στους Μεσολαβητές και Διαιτητές, με σκοπό την εκπαίδευσή τους και τη συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Έτσι, ο ΟΜΕΔ πραγματοποιεί και **εσωτερικά** σεμινάρια με σκοπό την εκπαίδευση σε επίκαιρα ζητήματα, την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών, την όσμωση, μεταξύ των Μεσολαβητών και Διαιτητών, την διατήρηση της ετοιμότητά τους, την ανάπτυξη διεπιστημονικότητας στην προσέγγιση των φαινομένων και την ανάπτυξη, μεταξύ άλλων, *οριζόντιων δεξιοτήτων*.

Τα εσωτερικά σεμινάρια λαμβάνουν χώρα αρκετές φορές το χρόνο, συχνά μία με δύο φορές το μήνα, με συγκεκριμένη κάθε φορά θεματολογία με εισηγητή/ές είτε μέλη των Ειδικών Σωμάτων, είτε εξωτερικούς εισηγητές, ειδικούς σε κάποιο αντικείμενο και στο υπό ανάπτυξη θέμα του σεμιναρίου.

Την περίοδο 2018 – 2023 πραγματοποιήθηκαν τριάντα πέντε (35) εσωτερικά σεμινάρια εντός του Οργανισμού, παρά την παρατεταμένη περίοδο ματαίωσης των δράσεων λόγω μέτρων προστασίας κατά του κορονοϊού. Η θεματολογία υπήρξε «ισόκατανεμημένη» μεταξύ αφενός παρουσίασης, και ανάλυσης υποθέσεων, που είχαν λάβει χώρα και είχαν ολοκληρωθεί εντός του Οργανισμού (17) και αφετέρου άλλων θεμάτων (18), πάντα σχετικών με τον Οργανισμό, με εισηγητές στελέχη οργανισμών, ακαδημαϊκούς ή άλλους ειδικούς. Τα εσωτερικά σεμινάρια των ετών 2018 - 2023 απεικονίζονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Η εσωτερική εκπαίδευση αυτού του είδους είναι διαρκής και έρχεται να προστεθεί στην εκπαίδευση, θεωρητική και επί του πεδίου, που λαμβάνουν οι Μεσολαβητές και Διαιτητές κατά την είσοδό τους στα Ειδικά Σώματα και μέχρι την ανάληψη των καθηκόντων τους, στην οποία μπορούν να συμμετέχουν και παλιότεροι συνάδελφοί τους. Αναλυτικά, σε επόμενο κεφάλαιο.

Επίσης, πολύ πρόσφατα, τα έτη 2022 και 2023, οι Μεσολαβητές και Διαιτητές συμμετείχαν ενεργά σε μία μεγάλης διάρκειας εκπαιδευτική δράση με διεθνή χαρακτηριστικά, αποτέλεσμα εκπαιδευτικής συνεργασίας του ΟΜΕΔ και του διεθνούς κέντρου εκπαίδευσης της διεθνούς οργάνωσης εργασίας (ITC – ILO), **σημείο ορόσημο** της συνολικής λειτουργίας του Οργανισμού.

Τα παραπάνω αναλύονται στις παραγράφους που ακολουθούν, ενώ στοιχεία τους απεικονίζονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Η εκπαίδευση των Μεσολαβητών και Διαιτητών ενθαρρύνεται και σε ατομικό επίπεδο και

υποστηρίζεται από τον Οργανισμό, κατά το μέτρο του δυνατού. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές συμμετέχουν στα Συνέδρια του Οργανισμού (βλ. σχετικό κεφάλαιο), καθώς και σε άλλα συνέδρια και εκπαιδευτικές δράσεις που επιθυμούν ενώ, συγχρόνως, πάντα μπορούν να κάνουν χρήση της Βιβλιοθήκης του Οργανισμού (βλ. σχετικό κεφάλαιο).

12.3 Η εκπαίδευση των Νέων Μεσολαβητών και Νέων Διαιτητών

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, εντός της εξαετίας αναφοράς της παρούσας έκθεσης 2018 – 2023, έλαβε χώρα η τελευταία ανανέωση των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών το 2022 με την προσθήκη στα Σώματα πέντε (5) νέων Μεσολαβητών και τεσσάρων (4) νέων Διαιτητών.

Παρά την επάρκεια γνώσεων των νέων Μεσολαβητών και Διαιτητών στα γνωστικά αντικείμενα του εργατικού δικαίου, των οικονομικών της εργασίας ή συναφών σπουδών, όπως ο νόμος ορίζει, είναι πάντα αναγκαίο να λάβουν ειδική εκπαίδευση ώστε να γνωρίσουν τον Οργανισμό, τις διαδικασίες του, και να εκπαιδευτούν για το νέο τους ρόλο.

Η εκπαίδευση εισαγωγής τους στα Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών και Διαιτητών βασίστηκε στην εμπειρία παλαιότερων ανανεώσεων, που πλέον είναι προτυποποιημένη εντός του Οργανισμού, με βάση κυρίως τη διαδικασία που σχεδιάστηκε στην ανανέωση των Σωμάτων το 2011, και κάθε φορά επικαιροποιείται και ενισχύεται. Η εκπαίδευση, θεωρητική και πρακτική επί του πεδίου των διαφορών, μπορεί να αναλυθεί σε τρία στάδια όπως περιγράφονται παρακάτω.

Συμμετοχή σε Πρόγραμμα Σεμιναρίων, διάρκειας οκτώ 8 εβδομάδων

Οι Νέοι Μεσολαβητές και Διαιτητές συμμετείχαν σε ένα πρόγραμμα για τον νέο τους ρόλο, υποχρεωτικής παρακολούθησης οκτώ (8) εβδομάδων, αρχής γενομένης από 1^η Φεβρουαρίου 2022, με συναντήσεις, διάρκειας τεσσάρων 4 ωρών δύο 2 φορές ανά εβδομάδα.

Η θεματολογία περιλάμβανε ειδικά θέματα εργατικού δικαίου, οικονομικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το πλαίσιο και τις διαδικασίες της μεσολάβησης για καθορισμό ΣΣΕ και κανονισμών εργασίας, συμφιλίωσης, διαιτησίας Α' & Β' βαθμού, μεσολάβησης για τον καθορισμό προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, και δημοσίου διαλόγου ενώπιον του ΟΜΕΔ προ της κήρυξης απεργιακών κινητοποιήσεων.

Επίσης, έλαβαν χώρα σεμινάρια με θέμα τις τεχνικές των διαπραγματεύσεων και χειρισμού δύσκολων καταστάσεων, με σκοπό την ανάπτυξη των εν λόγω δεξιοτήτων, καθώς και σεμινάρια γνωριμίας με λοιπούς οργανισμούς του συστήματος εργασίας, λήψη και επεξεργασία

στοιχείων από δημόσιους οργανισμούς, όπως από το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ.

Επιπροσθέτως, στα σεμινάρια αναπτύχθηκαν ζητήματα σχετικά με την εργασία και τις σύγχρονες προκλήσεις, όπως παραδείγματος χάρη το σεμινάριο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, με τη συμβολή του ΕΛΙΝΥΑΕ¹.

Τέλος, αναλύθηκαν, μεταξύ άλλων, πραγματικές υποθέσεις (case studies) από το αρχείο του Οργανισμού.

Εισηγητές των σεμιναρίων ήταν τόσο από το εσωτερικό του Οργανισμού, ο Πρόεδρος και παλαιότερα Μέλη των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών, όσο και άλλοι ειδικοί, καθηγητές, στελέχη και επικεφαλής οργανισμών.

Το αναλυτικό πρόγραμμα των σεμιναρίων εκπαίδευσης των Νέων Μεσολαβητών και Διαιτητών παρουσιάζεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Συμμετοχή των Νέων Μεσολαβητών και Διαιτητών, ως παρατηρητών, σε πραγματικές υποθέσεις επίλυσης διαφορών του Οργανισμού

Ιδιαίτερως σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση των Νέων Μεσολαβητών και Διαιτητών διαδραμάτισε η δυνατότητα που τούς δόθηκε να συμμετέχουν ως παρατηρητές σε πραγματικές περιπτώσεις επίλυσης διαφορών εντός του ΟΜΕΔ, συνοδεύοντάς τον χειριστή μεσολαβητή ή τους χειριστές διαιτητές, πάντα με τη σύμφωνη γνώμη των υπό διαπραγμάτευση μερών, που αποδέχονταν με χαρά αυτή τη διαδικασία.

Η παρακολούθηση αφορούσε τόσο τις ήδη ανοιχτές υποθέσεις όσο και αυτές που «εισήλθαν» στον Οργανισμό το επόμενο διάστημα, από 1^η Φεβρουαρίου 2022 έως την επίσημη ανάληψη καθηκόντων χειρισμού υποθέσεων, ήτοι την 1^η Ιουλίου 2022, με κάποιες υποθέσεις εξ αυτών, να συνεχίζονται, λόγω πολυπλοκότητας για μεγαλύτερο διάστημα ακόμη και έως τον Νοέμβριο του 2022, συνεχίζοντας με τη σειρά τους να απασχολούν και τους συμμετέχοντες Νέους Μεσολαβητές και Διαιτητές.

Οι Νέοι Μεσολαβητές & Διαιτητές μετά το πέρας κάθε συνάντησης ανέλυαν μαζί με τον χειριστή μεσολαβητή ή τους χειριστές διαιτητές όσα είχαν διαδραματιστεί, τις τεχνικές, τα ζητήματα, την υπέρβαση εμποδίων, τις πιθανές εναλλακτικές συνδυάζοντας τη θεωρία με την πράξη.

1. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, ΕΛΙΝΥΑΕ <https://www.elinyae.gr>.

Συναντήσεις νεότερων με παλαιότερους Μεσολαβητές και Διαιτητές (mentoring)

Οι Νέοι Μεσολαβητές και Διαιτητές είχαν τη δυνατότητα να συζητούν ό,τι τούς απασχολούσε σε σχέση με τον καινούργιο τους ρόλο, με συναδέλφους τους Μεσολαβητές και Διαιτητές, παλαιότερα Μέλη των Σωμάτων που είχαν αποδεχθεί το ρόλο του συμβούλου - μέντορα, στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, μετά από σχετική πρόσκληση του Οργανισμού προς όλους τους Μεσολαβητές και Διαιτητές.

Στους έξι «μέντορες», μεσολαβητές και διαιτητές δόθηκε από την επιτροπή εκπαίδευσης ο απαραίτητος βαθμός ελευθερίας να οργανώσουν την υποστήριξη των νέων συναδέλφων τους, εξατομικευμένα και σε ομάδες, σύμφωνα με τις ανάγκες που θα προέκυπταν και όπως εκείνοι θα έκριναν.

12.4 Η εκπαιδευτική συνεργασία ΟΜΕΔ με ITC - ILO

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, το 2022 & το 2023 έλαβε χώρα η εκπαιδευτική συνεργασία του ΟΜΕΔ με το διεθνές εκπαιδευτικό κέντρο της διεθνούς οργάνωσης εργασίας, (International Training Centre – International Labour Organisation, ITC – ILO), στο πλαίσιο της τεχνικής βοήθειας της διεθνούς οργάνωσης εργασίας προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης & Διαιτησίας και την Επιθεώρηση Εργασίας, μετά από σχετικό αίτημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με σκοπό την υποστήριξη του επιχειρησιακού εκσυγχρονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας², ενώ το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής DG REFORM³.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που αφορούσε τον ΟΜΕΔ σχεδιάστηκε με διεθνή προσανατολισμό, και σύμφωνα με τον Οργανισμό και τις ανάγκες του, δηλαδή τις διαδικασίες του, αλλά και τις ανάγκες Μεσολαβητών και Διαιτητών, όπως αυτές αποσαφηνίστηκαν μετά από σχετική εργασία - μελέτη των στελεχών του ILO.

Η εκπαιδευτική συνεργασία ΟΜΕΔ – ITC ILO πραγματοποιήθηκε εντός οκτώ 8 μηνών, σε τρία 3 στάδια, τόσο με διαζώσης εκπαίδευση σε Τορίνο και Αθήνα, όσο και εξ αποστάσεως, όπως περιγράφονται συνοπτικά παρακάτω.

2. Support to the Operational Modernization of the Labour Inspectorate and the Mediation and Arbitration Service (OMED) in Greece. REFORM/IM2022/024.

3. FUNDED by the European Union via the Structural Reform Support Programme and implemented by the ILO, in cooperation with the European Commission's Directorate-General for Structural Reform Support.

Αξιολόγηση των Αναγκών Κατάρτισης του ΟΜΕΔ

Τον Ιανουάριο του 2023 υλοποιήθηκε η μελέτη εκπαιδευτικών αναγκών του Οργανισμού με υπεύθυνη την Καθηγήτρια Stephanie Demoulin του Πανεπιστημίου του Louvain (UCLouvain).

Η μελέτη βασίστηκε τόσο σε ανωνυμοποιημένα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν όλοι οι Μεσολαβητές και Διαιτητές του Οργανισμού (Δεκέμβριος 2022 & Ιανουάριος 2023), αξιολογώντας τις ανάγκες τους και προτείνοντας σχετική θεματολογία, όσο και μέσω συνεντεύξεων που έλαβαν χώρα στο Τορίνο (έξι Μεσολαβητές και Διαιτητές) αλλά και εξ αποστάσεως σε γκρουπ ενδιαφερομένων που περιλάμβαναν Μεσολαβητές & Διαιτητές, εκπροσώπους των Εργατικών και Εργοδοτικών Κοινωνικών Εταίρων, Μέλη της Επιτροπής Εκπαίδευσης και του ΔΣ του ΟΜΕΔ, τον Πρόεδρο και Διευθυντή του Οργανισμού.

Η Αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης κατέληξε ότι υπήρχε καλή γνώση και καλό επίπεδο προετοιμασίας των Μεσολαβητών και Διαιτητών, και ότι το πρόγραμμα προτεραιότητα θα έπρεπε να είχε την ενδυνάμωση των διεθνών παραστάσεων και την ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων (soft skills) θέτοντας τους παρακάτω στόχους,

1. Εκπαίδευση σε Μεθόδους, Εργαλεία, Διαδικασίες και Στρατηγικές της μεσολάβησης και συμφιλίωσης
2. Εκπαίδευση σε Διαχείριση συμπεριφορών και Ανάπτυξη Επικοινωνιακών δεξιοτήτων
3. Πρακτική της εξ αποστάσεως – δικτυακής μεσολάβησης
4. Διατήρηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων

Το εξ αποστάσεως σεμινάριο σχεδιάστηκε με σκοπό να καλύψει τους στόχους 1 και 3, ενώ το σεμινάριο της Αθήνας να καλύψει τους στόχους 2 και 4 όπως περιγράφονται παρακάτω.

Τορίνο Ιταλίας έδρα ITC - ILO, Νοέμβριος 2022

Μετά από πρόσκληση του διεθνούς εκπαιδευτικού κέντρου της διεθνούς οργάνωσης εργασίας (International Training Centre – International Labour Organisation, ITC - ILO), δώδεκα 12 Μεσολαβητές & Διαιτητές και ο Πρόεδρος του ΟΜΕΔ μετέβησαν τον Νοέμβριο του 2022 στην έδρα του εκπαιδευτικού κέντρου στο Τορίνο, όπου διέμειναν στο campus του ITC - ILO, και συμμετείχαν σε γενικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, διάρκειας πέντε 5 ημερών με θέμα «Οικοδόμηση αποτελεσματικών συστημάτων πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών - Building effective labour disputes prevention and resolution systems». Στην αποστολή του ΟΜΕΔ συμμετείχαν 8 από τους 9 Νέους Μεσολαβητές και Διαιτητές του Οργανισμού.

Εισηγητές ήταν στελέχη του ILO, αλλά και ειδικοί επί του πεδίου, έμπειροι μεσολαβητές από πολλές χώρες, όπως Βέλγιο, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο κ.ά.

Ιδιαίτερα θετική υπήρξε η αλληλεπίδραση με «μαθητευόμενους – άλλους συμμετέχοντες» από πολλές διαφορετικές χώρες, με διαφορετικά συστήματα θεσμικής λειτουργίας αλλά και πολιτισμικά υπόβαθρα.

Αναλυτικά το πρόγραμμα του εκπαιδευτικού προγράμματος του Τορίνο, Νοέμβριος 2021 και φωτογραφίες της αποστολής του ΟΜΕΔ στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.

Εξ αποστάσεως Σεμινάρια, Μάρτιος – Απρίλιος 2023

Το δεύτερο από τα τρία μέρη της εκπαίδευσης ήταν εξ αποστάσεως, και έλαβε χώρα σε οχτώ 8 εκπαιδευτικές συνεδρίες, διάρκειας τεσσάρων 4 ωρών, καθεμία, από 13 Μαρτίου 2023 έως 5 Απριλίου 2023.

Τα εξ αποστάσεως σεμινάρια σχεδιάστηκαν και πραγματοποιήθηκαν μετά την ολοκλήρωση της διάγνωσης αναγκών του Οργανισμού και αποσκοπούσαν στη μελέτη μεθόδων, εργαλείων, διαδικασιών, και στρατηγικών για τη μεσολάβηση και τη συμφιλίωση.

Η εξ αποστάσεως διδασκαλία επέτρεψε οι εισηγητές να μην προέρχονται μόνο από την Ευρώπη, αλλά και από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού, και συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων, από το Federal Mediation and Conciliation Service (ΗΠΑ).

Αθήνα, Μάιος – Ιούνιος 2023

Το τρίτο στάδιο της εκπαιδευτικής συνεργασίας του ΟΜΕΔ με το ITC – ILO έλαβε χώρα στην Αθήνα και όπως και τα προηγούμενα ήταν συνδυασμός θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης με μελέτες περιπτώσεων (case studies) και παιχνίδια ρόλων (role playing).

Οι εισηγητές ήταν από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας ΔΟΕ – ILO, αλλά και σχετικοί εμπειρογνώμονες από τη Γαλλία, τη Σκωτία, το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο, ACAS.

Αναλυτικά το πρόγραμμα του εκπαιδευτικού προγράμματος της Αθήνας, Μάιος – Ιούνιος 2023 και φωτογραφία των συμμετεχόντων στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική συνεργασία χαρακτηρίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που χρηματοδότησε το έργο (project) ως καλή πρακτική (good practice) και παρουσιάστηκε ως υπόδειγμα για το έτος 2023, έτος αφιερωμένο σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (Skills / Upskilling / Reskilling), European Year of Skills 2023.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ΟΜΕΔ κλήθηκε να συμμετάσχει, δια εκπροσώπων –του Προέδρου και Μεσολαβητών και Διαιτητών του Οργανισμού– σε σχετικό video testimonial της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προς παρουσίαση του προγράμματος και των δράσεων στήριξης της DG REFORM με προωθητικό σκοπό.

13. Η ενημερωτική/εκπαιδευτική δραστηριότητα του ΟΜΕΔ

Η εκπαιδευτική δραστηριότητα διαδραματίζει έναν σπουδαίο και διακριτικά προσδιορισμένο ρόλο για τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, σε τέτοιο βαθμό μάλιστα που προσδιορίζεται ρητά τόσο στον ν. 1876/1990 «περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων» που δημιουργεί και ρυθμίζει τον Οργανισμό, όσο και σε μεταγενέστερες διατάξεις, όπως αυτή του άρθρου 14 παρ. 2β του ν. 3899/2010, όπου ορίζεται ότι, για την εκπλήρωση του σκοπού του, ο ΟΜΕΔ «..διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών, για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας ..».

Έτσι, η εκπαίδευση για τον ΟΜΕΔ λειτουργεί ταυτόχρονα τόσο ως μέσο ενημέρωσης για τον ρόλο του Οργανισμού και τις υπηρεσίες που οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να χρησιμοποιήσουν, όσο και ως δευτερεύων σκοπός του, δηλαδή ως στόχος του Οργανισμού να εκπαιδεύει τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα απευθείας διαπραγματεύσεων, ειρηνικής επίλυσης των διαφορών τους και βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων.

Προς τούτο, ο Οργανισμός πραγματοποιεί **περιφερειακά** σεμινάρια, όπως τα ονομάζει, δηλαδή εκπαιδευτικές δράσεις ανά γεωγραφική περιφέρεια της χώρας και **κεντρικά** σεμινάρια σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη.

Το 2023 ο Οργανισμός, μετά από μακρό διάστημα, αποφάσισε να ενεργοποιήσει την πραγματοποίηση περιφερειακών και κεντρικών σεμιναρίων, που στο παρελθόν κατά κοινή ομολογία των εργατικών και εργοδοτικών εκπροσώπων είχαν συμβάλει στην καλλιέργεια καλών διαπραγματευτικών ηθών. Ο σκοπός ήταν η παρουσίαση των υπηρεσιών του Οργανισμού, μετά και τις αλλαγές του θεσμικού πλαισίου και την ανάληψη της συμφιλίωσης από τον ΟΜΕΔ, ώστε οι κοινωνικοί εταίροι ανά την Ελλάδα, να γνωρίσουν τον Οργανισμό, όπως και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι μπορούν να κάνουν χρήση των υπηρεσιών του Οργανισμού, δια ζώσης ή και εξ αποστάσεως μιας και η τεχνολογία πλέον επιτρέπει τον εκμηδενισμό της δυσκολίας μεγάλων αποστάσεων.

Ο στόχος που ορίστηκε ήταν σε σύντομο χρόνο να έχει πραγματοποιηθεί τουλάχιστον μία τέτοια ημερίδα ανά γεωγραφική περιφέρεια της χώρας.

Έτσι, ο Οργανισμός πραγματοποίησε περιφερειακό σεμινάριο στο Ηράκλειο της Κρήτης τον Φεβρουάριο του 2023, και περιφερειακό - κεντρικό σεμινάριο στη Θεσσαλονίκη, με την υποστήριξη του εκεί γραφείου του ΟΜΕΔ, τον Νοέμβριο του ίδιου έτους. Την στιγμή αυτή

έχουν ήδη πραγματοποιηθεί άλλα τρία 3 περιφερειακά σεμινάρια, στα Ιωάννινα, στον Βόλο και στην Αλεξανδρούπολη, περιοχές με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ανεπτυγμένη οικονομική δραστηριότητα. Η επιλογή της σειράς των περιφερειών γίνεται από την επιτροπή εκπαίδευσης και το ΔΣ, ή μετά από σχετικά αιτήματα των κατά τόπους φορέων, ενώ ειδικά η επιλογή του Βόλου έγινε προς στήριξη της προσφάτως πληγείσας περιοχής, εκ μέρους του ΟΜΕΔ.

Σε κάθε περιφερειακό σεμινάριο καλούνται εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, εργατικά κέντρα, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια σωματεία και ομοσπονδίες, οι εκπρόσωποι των κατά τόπους εργοδοτικών οργανώσεων, σύνδεσμοι, φορείς, σύλλογοι, και επιμελητήρια, η επιθεώρηση εργασίας, εκπρόσωποι μεγάλων επιχειρήσεων των περιοχών, τα στελέχη διοίκησης ή του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού τους, όσοι έχουν εμπειρία συλλογικών διαπραγματεύσεων και υπογραφής συλλογικών συμβάσεων, με ή χωρίς την υποστήριξη του ΟΜΕΔ.

Επίσης καλούνται και έμμεσα συνδεδεμένοι με τον κόσμο της εργασίας, όπως οι κατά τόπους δικηγορικοί σύλλογοι, το εμπορικό και το οικονομικό επιμελητήριο, καθώς και εκπρόσωποι της ακαδημαϊκής κοινότητας, καθηγητές και φοιτητές, εάν στην περιοχή υπάρχουν σχολές και τμήματα που θεραπεύουν αντικείμενα που σχετίζονται με τον ρόλο και το έργο του ΟΜΕΔ, παραδείγματος χάριν νομικές σχολές οικονομικών, διοίκησης επιχειρήσεων, ανθρωπίνου δυναμικού κτλ.

Στα περιφερειακά σεμινάρια συμμετέχουν ως εισηγητές μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού, ο Πρόεδρος του Οργανισμού καθώς και Μέλη του ΔΣ ως εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, ενώ τόσο οι συμμετέχοντες όσο και η διαδικασία υποστηρίζονται από το προσωπικό του ΟΜΕΔ.

Οι περιφέρειες που έως τώρα έχουν πραγματοποιηθεί περιφερειακά σεμινάρια υποδέχθηκαν θερμά την πρωτοβουλία του Οργανισμού, με περισσότερους από εκατό 100 συμμετέχοντες σε κάθε ένα εξ αυτών (στη Θεσσαλονίκη ήταν πάνω από 200), ενώ συχνά τα σεμινάρια αφήνουν αποτύπωμα και τις επόμενες ημέρες, με ειδησεογραφική κάλυψη.

Αξίζει να σημειωθεί πως στα έως τώρα σεμινάρια, οι συμμετοχές προέρχονται από κάθε νομό της εκάστοτε περιφέρειας, καθώς και ότι υπάρχει η σχεδόν ισόρροπη συμμετοχή εργατικών και εργοδοτικών εκπροσώπων - συμμετεχόντων.

Παρά τη εκπαιδευτική στόχευσή τους, τα σεμινάρια αποτελούν και βήμα έκφρασης των τοπικών κοινωνικών εταίρων και των άλλων συμμετεχόντων φορέων, επιτρέποντας την ανάπτυξη προβληματισμού και γόνιμου διαλόγου, παρά τις όποιες αντιθέσεις και διαφωνίες που μπορεί αυτονοήτως να υπάρχουν.

14. Διεθνή Συνέδρια του ΟΜΕΔ

Παράλληλα με την κύρια δραστηριότητα του, ο ΟΜΕΔ σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία του, δύναται να διοργανώνει διεθνή συνέδρια με θεματολογία σχετική με το ρόλο και το έργο του⁴.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, διοργάνωσε δύο Διεθνή Συνέδρια, ένα στη Θεσσαλονίκη, το 2022, και ένα στην Αθήνα, το 2024.

Ειδικότερα, στις 12 Μαρτίου 2022 ο ΟΜΕΔ διοργάνωσε Διεθνές Συνέδριο, σε συνεργασία με τις Νομικές Σχολές των Πανεπιστημίων Αθηνών (ΕΚΠΑ) και Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ), με θέμα «Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan & Southeastern European States», στα ελληνικά «Σύγχρονες Τάσεις της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης στα Βαλκάνια & στη ΝΑ Ευρώπη». Συμμετείχαν, μετά από σχετική πρόσκληση, παρουσιάζοντας τις εθνικές εισηγήσεις, εισηγητές από δέκα 10 διαφορετικές χώρες (Σερβία, Βουλγαρία, Ελλάδα, Κύπρος, Τουρκία, Μαυροβούνιο, Β. Μακεδονία, Ρουμανία, Κροατία, Σλοβενία). Τα Συμπεράσματα του Συνεδρίου παρουσίασε ο πρώην Πρόεδρος του ΟΜΕΔ, Ομ. Καθηγητής Ιωάννης Κουκιάδης.

Το Συνέδριο παρακολούθησαν εκπρόσωποι του κόσμου της εργασίας, καθώς και πλήθος ακαδημαϊκών και επιστημόνων της εργασίας, νομικών και οικονομολόγων, τόσο δια ζώσης στη Θεσσαλονίκη όσο και εξ αποστάσεως, από την Ελλάδα, τις λοιπές Βαλκανικές χώρες και τη Κύπρο.

Το Διεθνές Συνέδριο έλαβε χώρα στο Τελλόγλειο Ίδρυμα Τεχνών ΑΠΘ, στη Θεσσαλονίκη, με αφορμή τα τριάντα 30 χρόνια λειτουργίας του Οργανισμού. Τα πρακτικά του Συνεδρίου εκδόθηκαν σε τόμο από τις Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα - Θεσσαλονίκη, ενώ σε ψηφιακή μορφή βρίσκονται αναρτημένα στην Ιστοσελίδα του Οργανισμού, <https://www.omed.gr/el/meletes-ereunes>

- Οι εισηγήσεις του Διεθνούς Συνεδρίου είναι αναρτημένες και στο κανάλι του ΟΜΕΔ στο YouTube, https://www.youtube.com/@mesolavisi_omed

Περαιτέρω, ο ΟΜΕΔ οργάνωσε με πρωτοβουλία του ακόμη ένα Διεθνές Συνέδριο «The Settlement of Labour Disputes in Europe», στα ελληνικά «Η Επίλυση των Εργατικών Διαφορών στην Ευρώπη», με συμμετέχοντες εκπροσώπους οργανισμών παρόμοιου σκοπού και έργου με τον ΟΜΕΔ, δηλαδή Οργανισμούς επίλυσης διαφορών εργασίας, από άλλες ευρω-

4. 1st Balkan Conference; Collective Bargaining as a Type of Social Dialogue – Statutory or Other Instruments to Overcome Collective Bargaining Dead-lock», Θεσσαλονίκη 2005 & «Ο Χαρακτήρας και οι Εκφάνσεις της Διεθνούς Οικονομικής Κρίσης – Οι Εθνικές Διαστάσεις – Οι επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις και στους Εργαζομένους», Αθήνα 2009.

παϊκές χώρες.

Οι εισηγητές εκπροσώπησαν έντεκα 11 διαφορετικούς Οργανισμούς – χώρες της Ευρώπης (Ελλάδα, Βέλγιο, Βουλγαρία, Ιρλανδία, Β. Μακεδονία, Πορτογαλία, Σερβία, Ισπανία, Σουηδία, Ουκρανία και Ηνωμένο Βασίλειο), δηλαδή εκπροσωπήθηκαν όλοι σχεδόν οι υφιστάμενοι ευρωπαϊκοί Οργανισμοί.

Το εν λόγω συνέδριο συνδιοργανώθηκε από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας και τη Νομική Σχολή Αθηνών, με την υποστήριξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) – International Labour Organisation (ILO). Επίσης στο περιθώριό του, βραβεύτηκε από τον Οργανισμό, για την πολύχρονη προσφορά του, ο πρώην Πρόεδρος του Ομ. καθηγητής Ιωάννης Κουκιάδης.

Ιδιαίτερη τιμή για τον Οργανισμό αποτελεί το γεγονός πως το Συνέδριο **τέθηκε υπό την Αιγίδα της Α.Ε. Προέδρου της Δημοκρατίας Κατερίνας Σακελλαροπούλου.**

Το Διεθνές Συνέδριο έλαβε χώρα στο Αμφιθέατρο «Ι. Δρακοπούλου» στο Πανεπιστήμιο Αθηνών στις 5 Απριλίου 2024.

Και αυτό το Διεθνές Συνέδριο είναι βιντεοσκοπημένο και αναρτημένο στο κανάλι του Οργανισμού στο YouTube, https://www.youtube.com/@mesolavisi_omed

ενώ τα πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου βρίσκονται υπό έκδοση.

Μπορείτε να δείτε την αφίσα και το πρόγραμμα του Συνεδρίου στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

15. Οι Βάσεις Δεδομένων του Οργανισμού

Εντός του Οργανισμού διατηρούνται ψηφιακές βάσεις δεδομένων, τόσο εκείνες οι οποίες αφορούν τις συλλογικές ρυθμίσεις που τα πρωτογενή δεδομένα τους κατέχει ο Οργανισμός, επειδή πραγματοποιήθηκαν με την υποστήριξή του, όσο και εκείνες που έγιναν «εκτός ΟΜΕΔ» με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και τα πρωτογενή δεδομένα ο Οργανισμός έχει λάβει από το Υπουργείο Εργασίας.

Η διατήρηση και εμπλουτισμός αυτών των δεδομένων αποτελούν ιστορικό αρχείο τόσο για το έργο του ΟΜΕΔ, όσο και για την εξέλιξη των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας.

Οι βάσεις δεδομένων αξιοποιούνται από τον Οργανισμό, τόσο προς υποστήριξη των παρεχόμενων υπηρεσιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης, και διαιτησίας, όσο και ως επιπλέον δευτερογενής προσφορά του ΟΜΕΔ προς τους κοινωνικούς εταίρους, την Πολιτεία και κάθε ενδιαφερόμενο πολίτη.

15.1 Ηλεκτρονικό Πρωτόκολλο και Ηλεκτρονικό Αρχείο των Υποθέσεων

Ο Οργανισμός διατηρεί σε φυσική έγχαρτη μορφή όσο και ψηφιακά τα έγγραφα και όλα τα στοιχεία των διαπραγματεύσεων που έλαβαν χώρα στον ΟΜΕΔ από το 1992 έως και σήμερα, τηρώντας πρωτόκολλο, σε βιβλία και ηλεκτρονικά, με τα κύρια χαρακτηριστικά των υποθέσεων και την έκβαση τους. Λόγω της φύσης του, το συγκεκριμένο υλικό είναι προς το παρόν διαθέσιμο μόνο για εσωτερική χρήση και για ερευνητικούς σκοπούς.

15.2 Ηλεκτρονικό Αρχείο των κειμένων των Συλλογικών Ρυθμίσεων

Ιδιαίτερη προσπάθεια καταβάλλεται για τη συγκέντρωση, ψηφιοποίηση, ομαδοποίηση, και παρουσίαση όλων των κειμένων των εργασιακών συλλογικών ρυθμίσεων. Το αρχείο αφορά το σύνολο των εθνικών γενικών, κλαδικών (εθνικών και τοπικών), ομοιοεπαγγελματικών (εθνικών και τοπικών), και επιχειρησιακών ρυθμίσεων της χώρας, με πηγή τον Οργανισμό και το Υπουργείο Εργασίας.

Ο ΟΜΕΔ διατηρεί σε ψηφιακή μορφή τις συλλογικές ρυθμίσεις από το 1992 έως σήμερα, ενώ αναρτημένες στην Ιστοσελίδα του Οργανισμού www.omed.gr και ελεύθερα προσβάσιμες από το κοινό είναι όλες οι συλλογικές ρυθμίσεις από το 2000 και μετά.

15.3 Κωδικοποίηση των Συλλογικών Ρυθμίσεων

Ο Οργανισμός διατηρεί από το 1993 ελεύθερα προσβάσιμο αρχείο με τις κωδικοποιήσεις των όρων των εθνικών γενικών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, όπως κάθε φορά επικαιροποιούνται.

Το αρχείο περιλαμβάνει κωδικοποιημένο σχεδόν το σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας από το 1975 έως σήμερα. Παρέχεται δωρεάν από τον Οργανισμό, πλέον μέσω της ιστοσελίδας στα επιμέρους σχετικά λήμματα των ρυθμίσεων, ενώ παλαιότερα είχε εκδοθεί και διαμοιραστεί σε έντυπη μορφή σε έξι εκδόσεις (1995, 1996, 1998, 2001, 2005, 2006) και σε ψηφιακή μορφή μέσω οπτικού δίσκου (CD ROM) σε δύο εκδόσεις (2005, 2007).

Η κωδικοποίηση του ΟΜΕΔ, περιλαμβάνει περισσότερες από εκατόν ενενήντα τρεις (193) ρυθμίσεις, και διαχρονικά υπήρξε ένα πολύτιμο εργαλείο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, για εργοδότες και εργατικές οργανώσεις, και τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού. Συγχρόνως, αποτέλεσε εργαλείο έρευνας και συγκριτικής ανάλυσης. Πολλά χρήσιμο υπήρξε, ομοίως, για μεμονωμένους εργαζομένους, επιχειρήσεις, λογιστές, δικηγόρους κ.ά.

Δεδομένου ότι, πλέον όλες οι συλλογικές συμβάσεις οφείλουν να είναι κωδικοποιημένες, ο Οργανισμός αρκείται στην παρουσίαση των σχετικών συμβάσεων, και προχωρά σε κωδικοποίηση όταν τα Μέρη το ζητήσουν απευθυνόμενα στον Οργανισμό ή όταν το ΔΣ του ΟΜΕΔ αποφασίσει σχετικά, χωρίς η κωδικοποίηση να έχει για τα μέρη δεσμευτικό χαρακτήρα, και πάντα μετά από επικοινωνία μαζί τους. Έτσι, το 2020 τριάντα δύο 32 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις κωδικοποιήθηκαν από μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού, με την υποστήριξη των υπηρεσιών του, μετά από απόφαση του ΔΣ του Οργανισμού.

15.4 Πίνακες Αποδοχών

Το μεγαλύτερο μέρος των συμβάσεων που παρακολουθεί και καταγράφει ο Οργανισμός, καθώς και οι σχετικές κωδικοποιήσεις, συνοδεύονται από συγκεντρωτικούς πίνακες των μισθολογικών ρυθμίσεων που αυτές φέρουν.

Στους πίνακες αποδοχών καταχωρούνται ο βασικός μισθός, η προϋπηρεσία, τα επιδόματα (γάμου, τέκνων, ξένης γλώσσας, λαθών, ευθύνης, βάρδιας κτλ.) που τυχόν προβλέπονται, και διαμορφώνονται στήλες που με κλιμάκωση απεικονίζουν τις αμοιβές και τις αυξήσεις που ορίζονται στις σχετικές ρυθμίσεις συναρτήσει παραμέτρων που κατά περίπτωση υπάρχουν.

Η δημιουργία πινάκων συνοδευτικά της παρουσίασης των συλλογικών ρυθμίσεων συνεχίζεται από το 1997. Η Υπηρεσία έχει δημιουργήσει και έχει ανανεώσει πίνακες αποδοχών για περισσότερες από εκατόν πενήντα επτά 157 συλλογικές ρυθμίσεις (73 κλαδικές εθνικές, 9 κλαδικές τοπικές, 55 ομοιοεπαγγελματικές εθνικές, 11 ομοιοεπαγγελματικές τοπικές, 8 Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις), ενώ συμπληρωματικά για την ΕΓΣΣΕ παραβάλλει ό,τι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν διατυπώσει.

Οι πίνακες αποδοχών παλαιότερα αποτελούσαν μέρος των έντυπων εκδόσεων του ΟΜΕΔ, ενώ πλέον είναι αναρτημένοι στην ιστοσελίδα του Οργανισμού στα σχετικά λήμματα των συμβάσεων, συμπληρωματικά των ψηφιοποιημένων κειμένων τους και των σχετικών κωδικοποιήσεων. Παρέχεται έτσι η δυνατότητα παρακολούθησης της εξέλιξης των αποδοχών σε επίπεδο γενικών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων.

Στο πλαίσιο των διαδικασιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης, και διαιτησίας η χρήση των πινάκων αποδοχών, των ήδη επεξεργασμένων αλλά και η ad hoc δημιουργία νέων, διευκολύνει ιδιαίτερα την απεικόνιση των διαφορετικών σεναρίων που τα μέρη διαπραγματεύονται, προωθώντας τον διάλογο και την μεταξύ τους κατανόηση.

15.5 Η αποδελτίωση των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας

Ο Οργανισμός αναπτύσσει ακόμη μία βάση δεδομένων στην οποία αποδελτιώνονται, και καταγράφονται σε ειδικά πεδία, τα χαρακτηριστικά, ποσοτικά και ποιοτικά του συνόλου των περιεχομένων των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας από το 2012.

Στα στοιχεία αυτά, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται το όνομα και τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων της ρύθμισης, της οικονομικής μονάδας (επιχειρησιακή), τα στοιχεία κατάθεσης της ρύθμισης στην αντίστοιχη υπηρεσία, το χωρικό και χρονικό πεδίο εφαρμογής, ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, τα επαγγέλματα και οι ειδικότητες που αφορά, οι οικονομικοί και οι θεσμικοί όροι που η ρύθμιση περιέχει, η ύπαρξη προηγούμενων ρυθμίσεων, και οι αλλαγές σε σχέση με προηγούμενες ρυθμίσεις, εάν υπάρχουν.

Η κατάταξη των καταχωρημένων συλλογικών ρυθμίσεων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας γίνεται με βάση τη στατιστική ταξινόμηση των κλάδων (ΣΤΑΚΟΔ - Στατιστική Ταξινόμηση Οικονομικών Δραστηριοτήτων) από την Ελληνική Στατιστική Αρχή, ΕΛΣΤΑΤ. Αντίθετα, η καταγραφή των επαγγελματιών και των ειδικοτήτων των εργαζομένων γίνεται όπως αυτά προσδιορίζονται στην οικεία συλλογική ρύθμιση, ενώ πιθανόν να ακολουθήσει η ταξινόμηση και αυτών, σύμφωνα με το πρότυπο της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΣΤΕΠ - Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελματιών).

Η αποδελτίωση περιλαμβάνει τόσο πεδία που παίρνουν συγκεκριμένες τιμές, προς διευκόλυνση στατιστικών αναλύσεων, όσο και πεδία ελεύθερου κειμένου για δυνατότητα επικόλλησης επιμέρους κομματιών της σύμβασης ή περιλήψεων.

Η αποδελτίωση προτυποποιήθηκε με αφορμή τη μελέτη των Παπαδημητρίου – Ιωάννου⁵ το 2013, αλλά τα πεδία συνεχίζουν να εμπλουτίζονται συν τω χρόνω.

Αξίζει να σημειωθεί πως ο σχεδιασμός της αποδελτίωσης περιλαμβάνει κλίμακα τιμών στο πεδίο αυξήσεων/μειώσεων των αποδοχών και στο πεδίο βελτίωση/χειροτέρευση θεσμικών όρων σε σχέση με προηγούμενες ρυθμίσεις, γεγονός που επιτρέπει την εξαγωγή ακριβέστερων συμπερασμάτων σε σχέση με την κατηγοριοποίηση που ακολουθεί το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, όπου στα ίδια πεδία οι δυνητικές τιμές είναι δυαδικές (αύξηση/μείωση). Ο σχεδιασμός για μελλοντικές τροποποιήσεις του ψηφιακού αρχείου αποδελτίωσης των ρυθμίσεων περιλαμβάνει την καταγραφή του αριθμού των εργαζομένων που η ρύθμιση αφορά, στοιχείο πολύ χρήσιμο που δεν αναγράφεται μεν στη σύμβαση αλλά μπορεί να αναζητηθεί από την σχετι-

5. «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012. Τάσεις, τομείς και προοπτικές», Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, Χρήστος Α. Ιωάννου, εκδόσεις ΟΜΕΔ, 2013.

κή κατάθεση της συλλογικής σύμβασης στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ.

Τα στοιχεία εξάγονται από τις συμβάσεις, όπως αυτές αναρτώνται περιοδικά στον ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώ η για κάποια χρόνια μη δημοσίευση των επιχειρησιακών - συλλογικών συμβάσεων από το Υπουργείο, καθυστέρησε την αποδελτίωση κατά τα υπό εξέταση έτη της μελέτης. Μέχρι σήμερα έχουν καταχωρηθεί στοιχεία που αφορούν περισσότερες από τρεις χιλιάδες 3.000 συλλογικές ρυθμίσεις.

Το υλικό του αρχείου αποδελτίωσης των συμβάσεων υποστηρίζει ενεργά τόσο το κυρίως έργο του ΟΜΕΔ, κατά την άσκηση των καθηκόντων των μεσολαβητών και διαιτητών, όσο και τη διεξαγωγή ερευνών για την εξέλιξη των συλλογικών ρυθμίσεων, που ο Οργανισμός κατά διαστήματα αναθέτει σε ερευνητές (βλ. σχετικό κεφάλαιο Έρευνα).

16. Η Βιβλιοθήκη του ΟΜΕΔ, βιβλιογραφική και αρθρογραφική υποστήριξη

Ο ΟΜΕΔ διατηρεί Βιβλιοθήκη που έχει ήδη συμπληρώσει είκοσι τέσσερα 24 έτη λειτουργίας. Σκοπός της Βιβλιοθήκης είναι η παροχή εξειδικευμένων πληροφοριών προς τους Μεσολαβητές και Διαιτητές του ΟΜΕΔ, το Διοικητικό του Συμβούλιο, την Υπηρεσία και ευρύτερα τους κοινωνικούς εταίρους αλλά και κάθε άλλον ενδιαφερόμενο, όπως φοιτητές, ερευνητές, δικηγόρους, επιχειρήσεις, και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σήμερα, η Βιβλιοθήκη του ΟΜΕΔ αριθμεί περί τους 4.000 χιλιάδες τίτλους βιβλίων, 120 περιοδικά, ελληνικά και ξενόγλωσσα, ψηφιακό αρχειακό υλικό, συλλογή από οπτικούς δίσκους κ.ά.

Ειδικότερα, το βιβλιακό υλικό αναπτύσσεται σε θέματα εργατικού δικαίου, εργασιακών σχέσεων και ευρύτερα θέματα που αφορούν στην εργασία, όπως την ανεργία, την απασχόληση, τις νέες τεχνολογίες, τον συνδικαλισμό, την επαγγελματική κατάρτιση, την ισότητα κ.ά.

Η συλλογή περιοδικών καλύπτει σχεδόν εξ ολοκλήρου την ελληνική επιστήμη και αντιπροσωπευτικούς τίτλους από την ευρωπαϊκή και παγκόσμια. Επιπλέον, διατίθενται εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ιδρυμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρακτικά συνεδρίων και διεθνών συναντήσεων κ.λπ.

Το 2022, η Βιβλιοθήκη του Οργανισμού εκσυγχρονίστηκε προμηθευόμενη νέο Ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης. Προς τούτο, επιλέχθηκε το ΚΟΗΑ, διεθνές πρόγραμμα ανοιχτής πρόσβασης, το οποίο χρησιμοποιεί και υποστηρίζει η Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδος, το

Δίκτυο Βιβλιοθηκών της χώρας, καθώς και μεγάλος αριθμός ακαδημαϊκών, ερευνητικών, και ειδικών βιβλιοθηκών. Με το νέο Ολοκληρωμένο Σύστημα γίνεται εφικτό να προστεθούν στις υπηρεσίες της βιβλιοθήκης πολλά νέα συμπληρωματικά στοιχεία. Ενδεικτικά, θα αναφέρουμε την ευκολότερη αναζήτηση στον διαδικτυακό της κατάλογο, την προσθήκη της φωτογραφίας του εξωφύλλου στην βιβλιογραφική εγγραφή, την δυνατότητα εγγραφής των μελών της βιβλιοθήκης στον Ψηφιακό Κατάλογο κ.ά.

Σε συνέχεια της τεχνολογικής αναβάθμισής της, η Βιβλιοθήκη ενισχύθηκε με την αγορά πενήντα επτά 57 ελληνικών και διεθνών τίτλων, καθώς και τη νέα συνδρομή σε πέντε 5 διεθνή περιοδικά, στην αγγλική και γαλλική γλώσσα.

Σημαντική είναι η δυνατότητα που παρέχεται για την προσθήκη στοιχείων των ανοικτών ψηφιακών εκδόσεων (προσθήκη υπερσυνδέσμου προς υπαρκτές ψηφιακές οντότητες), που έχει ως αποτέλεσμα, σταδιακά, ο κατάλογος της βιβλιοθήκης να αποκτά υβριδική μορφή (βιβλιογραφικός κατάλογος και κατάλογος ψηφιακών εκδόσεων).

Η Βιβλιοθήκη μετέχει στο εθνικό δίκτυο ακαδημαϊκών και ειδικών βιβλιοθηκών και είναι συνδεδεμένη με βάσεις δεδομένων. Επιπρόσθετα, παρακολουθεί στο διαδίκτυο τη ροή των πληροφοριών που σχετίζονται με τα θέματα που άπτονται της συλλογής της.

Η Βιβλιοθήκη του ΟΜΕΔ υποστηρίζει το ρόλο του ΟΜΕΔ, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Παρέχει πληροφόρηση, βιβλιογραφική και αρθρογραφική υποστήριξη στους μεσολαβητές και τους διαιτητές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προς τεκμηρίωση των δράσεων τους, των προτάσεων των μεσολαβητών και των αποφάσεων των διαιτητών, αλλά και τα υπό διαπραγμάτευση μέρη, εάν και εφόσον χρειασθεί. Ταυτόχρονα, η Βιβλιοθήκη υποστηρίζει τις εσωτερικές διαδικασίες του Οργανισμού, όντας κόμβος διακίνησης της πληροφορίας, υποστηρίζει την έρευνα και τεκμηρίωση, τη σύνταξη μελετών, καθώς και τον τακτικό εμπλουτισμό της Ιστοσελίδας του Οργανισμού.

Τέλος, η Βιβλιοθήκη εξυπηρετεί δια ζώσης και εξ αποστάσεως και όποιον άλλον ενδιαφερόμενο απευθυνθεί προς χρήση των υπηρεσιών της, ανεξαρτήτως σύνδεσής του με τον Οργανισμό.

Ο κατάλογος της Βιβλιοθήκης είναι προσβάσιμος από την ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ στη διεύθυνση <https://library.omed.gr/>

17. Η Ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ, www.omed.gr

Την ίδια διττή φύση, όπως αναλύθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, υπηρετεί και η Ιστοσελίδα του Οργανισμού www.omed.gr έχοντας ως σκοπό, τόσο την γνωριμία του Οργανισμού από τους εν δυνάμει χρήστες των υπηρεσιών τού, όσο και ως προσφορά πολύπλευρης ενημέρωσης σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων, και συλλογικών ρυθμίσεων.

Η Ιστοσελίδα ενημερώνει κάθε ενδιαφερόμενο για τη φύση και το έργο του Οργανισμού, τις υπηρεσίες που ο Οργανισμός παρέχει, τη σύνθεση της Διοίκησής του, τη συγκρότηση των Ειδικών Σωμάτων Μεσολαβητών & Διαιτητών, και τις διαδικασίες που πρέπει οι ενδιαφερόμενοι να ακολουθήσουν για να κάνουν χρήση των υπηρεσιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης, και διαιτησίας.

Οι ενδιαφερόμενοι, στην Ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ, μπορούν να βρουν, μεταξύ άλλων, τη νομοθεσία που διέπει τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, βασικούς νόμους του συλλογικού εργατικού δικαίου και της ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Ιδιαίτερη προσπάθεια καταβάλλεται για τακτική ανάρτηση επίκαιρης αρθρογραφίας και ειδησεογραφίας, ελληνικής και κυρίως ευρωπαϊκής, γύρω από τα ζητήματα που απασχολούν τον Οργανισμό, καθιστώντας τον ιστοχώρο του ΟΜΕΔ κόμβο ενημέρωσης για σύγχρονα εργασιακά ζητήματα.

Προς αυτήν τη κατεύθυνση, αναρτημένες διατίθενται παλαιότερες εκδόσεις και ψηφιοποιημένο υλικό του Οργανισμού, ο ψηφιακός κατάλογος της Βιβλιοθήκης <https://library.omed.gr/> και το κανάλι του Οργανισμού στο YouTube [youtube.com/@mesolavisi_omed](https://www.youtube.com/@mesolavisi_omed) όπου έχουν αναρτηθεί βιντεοσκοπημένα τα δύο Διεθνή Συνέδρια του Οργανισμού και λοιπό οπτικοακουστικό υλικό.

Τη μεγαλύτερη όμως βάση δεδομένων της Ιστοσελίδας, και αυτή με την μεγαλύτερη επισκεψιμότητα, αποτελεί η παρουσίαση των *Συλλογικών Ρυθμίσεων & Κωδικοποιήσεων* και οι *Επιχειρησιακές Συλλογικές Ρυθμίσεις* της χώρας.

Όπως αναπτύχθηκε στο κεφάλαιο «Οι Βάσεις Δεδομένων του Οργανισμού», στην Ιστοσελίδα συγκεντρώνεται το σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας, γενικών εθνικών, κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών, σε εθνικό ή σε τοπικό επίπεδο, είτε καταρτίστηκαν με την υποστήριξη του ΟΜΕΔ, είτε έγιναν μέσω αποκλειστικά απευθείας διαπραγματεύσεων.

Στην Ιστοσελίδα, τα παραπάνω εμφανίζονται ομαδοποιημένα σε λήμματα με αλφαβητική σειρά, με την εξέλιξη των ρυθμίσεων καθενός λήμματος, μέσω σσε ή/και διαιτητικών αποφάσεων, με ψηφιοποιημένα τα σχετικά κείμενα των ρυθμίσεων και συνοδευόμενα από την κωδικοποίησή τους όπου υπάρχει, καθώς και από τους σχετικούς πίνακες αποδοχών

(βλ. κεφ. *Βάσεις Δεδομένων του Οργανισμού*). Τα ψηφιακά αρχεία περιλαμβάνουν τα έτη 1998 έως και σήμερα, ενώ προσπάθεια καταβάλλεται να φθάσουν παρελθοντικά έως το 1992, έτος δημιουργίας του Οργανισμού.

Καινοτομία αποτελεί η **προσθήκη του εργαλείου Υπολογίστε τον Μισθό σας!** στις ρυθμίσεις για τις οποίες ο Οργανισμός έχει συντάξει Πίνακες Αποδοχών, όπου με τη χρήση αλγορίθμων που έχουν ενσωματωθεί, κανείς μπορεί να υπολογίσει τον τελικό μισθό μίας ρύθμισης συμπληρώνοντας τις σχετικές παραμέτρους, εάν και εφόσον αυτές υπάρχουν (έτη προϋπηρεσίας, επιδόματα ευθύνης, επικινδυνότητας, βάρδιας, άλλα επιδόματα, οικογενειακή κατάσταση, τέκνα κτλ.). Επίσης, σε κάθε λήμμα περιέχονται οι συμβαλλόμενοι φορείς της ρύθμισης ως πεδίο ετικέτας (tag), επιτρέποντας την αναζήτηση ανά εργατικό και εργοδοτικό συνδικαλιστικό φορέα και σε οριζόντιο επίπεδο.

Τέλος, στα σχετικά πεδία των ρυθμίσεων κατά την ομαδοποίηση της πληροφορίας ο Οργανισμός ενσωματώνει και τα στοιχεία υποχρεωτικότητας (αριθμός Υπουργικής Απόφασης, ΦΕΚ δημοσίευσης κ.λπ.), εάν η ρύθμιση έχει κηρυχθεί υποχρεωτική.

Η συλλογή των ρυθμίσεων προσφέρει υπηρεσίες ενημέρωσης, αλλά και συγκριτικής ανάλυσης τόσο μεταξύ ρυθμίσεων, όσο και της ίδιας ρύθμισης στη χρονική της εξέλιξη, κάνοντας την ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ δημοφιλή και πέραν του χώρου των κοινωνικών εταιρών, σε μεμονωμένους εργαζομένους, δικηγόρους, εργατολόγους, λογιστές όπως διαπιστώνεται καθημερινά από τηλεφωνικές κλήσεις και την επισκεψιμότητα της ιστοσελίδας.

Αναλύοντας τα στατιστικά της ιστοσελίδας, η επισκεψιμότητα ακολουθεί αυξητικές τάσεις κάθε χρόνο, προσεγγίζοντας για το 2023, 431.326 συνδέσεις, από 106.095 μοναδικούς χρήστες, ενώ όσον αφορά τα κανάλια εισόδου, το 23% των χρηστών συνδέονται απευθείας, πρακτικά πληκτρολογώντας το URL, την ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ, ενώ το λοιπό περίπου 77% κατευθύνεται στον ΟΜΕΔ έπειτα από άλλη αναζήτηση, παραδείγματος χάριν κάποιας συλλογικής ρύθμισης.

Ο ιστοχώρος του ΟΜΕΔ είναι ιδιαίτερα υψηλά στα αποτελέσματα της μηχανής αναζήτησης google, (SEO; Search Engine Optimization), λόγω πολλών συνδέσεων και μεγάλου όγκου περιεχομένου, με αναφορές (tags) σε πολλούς συμβαλλόμενους.

Πίνακας 22

Έτος	Προβολές σελίδων	Μοναδικοί χρήστες	Περίοδοι σύνδεσης
2018	353.127	48.088	76.195
2019	405.992	67.346	103.376
2020	341.485	83.210	108.486
2021	399.877	100.035	129.249
2022	440.419	106.878	146.194
2023	431.326	106.095	146.985

Ο Οργανισμός, κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας έκθεσης, ανανεώνει το περιεχόμενο της ιστοσελίδας, κάποια υπάρχοντα πεδία και προσθέτει καινούργια, δημιουργεί περιεχόμενο για την εκδοχή της ιστοσελίδας στα αγγλικά, ενώ για το επόμενο διάστημα σχεδιάζεται η αναδιαμόρφωση της ιστοσελίδας σε νέο τεχνολογικό υπόβαθρο.

18. Διεθνείς Σχέσεις του Οργανισμού

Ο Οργανισμός διατηρεί ανοικτούς διαύλους επικοινωνίας με τη διεθνή διάσταση των θεμάτων που εντάσσονται στο σκοπό τους και ειδικότερα με τους εκτός Ελλάδας οργανισμούς, με σκοπό την όσμωσή του με το εξωτερικό περιβάλλον και τη βελτίωση της λειτουργίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών του.

Ο ΟΜΕΔ συμμετέχει σε διεθνή συνέδρια, όταν υπάρξει πρόσκληση των διοργανωτών και αποφασιστεί σχετικά από το Διοικητικό Συμβούλιο⁶.

Υπέρ της ενίσχυσης των διεθνών σχέσεων του Οργανισμού και της αλληλεπίδρασής του με το εξωτερικό συνετέλεσαν τα δύο Διεθνή Συνέδρια που διοργάνωσε ο ΟΜΕΔ, το 2022 στη Θεσσαλονίκη και το 2024 στην Αθήνα με θέματα «Σύγχρονες Τάσεις της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης στα Βαλκάνια & στη ΝΑ Ευρώπη» και «Η Επίλυση των Εργατικών Διαφορών στην Ευρώπη», αντιστοίχως.

6. Στην ετήσια έκθεση του 2017 αποτυπώνεται η συμμετοχή του ΟΜΕΔ στο διεθνές συνέδριο του ισπανικού οργανισμού SIMA μαζί με τον βρετανικό ACAS, ως οι μόνοι δύο 2 προσκεκλημένοι ευρωπαϊκοί οργανισμοί επίλυσης εργατικών διαφορών.

Τα δύο Συνέδρια, πέραν των συντελεστών του ΟΜΕΔ, Μεσολαβητών & Διαιτητών, και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παρακολούθησαν και πλήθος άλλων ενδιαφερομένων, δικηγόροι, ακαδημαϊκοί, εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, οικονομολόγοι, ερευνητές κ.ά. Οι παραπάνω συμμετείχαν, τόσο δια ζώσης, όσο και εξ αποστάσεως, από την Ελλάδα και τις άλλες χώρες που συμμετείχαν, συμβάλλοντας στο γόνιμο διάλογο που αναπτύχθηκε και την εν τέλει στην επίτευξη του σκοπού των δύο Συνεδρίων.

Αξίζει στο παρόν κεφάλαιο να επισημανθεί πως αποτέλεσμα του Συνεδρίου που έλαβε χώρα στη Θεσσαλονίκη ήταν ο αντίστοιχος φορέας της Σερβίας, Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes – RAMRRS, να εκφράσει την επιθυμία περαιτέρω γνωριμίας και ανταλλαγής απόψεων με τον ΟΜΕΔ, όπως διατυπώθηκε με επιστολή του Γενικού Διευθυντή του προς τον Πρόεδρο και το ΔΣ του ΟΜΕΔ.

Με αφορμή, δε, το Διεθνές Συνέδριο που έλαβε χώρα στην Αθήνα, τον Απρίλιο του 2024, με τη συμμετοχή έντεκα 11 διαφορετικών Οργανισμών παρόμοιου σκοπού και έργου με τον ΟΜΕΔ, και με την υποστήριξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), γεννήθηκε μετά από πρόταση του Προέδρου του ΟΜΕΔ που έγινε γενικότερα αποδεκτή η ιδέα της δημιουργίας ενός δικτύου επικοινωνίας, δράσεων, ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας μεταξύ των οργανισμών επίλυσης εργατικών διαφορών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το εν λόγω δίκτυο έχει ήδη κάνει τις πρώτες του εξ αποστάσεως συναντήσεις ενώ ένα ακόμη συνέδριο σχεδιάζεται, αυτή τη φορά στην Ισπανία, ως συνέχεια του Διεθνούς Συνεδρίου του ΟΜΕΔ.

Στις Διεθνείς Σχέσεις του Οργανισμού και την καλλιέργεια κλίματος εξωστρέφειας κατά την υπό μελέτη περίοδο, μπορεί βεβαίως να ενταχθεί η ειδική εκπαίδευση των Μεσολαβητών & Διαιτητών που έλαβε χώρα τα έτη 2022 & 2023, ως προϊόν της συνεργασίας του ΟΜΕΔ με το Διεθνές Κέντρο Εκπαίδευσης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Training Center – International Labour Organisation, ITC - ILO).

Σημαντική στιγμή για τον Οργανισμό υπήρξε ο χαρακτηρισμός, από την ευρωπαϊκή Επιτροπή, της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής συνέργειας, όπως προαναφέρθηκε, ως καλή πρακτική (good practice), και υπόδειγμα δράσης για το έτος 2023, έτος αφιερωμένο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (Skills / Upskilling / Reskilling), European Year of Skills 2023, καθώς και η δημιουργία του σχετικού video testimonial της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με συμμετοχή συντελεστών του ΟΜΕΔ, προς παρουσίαση και προώθηση της εν λόγω εκπαιδευτικής συνέργειας.

Τέλος, τον Απρίλιο του 2024, ο ΟΜΕΔ συναντήθηκε με τριανταπενταμελή αντιπροσωπεία της συνομοσπονδίας σουηδικών επιχειρήσεων, η οποία εκπροσωπεί 60.000 σουηδικές επιχειρήσεις, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης του ελληνοσουηδικού επιμελητηρίου. Τον

ΟΜΕΔ εκπροσώπησε ο Πρόεδρος του Οργανισμού, παρουσιάζοντας σχετική εισήγηση με σκοπό την πληροφόρηση της σουηδικής αντιπροσωπείας για το εργασιακό καθεστώς της χώρας μας, τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το έργο του ΟΜΕΔ.

Στο ίδιο πλαίσιο συμμετοχής του Οργανισμού σε διεθνή fora εντάσσεται και η εισήγηση του Προέδρου του Οργανισμού σε διημερίδα στη Budva του Μαυροβουνίου, για τις διαδικασίες ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας στις χώρες των Δυτικών Βαλκανίων, μετά από πρόσκληση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Βεβαίως, συναντήσεις γνωριμίας με τον Οργανισμό και τις διαδικασίες του λαμβάνουν χώρα συχνά στον ΟΜΕΔ και με ημεδαπούς ενδιαφερόμενους, μετά από σχετικό αίτημά τους, όπως η επίσκεψη γνωριμίας στον ΟΜΕΔ από μεταπτυχιακούς φοιτητές του Εργατικού Δικαίου της Νομικής Σχολής Αθηνών, τον Ιούνιο του 2024 στο πλαίσιο του μαθήματός τους «Προβλήματα ισορροπίας και οριοθέτησης συλλογικής αυτονομίας και κρατικού παρεμβατισμού».

19. Ερευνητικό Έργο & Εκδόσεις του ΟΜΕΔ

Ο Οργανισμός προς υποστήριξη του σκοπού του, συμπληρωματικά των κύριων δράσεων του μπορεί να *«εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του..»*, όπως περιγράφεται στο άρθρο 17 του ν. 1876/1990 και στο άρθρο 3 του κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Οι εκδόσεις του Οργανισμού, όλα τα χρόνια λειτουργίας του, περιλαμβάνουν ενημερωτικούς οδηγούς, φυλλάδια γνωριμίας με τον Οργανισμό και τις λειτουργίες του, έκδοση πρακτικών συνεδρίων και ημερίδων, έκδοση έξι τόμων με τη κωδικοποίηση συλλογικών ρυθμίσεων, όπως αναλύθηκε στο σχετικό κεφάλαιο, νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων επί θεμάτων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας & Διαιτητικών Αποφάσεων, καθώς και πρωτότυπες μελέτες.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ΟΜΕΔ εξέδωσε τα πρακτικά των δύο Διεθνών Συνεδρίων που συνδιοργάνωσε στην Θεσσαλονίκη το 2022 με τίτλο *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and Southeastern European States*⁷, και στην Αθήνα το 2024 με τίτλο *The Settlement of*

7. *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and Southeastern European States*, (Σύγχρονες Τάσεις της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης στα Βαλκάνια και τη ΝΑ Ευρώπη) Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα - Θεσσαλονίκη, ISBN: 978-960-648-691-3.

Labour Disputes in Europe⁸, όπως αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Και τα δύο βιβλία είναι ελεύθερα αναρτημένα στην ιστοσελίδα του Οργανισμού www.omed.gr προς προβολή και δωρεάν λήψη.

Τέλος, το 2024 ο Οργανισμός ανέθεσε σε δύο 2 Μεσολαβητές του, τους κκ Α. Μαλαγαρδή και Μ. Σταμπουλή να πραγματοποιήσουν μελέτη για την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2013 - 2023 Τάσεις, Τομές, Προοπτικές», ως συνέχεια και επικαιροποίηση της παλαιότερης μελέτης του 2013 από τους τότε Μεσολαβητές & Διαιτητές κκ Χ. Α. Ιωάννου & Κ. Δ. Παπαδημητρίου⁹.

Οι δύο μελετητές έκαναν χρήση στοιχείων προερχόμενα, μεταξύ άλλων, από το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ και την *αποδελτίωση των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας* και τις λοιπές βάσεις δεδομένων που διατηρεί ο ΟΜΕΔ, όπως αναλύθηκε στο κεφάλαιο 15. *Οι Βάσεις Δεδομένων του Οργανισμού*. Η έκδοση της μελέτης αναμένεται τους πρώτους μήνες του 2025.

20. Σχέσεις του ΟΜΕΔ με άλλους Φορείς, και ανταλλαγή Στοιχείων

Ο ΟΜΕΔ προσπαθεί να υποστηρίξει και κάθε άλλο φορέα όταν αυτό του ζητηθεί, με παροχή στοιχείων ή με δράσεις. Ο ΟΜΕΔ υποστηρίζει τη διαβούλευση για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου, σύμφωνα με το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως αναλύθηκε και παραπάνω, τόσο ως συντονιστής της διαβούλευσης, όσο και με την παροχή στοιχείων του έργου του και την κατάθεση προς τους λοιπούς εμπλεκόμενους φορείς σχετικής έκθεσης.

Ο ΟΜΕΔ συχνά καλείται να συνδράμει υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, ενδεικτικά το Τμήμα Σχέσεων με Διεθνείς Οργανισμούς σε εκθέσεις εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (ΔΣΕ) προς τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ-ILO), 160 ΔΣΕ, 150 ΔΣΕ, 98 ΔΣΕ το 2024, και την Έκθεση Ελλάδας βάσει Άρθρου 19 Καταστατικού Χάρτη ΔΟΕ το 2023.

Στο ίδιο πλαίσιο, ο ΟΜΕΔ παρείχε στοιχεία από τη βάση δεδομένων του στον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) σχετικά με τις συλλογικές ρυθμίσεις προς ενημέρωση της βάσης δεδομένων ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions,

8. The Settlement of Labour Disputes in Europe (Η Επίλυση των Εργατικών Διαφορών στην Ευρώπη), εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

9. «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012. Τάσεις, τομές και προοπτικές», Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, Χρήστος Α. Ιωάννου, εκδόσεις ΟΜΕΔ, 2013.

Wage Setting, State Intervention and Social Pacts).

Αξίζει να αναφερθεί η παλαιότερη των ετών αναφοράς της παρούσας έκθεσης, το 2017, συμμετοχή εκπροσώπων του ΟΜΕΔ σε συνάντηση εργασίας παρουσία εκπροσώπων της ΔΟΕ – ILO, μετά από αίτημα του Υπουργείου και η παρουσίαση των δεδομένων που ο Οργανισμός συγκεντρώνει και των εργαλείων που χρησιμοποιεί, ενώ επίσης την ίδια χρονιά ο Οργανισμός κλήθηκε να παράσχει στοιχεία αναφορικά με τις συλλογικές ρυθμίσεις όλων των ετών λειτουργίας του, ήτοι 1992 - 2017.

Το Υπουργείο είχε τότε εκφράσει το ενδεχόμενο πιθανής συνέργειας Υπουργείου και ΟΜΕΔ στην καταγραφή και επεξεργασία των στοιχείων.

Βεβαίως, περισσότερες είναι οι φορές που ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας καταφεύγει σε άλλους οργανισμούς για λήψη στοιχείων προς υποστήριξη των Μεσολαβητών & Διαιτητών, στο πλαίσιο χειρισμού υποθέσεων, προς αιτιολόγηση των προτάσεων μεσολάβησης και των διαιτητικών αποφάσεων.

Ο ΟΜΕΔ κατά τα έτη μελέτης της παρούσας έκθεσης 2018 – 2024 απευθύνθηκε προς την Ελληνική Στατιστική Αρχή - ΕΛΣΤΑΤ, το Γενικό Εμπορικό Μητρώο - ΓΕΜΗ, τα Επιμελητήρια, τα ίδια τα μέρη μίας διαφοράς καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους που τα εκπροσωπούν.

Τα περισσότερα αιτούμενα στοιχεία συνδέονται με τους μισθολογικούς όρους που επικρατούν σε ένα κλάδο ή τμήμα της οικονομίας, τους μέσους μισθούς, τον αριθμό εργαζομένων ανά κλάδο ή ανά ειδικότητα.

Παρά τη σαφή υποχρέωση των αρχών προς παροχή στοιχείων στους μεσολαβητές & διαιτητές του ΟΜΕΔ, όπως ρητά αναφέρεται στον ν. 1876/1990, η λήψη στοιχείων, στην πράξη, συχνά αντιμετωπίζει δυσκολίες ή και καθυστερήσεις, που μπορεί να είναι κρίσιμες στην αξιοποίηση ή μη των αιτουμένων στοιχείων εντός του χρονικά περιορισμένου πλαισίου του χειρισμού των υποθέσεων.

Ως εκ τούτου, δημιουργείται η ανάγκη προτυποποίησης της ανταλλαγής στοιχείων, γεγονός που έχει εκφραστεί από τον ΟΜΕΔ με διάφορα αιτήματά του, μεταξύ των οποίων και προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προς επίτευξη ακρίβειας, ταχύτητας, και ασφάλειας των δεδομένων και της διαδικασίας ανταλλαγής στοιχείων.

Πολύ συχνά ο ΟΜΕΔ αιτείται στοιχείων από το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ και τα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης. Η λήψη των σχετικών στοιχείων καθίσταται αναγκαία για την τεκμηρίωση των μεσολαβητικών & διαιτητικών διαδικασιών. Παρά τα όποια προβλήματα, τα στελέχη του Υπουργείου πάντα ανταποκρίνονται, ανεξαρτήτως πολυπλοκότητας

και του ήδη βεβαρημένου προγράμματος τους.

Με αφορμή αυτή την αναφορά, ο Οργανισμός εκφράζει τις ευχαριστίες του στο στελεχιακό δυναμικό του Υπουργείου και των λοιπών φορέων που υποστηρίζουν εμμέσως, όταν κληθούν, το έργο του ΟΜΕΔ.

21. Πηγές Χρηματοδότησης & Οικονομικά Στοιχεία του Οργανισμού

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας χρηματοδοτείται σήμερα αποκλειστικά από τις εισφορές εργαζομένων και ουδέποτε έχει συνδεθεί με τον δημόσιο προϋπολογισμό.

Αξίζει να τονισθεί πως διαχρονικά υπήρξαν περιπτώσεις όπου ο Οργανισμός δεν έκανε χρήση του συνόλου του πόρου που του αναλογούσε για να τηρήσει στο ακέραιο την απόστασή του από την κρατική εξουσία, αλλά και να τονίσει την άμεση σύνδεσή του μόνο με τους κοινωνικούς εταίρους, από τους οποίους χρηματοδοτείται, διοικείται, και στους οποίους απευθύνονται οι υπηρεσίες του.

Ο θεσμοθετημένος πόρος του ΟΜΕΔ από εισφορές εργαζομένων, αποδίδεται στον Οργανισμό, πλέον, από τον e-ΕΦΚΑ όπως ορίζει ο Ν. 4921/2022, και πιο συγκεκριμένα το άρθρο 15 αυτού, που αφορά τη διαδοχή του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών - ΕΛΕΚΠ, που διατηρούσε έως τότε αυτή την υποχρέωση.

Προηγουμένως, προς αποτύπωση της ιστορικής εξέλιξης της διαδρομής χρηματοδότησης του Οργανισμού, την υποχρέωση απόδοσης των εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών προς τον ΟΜΕΔ, είχε ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), και μετά την κατάργηση αυτού με το Ν. 4046/2012, την υποχρέωση ανέλαβε ο ΟΑΕΔ μέσω του Λογαριασμού για την εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών, σύμφωνα με το άρθρο 34 του Ν. 4144/2013, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 51 του Ν. 4430/2016.

Ο Οργανισμός παρέχει εντελώς δωρεάν προς τον κόσμο της εργασίας το σύνολο των υπηρεσιών του, κύριων και δευτερευουσών, όπως αυτές αναπτύχθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας έκθεσης, ενώ υποστηρίζει και τη διαδικασία διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού.

Την τελευταία δεκαετία ο Οργανισμός έχει περιορίσει τα λειτουργικά του έξοδα, όσα λόγω της ελαστικής τους φύσης μπορούσε να μειώσει. Επίσης, το εργατικό κόστος έχει μειωθεί, τόσο το μέσο ατομικό όσο και το συνολικό λόγω της συνταξιοδότησης ή οικειοθελούς αποχώρησης μερίδας του προσωπικού. Όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο «5. Το λοιπό ανθρώπινο δυναμικό του ΟΜΕΔ», την επταετία 2018 – 2024 αποχώρησαν από τον Οργανισμό

σμό 5 εργαζόμενοι ενώ προστέθηκαν μόλις τρεις 3 καινούργιοι, μειώνοντας έτσι περαιτέρω το ανθρώπινο δυναμικό του ΟΜΕΔ, που είχε ήδη συρρικνωθεί κατά πέντε 5 εργαζομένους την αμέσως προηγούμενη τετραετία 2014 – 2017.

Επίσης, οι αμοιβές των Μεσολαβητών & Διαιτητών για τον χειρισμό υποθέσεων είχαν μειωθεί προ δωδεκαετίας, το 2012, χωρίς να έχουν επιστρέψει στα προ κρίσης επίπεδα.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό πως τα έσοδα είναι εξωγενώς καθορισμένα και ανεξάρτητα της δραστηριότητας του Οργανισμού, ενώ τα έξοδα εξαρτώνται από το μέγεθος των αιτούμενων και παρεχόμενων υπηρεσιών, με τρόπο μάλιστα ευθέως αναλογικό, καθιστώντας τον έλεγχο και περιορισμό τους μόνο μερικώς επιτεύξιμο.

Έτσι, ο περιορισμός των υποθέσεων τα προηγούμενα χρόνια συνετέλεσε στην προσπάθεια περιορισμού των εξόδων, ενώ πλέον οι αυξημένες υποθέσεις που εισρέουν στον ΟΜΕΔ αυξάνουν εκ νέου τα έξοδα παρά τις προσπάθειες περιορισμού τους εκ μέρους της Διοίκησης του Οργανισμού.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, αύξησης των εξόδων συμβάλλει και η ανάληψη νέων αρμοδιοτήτων από τον ΟΜΕΔ, της Συμφιλιωτικής διαδικασίας και του συντονισμού, και της υποστήριξης, της διαβούλευσης για τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, Κεφάλαιο 11.

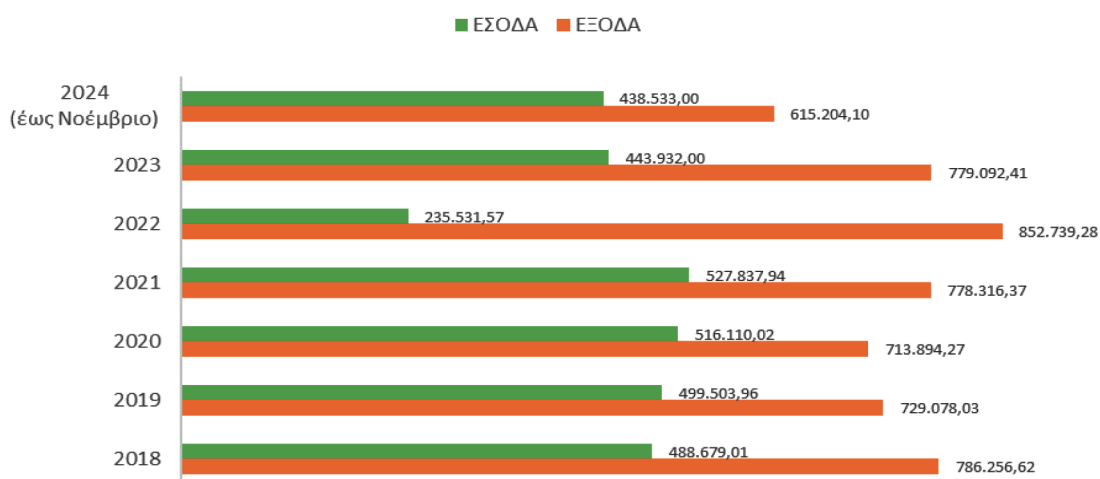
Τα τελευταία χρόνια, όπως φαίνεται και στους πίνακες που ακολουθούν, τα έξοδα είναι σταθερά περισσότερα των εσόδων. Ο Οργανισμός λειτουργεί κάνοντας χρήση τμήματος των αποθεματικών του, φέρνοντας ολοένα και πιο κοντά την ανάγκη αναδιάρθρωσης και αύξησης του προβλεπόμενου πόρου αυτού.

Στην έτι περαιτέρω απομείωση του καταβληθέντα πόρου προς τον ΟΜΕΔ συμβάλλει η παρακράτηση του 2% αυτού ως διαχειριστικά έξοδα του e-ΕΦΚΑ, και η παρακράτηση του 30% του πόρου αυτού υπέρ ΕΦΚΑ.

Πίνακας 23

ΕΤΗ	ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΠΟΡΟ ΟΑΕΔ: 2018-2022, ΕΦΚΑ: 2023-2024	ΕΞΟΔΑ
2018	488.679,01	786.256,62
2019	499.503,96	729.078,03
2020	516.110,02	713.894,27
2021	527.837,94	778.316,37
2022	235.531,57	852.739,28
2023	443.932,00	779.092,41
2024 (έως Νοέμβριο)	438.533,00	615.204,10
ΣΥΝΟΛΟ	3.150.127,50	5.254.581,08

Διάγραμμα 1



Ο Οργανισμός διασφαλίζει την ορθή χρήση και τήρηση των Οικονομικών του με διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου των εξόδων, και με τη θεσμική λειτουργία επιτροπής προμηθειών και εξελικτικής επιτροπής.

Ο Οργανισμός διαθέτει λογιστήριο, το οποίο υποστηρίζεται και από εξωτερικό λογιστή.

Τέλος, παρότι δεν απαιτείται από τη φύση και το μέγεθος του Οργανισμού, το ΔΣ του ΟΜΕΔ επιλέγει κάθε έτος την πραγματοποίηση ανεξάρτητου ελέγχου από ορκωτούς ελεγκτές προς απόλυτη διαφάνεια, κοινωνική λογοδοσία και προς περιορισμό πιθανών κινδύνων.

Τα παραπάνω αποτυπώνονται στους Ισολογισμούς, τα Αποτελέσματα Χρήσης και τον Έλεγχο που ετησίως διενεργείται, τα οποία είναι διαθέσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Παραρτήματα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακες και διαγράμματα σχετικά με τις υποθέσεις που χειρίστηκε ο ΟΜΕΔ κατά τα έτη 1992 - 2023

Στους Πίνακες και τα Διαγράμματα που ακολουθούν, τα στοιχεία που παρατίθενται:

(α) Υπολογίσθηκαν με βάση τις αιτήσεις που υποβλήθηκαν στον ΟΜΕΔ κάθε έτος και ανεξάρτητα από το εάν η σ.σ.ε. καταρτίσθηκε ή η δ.α. εκδόθηκε το ίδιο ή επόμενο έτος.

(β) Δεν συνυπολογίσθηκαν οι αιτήσεις που τέθηκαν στο αρχείο πριν γίνει ανάδειξη Μεσολαβητή ή Διαιτητή.

Κατάλογος Πινάκων:

Πίνακας Ι

Υποθέσεις ΟΜΕΔ Ν.1876/1990 και Ν.2224/1994 αρθρ. 2, 3 των ετών 1992-2023

Πίνακας ΙΙ

Υποθέσεις ΟΜΕΔ Ν.1876/1990 των ετών 1992-2023: Κατανομή ανά είδος συλλογικής ρύθμισης

Πίνακας ΙΙΙ

Υποθέσεις ΟΜΕΔ Ν.1876/1990 των ετών 1992-2023: Κατανομή ανά τομέα

Κατάλογος Διαγραμμάτων υποθέσεων των ετών 1992 - 2023:

Διάγραμμα Ι: Απεικόνιση υποθέσεων Ν.1876/1990, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Διάγραμμα ΙΙ: Απεικόνιση υποθέσεων μεσολάβησης Ν.1876/1990 και σ.σ.ε. (στο στάδιο της μεσολάβησης).

Διάγραμμα ΙΙΙ: Απεικόνιση σ.σ.ε. που υπογράφηκαν με ή χωρίς υποβολή πρότασης από το Μεσολαβητή.

Διάγραμμα ΙV: Απεικόνιση υποθέσεων διαιτησίας α' και β' βαθμού, δ.α. και σ.σ.ε. (στο στάδιο της διαιτησίας).

- Διάγραμμα V:** Απεικόνιση υποθέσεων δημοσίου διαλόγου και της επιτυχούς κατάληξής τους.
- Διάγραμμα VI:** Απεικόνιση υποθέσεων προσωπικού ασφαλείας και της επιτυχούς κατάληξής τους.
- Διάγραμμα VII:** Απεικόνιση υποθέσεων προσωπικού ασφαλείας στη δικογραφία α' και β' βαθμού και της επιτυχούς κατάληξής τους
- Διάγραμμα VIII:** Απεικόνιση υποθέσεων Συμφιλίωσης και της επιτυχούς κατάληξής τους

Παράρτημα

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
 Στατιστικά στοιχεία για την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διατησίας κατά τα έτη 1992 - 2023
 Γενικά Στοιχεία

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολο		
Α. 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	133	41	19	10	19	17	43	15	20	23	4	9	12	15	2.613		
Υπογραφιστές Σ.Σ.Ε.	32	52	57	47	46	52	62	50	87	50	56	49	60	66	56	49	71	39	62	11	8	2	5	5	16	6	9	6	1	3	7	2	1.124		
Υποβολή προτάσεων Μεσολάβησης	45	58	44	54	68	70	93	91	78	59	76	73	82	69	72	63	85	91	80	25	1	5	10	11	22	6	7	10	1	5	7	8	1.469		
Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν μετά την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης	6	19	14	12	17	21	30	22	29	15	17	21	17	26	16	21	22	20	28	3	1	2	0	3	0	1	1	1	0	1	2	0	388		
Σ.Σ.Ε. που υπεγράφησαν χωρίς την υποβολή πρότασης Μεσολάβησης	26	33	43	35	29	31	32	28	58	35	39	28	43	40	40	28	49	19	34	8	7	0	5	1	16	5	8	5	1	2	5	2	735		
Σε εξέλιξη																																			
β) Διατησία																																			
Υποθέσεις Διατησίας α βαθμού	36	41	42	48	56	72	70	65	64	52	67	69	74	67	79	54	83	73	61	29	5	0	7	8	15	10	8	5	5	1	1	3	1.270		
Υποθέσεις Διατησίας (Α' και Β' βαθμού μόνο για τα έτη 2014-2022)																																			
Διατησίες Αποφάσεις	32	31	39	39	51	62	60	58	54	47	59	63	60	59	67	45	63	63	57	25	5	0	7	6	14	8	6	3	5	1	1	1	1.091		
Σ.Σ.Ε. κατά το στάδιο της Διατησίας	3	8	3	8	4	9	7	7	10	5	6	5	13	5	11	7	12	7	4	3	0	0	1	1	2	2	1						144		
Σ.Σ.Ε. και Διατητική Απόφαση κατά το στάδιο της Διατησίας																																			
Έκδοση διατηρή																																			
Σε αναστολή																																			
Σε εξέλιξη																																			
γ) Διατησία Β' βαθμού (έφεση) Ν.4303/2014																																			
Υποθέσεις Διατησίας β' βαθμού																																			
Διατητικές Αποφάσεις																																			
Σε αναστολή																																			
Σε εξέλιξη																																			
Σύνολο υποθέσεων (ν. 1876/90 & Ν. 4303/2014)																																			3.917
Β. Υποθέσεις με βάση του 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																			
Επτυχής Κατάληξη	5	9	7	5	8	3	4	6	1	2	2	0	5	2	4	0																			
Σε εξέλιξη																																			
Σύνολο																																			73
																																			2

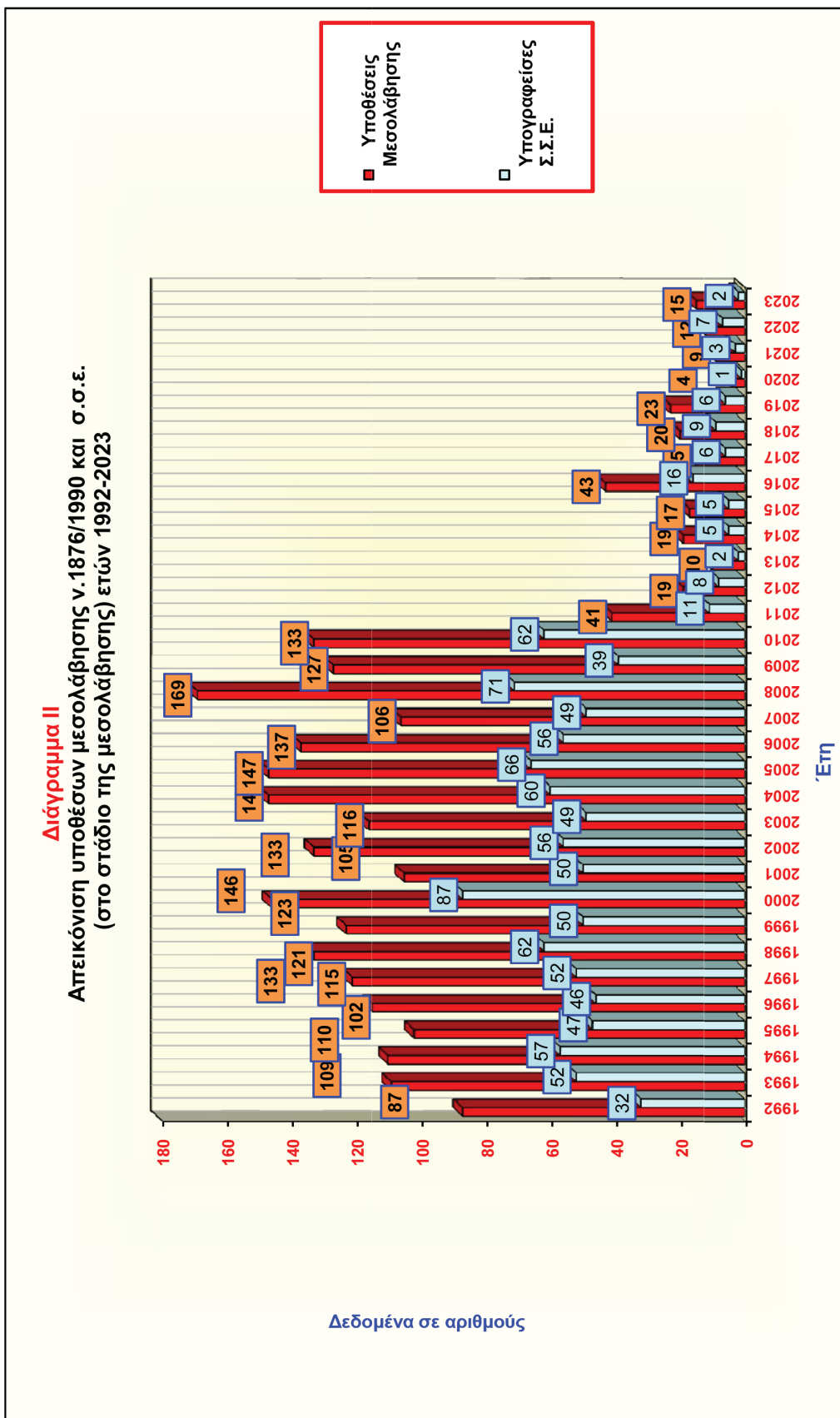
	1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009																2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023					Σύνολο									
β) Διατήγία Προσωπικό Ασφαλείας (Ν.4808/2021)																															
Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας																						1	5	2	8						
Επιτυχής Κατάληξη																						1	0	0	1						
Διατηγικές Αποφάσεις																						5	2	7							
Σε εξέλιξη																						-	-	-	-						
γ) Διατήγία β βαθμού (έρεση) Προσωπικό Ασφαλείας (Ν.4808/2021)																															
Υποθέσεις Προσωπικού Ασφαλείας																						2	2	2							
Επιτυχής Κατάληξη																						0	0	0							
Διατηγικές Αποφάσεις																						1	1	1							
Σε εξέλιξη																						1	1	1							
δ) Δημόσιος Διάλογος																															
Υποθέσεις Δημοσίου Διαλόγου	4	9	9	10	7	14	9	20	22	23	10	11	8	11	23	14	25	13	84	42	19	14	4	10	11	10	10	7	3	470	
Επιτυχής Κατάληξη	4	3	6	8	3	6	4	3	3	5	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	6	2	6	8	4	2	3	1	103
Σύνολο υποθέσεων (ν. 2224/94)																						686									
Γ. Υποθέσεις με βάση το ν. 4808/2021																															
Συμφιλίωση																															
Υποθέσεις συμφιλίωσης																						12	15	10	37						
Επιτυχής Κατάληξη																						2	5	6	13						
Επιτυχής Κατάληξη με ορισμένους συμβαλλόμενους																						3	3	3	3						
Σε εξέλιξη																						2	2	2	2						
Γ ενικό σύνολο υποθέσεων Ο.ΜΕ.Δ.																						4.640									

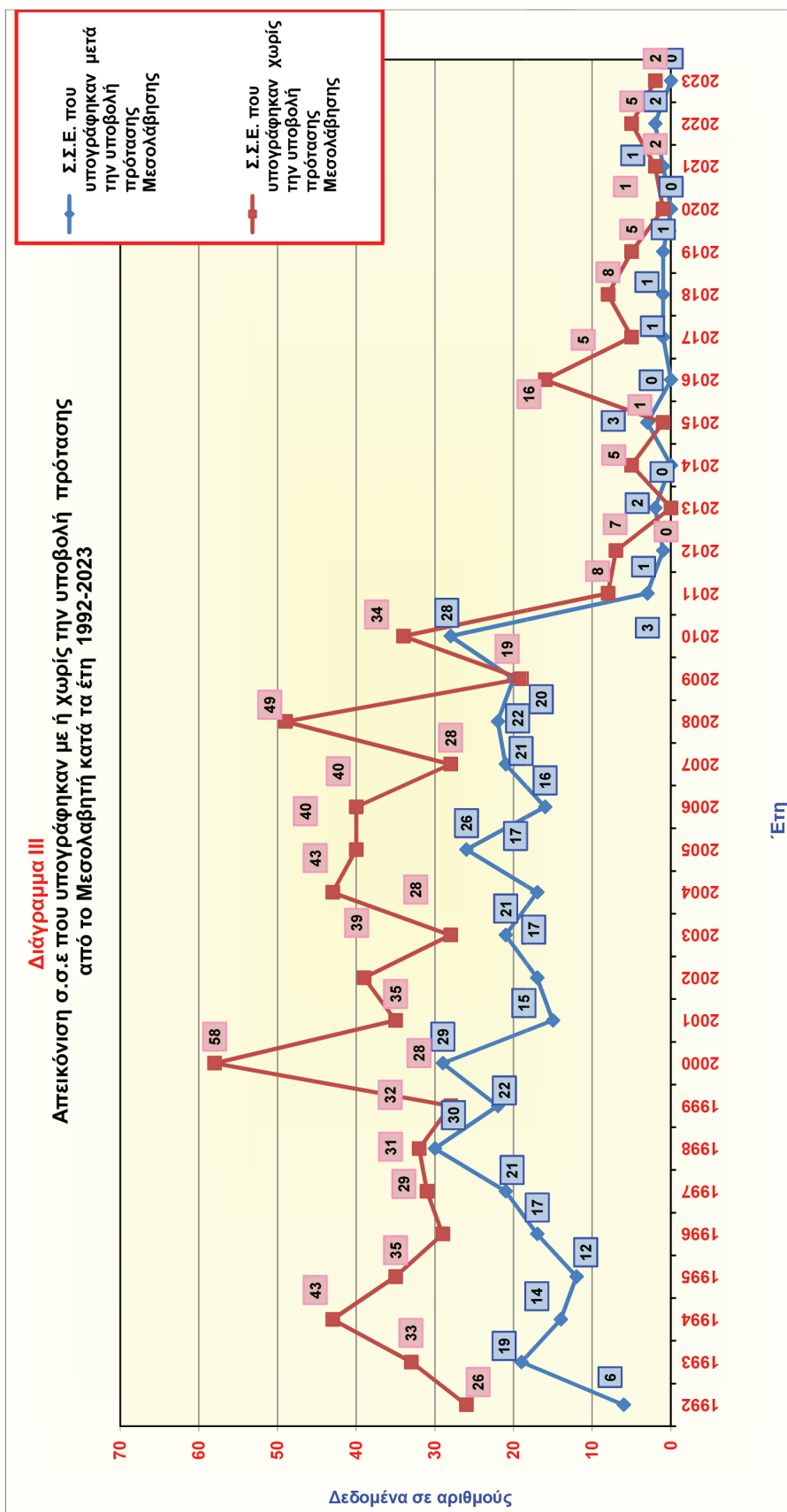
ΠΙΝΑΚΑΣ II
Υποθέσεις Ο.Μ.Ε.Δ. ν. 1876/1990 των ετών 1992-2023
κατανομή ανά είδος συλλογικής ροθμιας

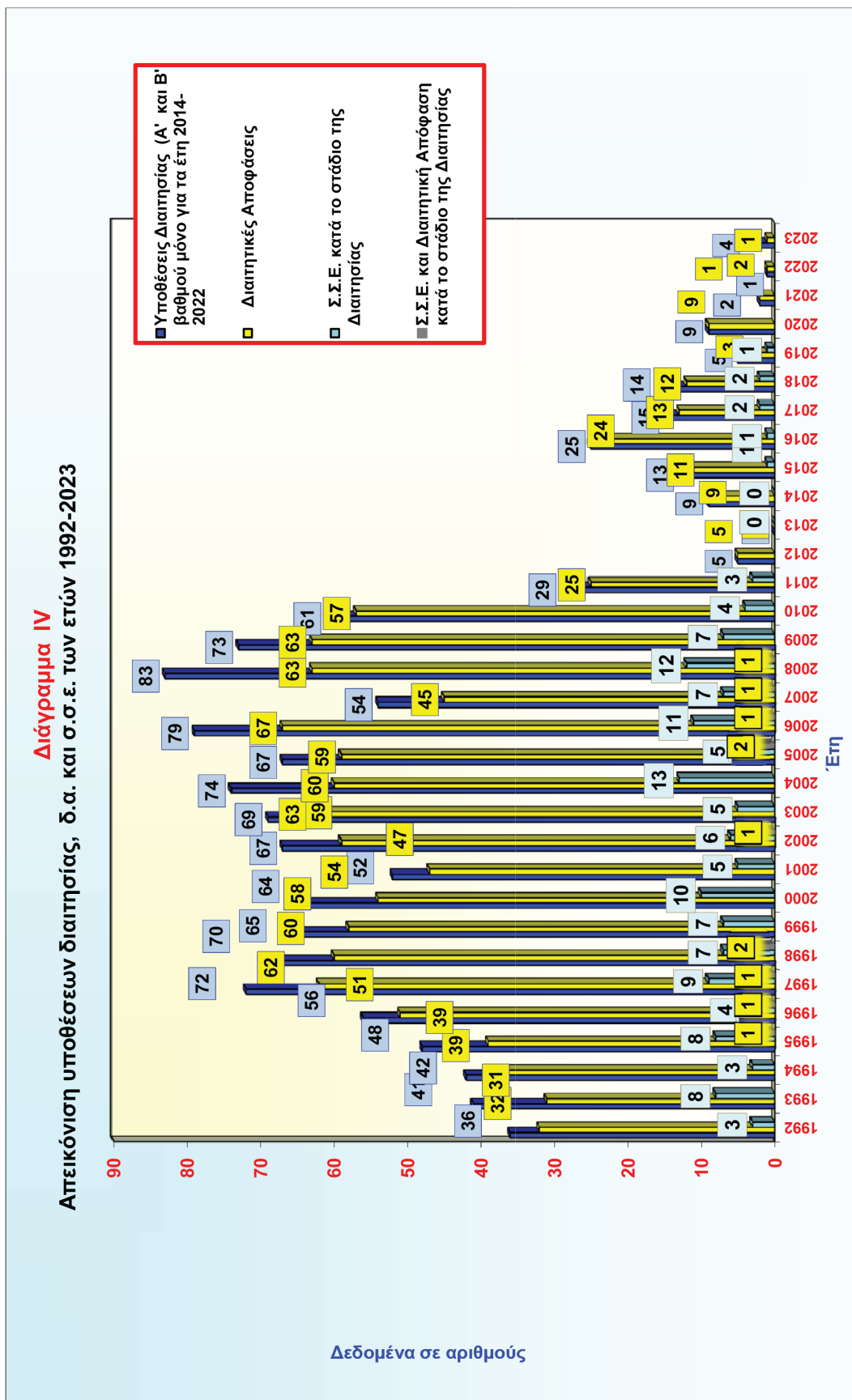
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολο		
Κλαδικές																																			
Εθνικό Επίπεδο.	37	49	46	50	51	55	57	46	65	38	54	45	56	37	55	41	62	52	44	18	7	2	12	8	13	11	15	7	3	0	1	3	1.040		
Τοπικό Επίπεδο	10	18	16	14	15	28	22	18	18	20	19	22	15	14	19	12	16	15	13	10	5	1	2	4	6	5	1	1	3	0	2	365			
Ομοιοπαγωγικά																																			
Εθνικό Επίπεδο	33	44	55	42	58	52	57	56	60	41	60	54	67	54	58	39	53	51	45	14	4	4	3	6	2	2	4	6	4	4	1	2	1.035		
Τοπικό Επίπεδο .	20	17	16	21	20	25	33	27	25	19	23	20	21	25	20	19	32	19	35	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	439		
Επαγγελματικές																																			
Εθνικό Επίπεδο	23	22	19	23	27	33	34	41	42	39	44	44	62	84	64	49	89	63	57	27	7	3	11	12	47	12	14	14	5	4	11	12	1.038		
Τοπικό Επίπεδο	123	150	152	150	171	193	203	188	210	157	200	185	221	214	216	160	252	200	194	70	24	10	28	30	68	30	34	28	13	11	13	19	3.917		

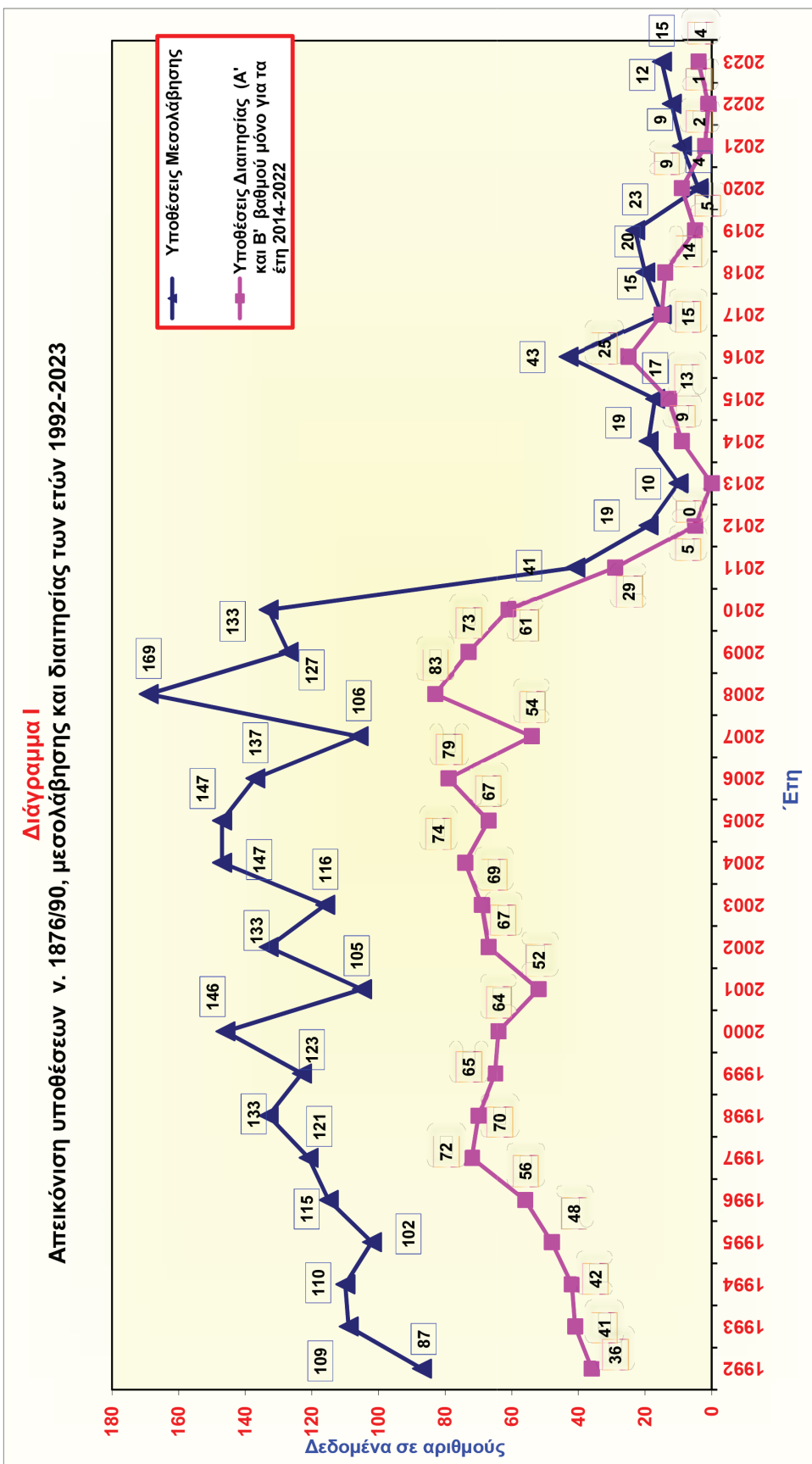
ΠΙΝΑΚΑΣ III
Υποθέσεις Ο.Μ.Ε.Δ. ν. 1876/1990 των ετών 1992-2023 ανά τομέα

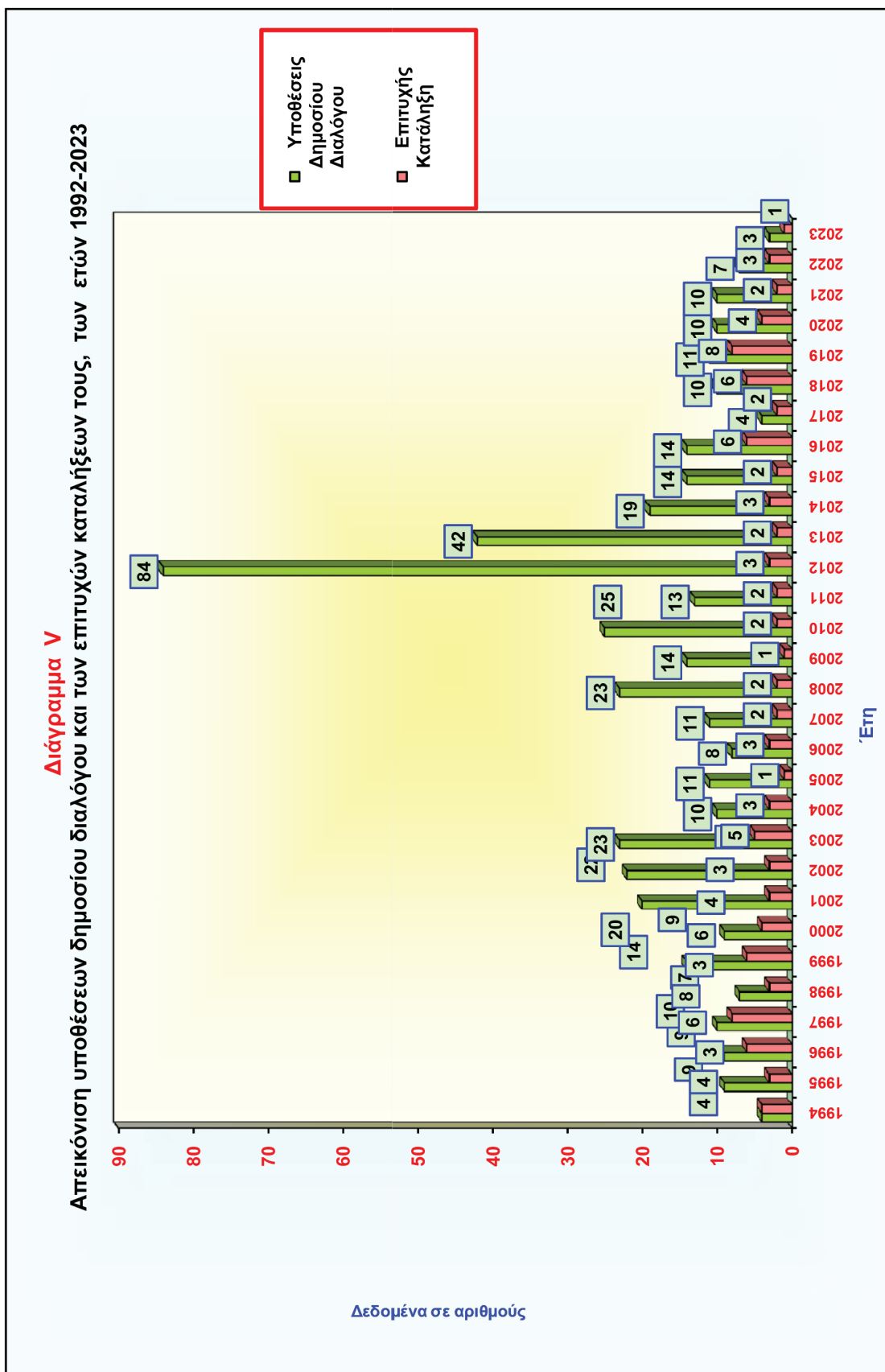
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Σύνολο		
Ιδιωτικές																																			
Δημόσιος	102	104	114	115	123	131	139	127	169	114	156	137	184	166	172	126	191	155	160	67	22	9	27	24	63	28	32	25	10	10	16	3.028			
Ευρύτερος Δημόσιος	15	36	30	27	40	47	50	43	28	30	35	37	26	22	26	23	37	35	19	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	609		
Σύνολο	6	10	8	8	8	15	14	18	13	13	9	11	11	26	18	11	24	10	15	2	2	1	1	6	4	1	2	3	3	1	3	3	280		
Σύνολο	123	150	152	150	171	193	203	188	210	157	200	185	221	214	216	160	252	200	194	70	24	10	28	30	68	30	34	28	13	11	13	19	3.917		

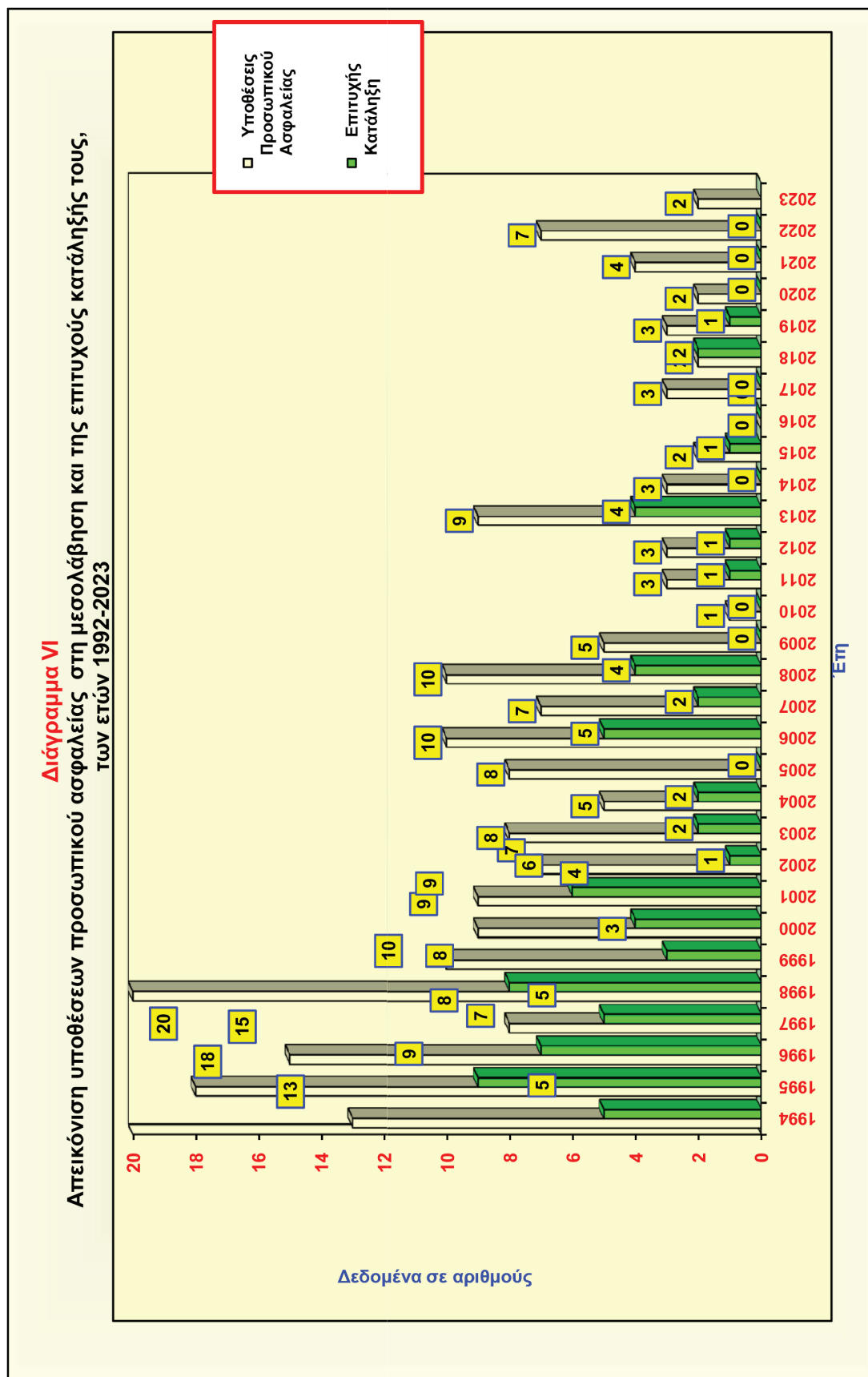


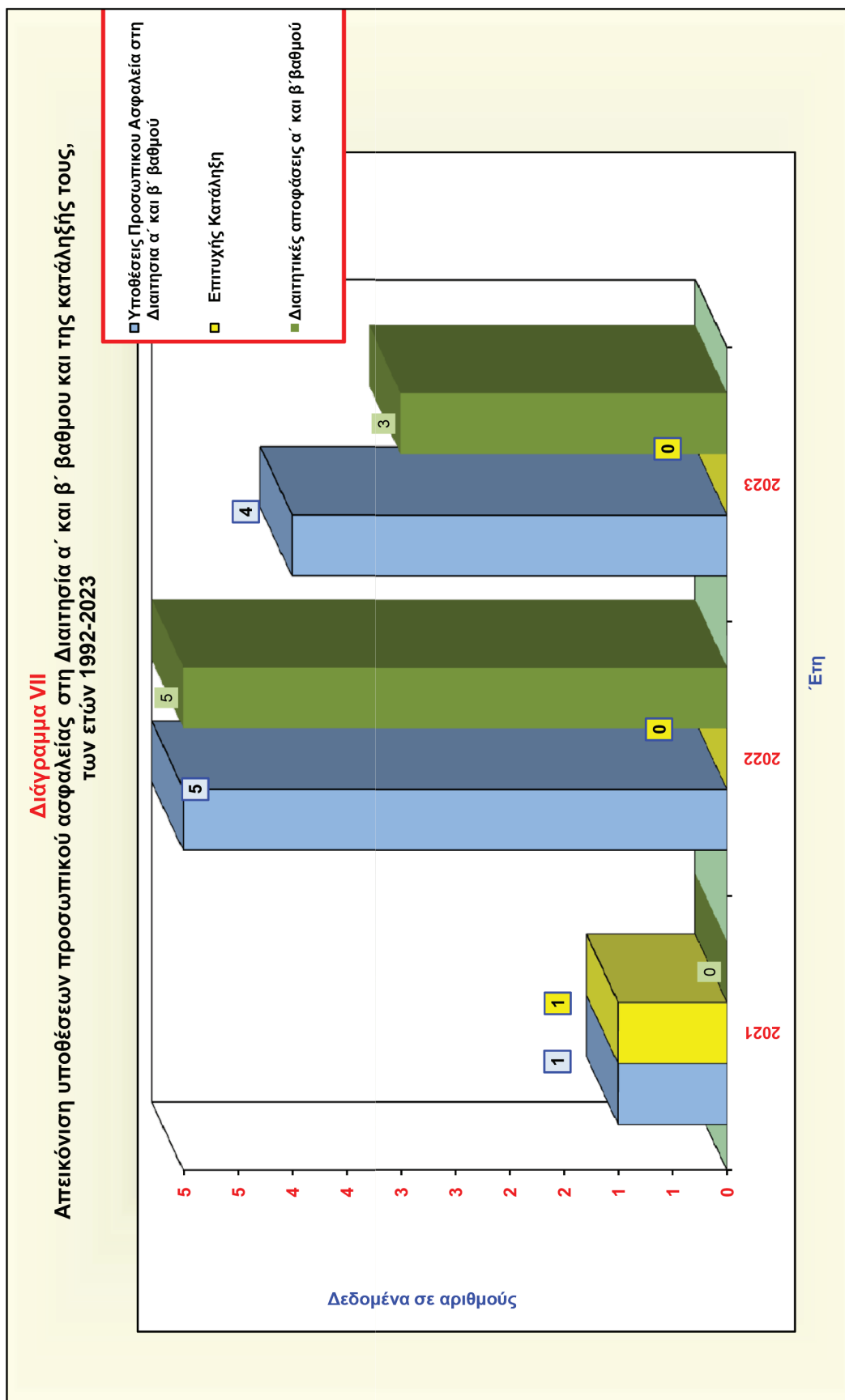


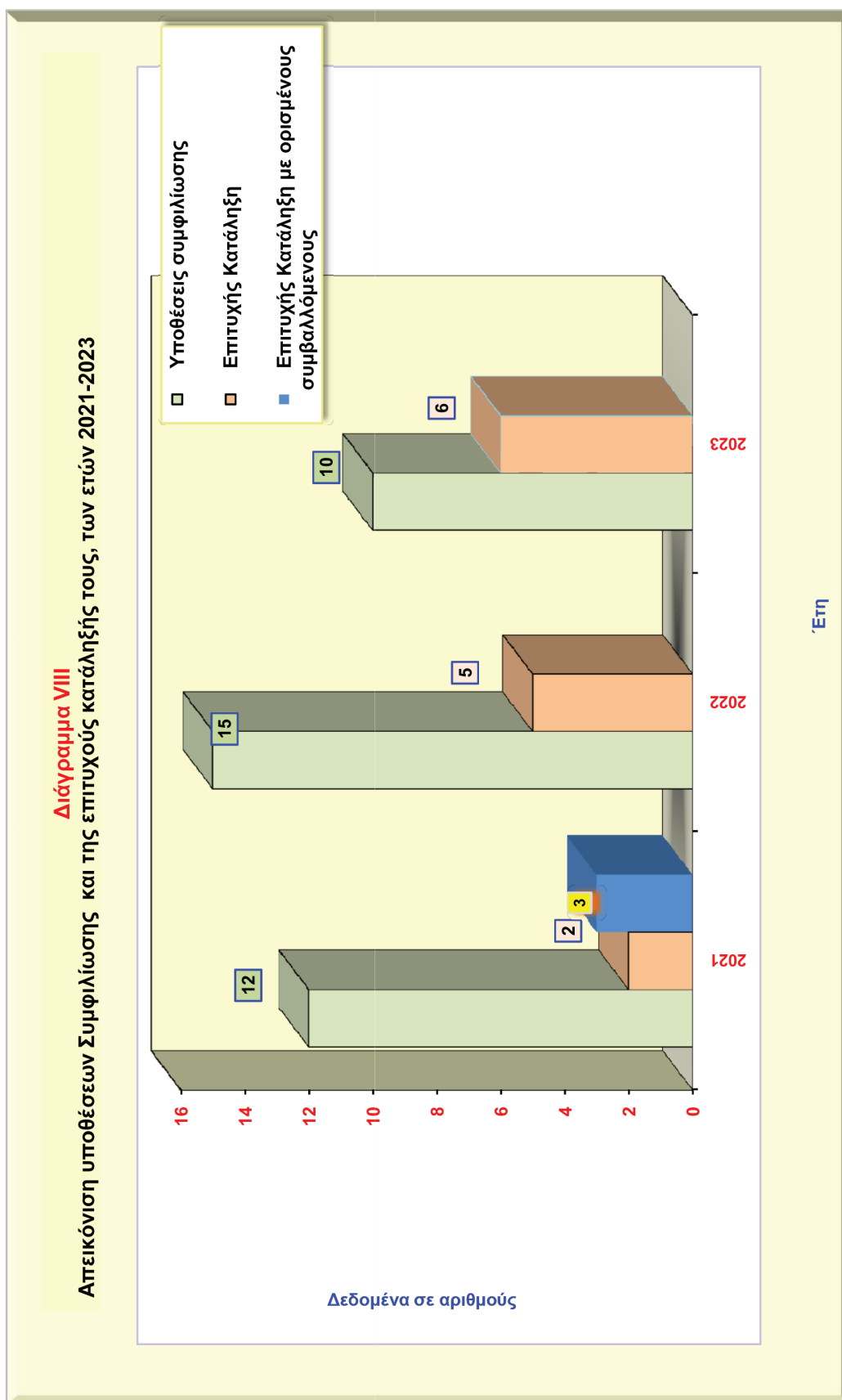












ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

**Πίνακες με τα συγκεντρωτικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων της χώρας
κατά τα έτη 1961 έως 2023**

Στους Πίνακες IV, V, VI & VII, που ακολουθούν, αποτυπώνονται ανά έτος και ανά είδος οι συλλογικές ρυθμίσεις της χώρας των ετών 1961 – 2023. Τα στοιχεία έχουν ληφθεί από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης.

Η κατανομή στους δύο Πίνακες γίνεται με κριτήριο το νομοθετικό καθεστώς που ίσχυε τα αντίστοιχα έτη

Πίνακας IV Περίοδος ισχύος του ν. 3239/1955													
	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Ειδικές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
	ΣΣΕ	ΔΑ	Εθνικές		Τοπικές		ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ+ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.
			ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ							
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

Παραρτήματα

Πίνακας															
ΕΤΟΣ	Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές & Τοπικές		Επιχειρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
	ΣΣΕ	ΔΑ	Εθνικές		Τοπικές		ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.	ΣΣΕ	ΣΣΕ	Δ.Α.
			ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ							+ ΔΑ		
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
1992			28	12	14	5	66	8	63	7	171	32	203	84,24%	15,76%
1993	1		50	11	26	2	98	15	105	2	280	30	310	90,32%	9,68%
1994	1		44	14	26	2	99	17	117	4	287	37	324	88,58%	11,42%
1995	1		41	14	25	4	64	13	108	2	239	33	272	87,87%	12,13%
1996	1		46	16	20	6	76	18	242	3	385	43	428	89,95%	10,05%
1997			44	14	25	8	69	26	143	4	281	52	333	84,38%	15,62%
1998	1		51	13	16	10	87	28	137	7	292	58	350	83,43%	16,57%
1999			23	20	18	9	70	19	115	3	226	51	277	81,59%	18,41%
2000	1		54	15	22	4	98	17	122	6	297	42	339	87,61%	12,39%
2001			34	12	24	1	60	22	146	5	264	40	304	86,84%	13,16%
2002	2		43	19	32	6	96	20	175	11	348	56	404	86,14%	13,86%
2003			28	25	26	8	52	26	168	5	274	64	338	81,07%	18,93%
2004	1		37	16	43	4	101	22	216	10	398	52	450	88,44%	11,56%
2005			37	18	24	8	84	15	234	20	379	61	440	86,14%	13,86%
2006	1		42	17	34	6	100	24	224	7	401	54	455	88,13%	11,87%
2007			23	14	20	3	73	19	202	7	318	43	361	88,09%	11,91%
2008	1		43	17	27	2	117	25	215	15	403	59	462	87,23%	12,77%
2009			15	11	12	5	47	30	215	12	289	58	347	83,29%	16,71%
2010	1		33	8	14	6	31	21	227	11	306	46	352	86,93%	13,07%
καθεστώς εφαρμογής του ν.1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το ν.3899/2010															
2011			15	5	7	1	23	12	170	9	215	27	242	88,84%	11,16%
καθεστώς εφαρμογής του ν.1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει μετά και την υπ' αριθμ. 6/2012 Π.Υ.Σ.															
2012			4	1	6		19	7	975		1004	8	1012	99,2	0,8
2013	1		4	-	10		9		409		433		433	100	0
καθεστώς εφαρμογής του ν. 4303/14 17-10-2014															
2014	1		3	1	5		10	2	286		304	3	307	99,0%	1,0%
2015	1		5	2	7		6	7	263	6	281	15	296	94,9%	5,1%
2016	1		3		7		7	12	318	7	335	19	354	94,6%	5,4%
2017	1		4	1	6		11	4	244	7	265	12	277	95,7%	4,3%
2018	1		6		10		15	12	324	1	355	13	368	96,5%	3,5%
2019			6		4		10	2	203		223	2	225	99,1%	0,9%
2020	1		2	5	3		10	4	174	3	189	12	201	94,0%	6,0%
2021	1		6	2	6	1	13		222		247	3	250	98,8%	1,2%
2022	1		5		6		13	1	236	1	260	2	262	99,2%	0,8%
2023			3		3		12		213	1	231	1	232	99,6%	0,4%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Σύνθεση Δ.Σ. ΟΜΕΔ

8ο ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ του ΟΜΕΔ

ΦΕΚ 110 / 17.2.2020, Τεύχος Υ.Ο.Δ.Δ. (Τεύχος Υπαλλήλων Ειδικών Θέσεων και Οργάνων Διοίκησης Φορέων του Δημόσιου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα)

Αριθμ. Δ1/οικ. 7753/2717, (με πενταετή θητεία: από 17.2.2020 έως 17.2.2025)

1.	Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος	Πρόεδρος	
	Δεληγιαννάκης Θεόδωρος	<i>Αν. Πρόεδρος</i>	
2.	Ιωάννου Χρήστος	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος του ΣΕΒ
	<i>Κυριαζής Χάρης</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
3.	Βέργαδος Νίκος	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ
	<i>Δαμίγος Κωνσταντίνος</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
4.	Μπόνης Νικόλαος	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ
	<i>Μέγουλης Αντώνιος</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
5.	Αμβράζης Γεώργιος	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος του ΣΕΤΕ
	<i>Ζωητός Νικόλαος</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
6.	Χατζηγιαννάκης Κωνσταντίνος – Παναγιώτης του Γεωργίου	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος του ΣΒΕ
	<i>Χατζηγιαννάκης Γεώργιος του Κωνσταντίνου</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
7.	Δεληγιαννάκης Θεόδωρος	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ
8.	Βαρχαλαμά Έλλη	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ
9.	Καζάκου Σοφία	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ
10.	Βέργου Σοφιάννα	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ
11.	Πεπόνης Εμμανουήλ	Τακτικό μέλος	Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ
	<i>Θεοχάρης Ευθύμιος</i>	<i>Αναπληρωτής</i>	
	Αγραπιδάς Κωνσταντίνος	Παρατηρητής (χωρίς δικαίωμα ψήφου)	Εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
	Γενικός Διευθυντής της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων Υγείας, Ασφάλειας και Ένταξης στην Εργασία – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου		
	<i>Ουζούνης Δημήτριος</i>	<i>Αναπληρωτής</i> (χωρίς δικαίωμα ψήφου)	
	<i>Προϊστάμενος Τμήματος της Διεύθυνσης Συλλογικών Ρυθμίσεων</i>		

Ειδικά Σώματα Μεσολαβητών & Διαιτητών

ΟΜΕΔ

Θητεία 1.1.2022 – 31.12.2024

ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΕΣ	ΔΙΑΙΤΗΤΕΣ
Αγγελοπούλου Όλγα	Γιάνναρου Βασιλεία
Βλασσόπουλος Γεώργιος	Ζερβομπεάκου Ουρανία
Γυφτόπουλος Αντώνιος	Κουκιάδης Δημήτρης
Δημαρέλλης Κωνσταντίνος	Καζιτόρη Μαρίκα
Καρούζος Ιωάννης	Κουτρούκης Θεόδωρος
Μακρυγιάννη Αφροδίτη	Κουτσιμπού Ελένη
Μαλαγαρδή Αθηνά	Κρεμαλής Κωνσταντίνος
Ντότσικα Μαρία	Μαυραγάνης Στρατής
Παπαδημητρίου Δημήτρης	Στράνης Δημήτρης
Παπαϊωάννου Δημήτρης	Τουτζιαράκης Ιωάννης
Παπάς Ιωάννης	Τσακίρης Δημήτρης
Πάτρα Ελένη	Τσίπρα Μαρία – Μαγδαληνή
Σκανδάλης Ιωάννης	
Σταμπουλής Μιλτιάδης	
Στεφανάτου Μαργιετίνα	
Τζέμος Βασίλης	

Διατελέσαντες Πρόεδροι του ΟΜΕΔ από το 1990 – 2024

α/α	Πρόεδρος	ΦΕΚ θητείας
1	Αλέξανδρος Καρακατσάνης	ΦΕΚ 660 /Β'/ 19.10.1990
2	Ιωάννης Κουκιάδης	ΦΕΚ 850/Β'/17.10.1991
3	Γεώργιος Φ. Κουκουλές	ΦΕΚ 1810/Β'/29.09.1999
4	Βικτωρία Δούκα	ΦΕΚ 57/Υ.Ο.Δ.Δ./09.03.2011
5	Άγγελος Ζησιμόπουλος	ΦΕΚ 42/ 05.02.2013
6	Κώστας Δ. Παπαδημητρίου	ΦΕΚ 110/ΥΟΔΔ/ 17.02.2020

Προσωπικό ΟΜΕΔ

A/A	Στελέχωση Προσωπικού Ο.ΜΕ.Δ., 2023
1.	Βογιατζής Σπύρος, Διευθυντής
2.	Γλωσσιώτης Γεώργιος
3.	Ζήρα Παρασκευή
4.	Ηλιοπούλου Δώρα
5.	Καναπίτσα Αλεξάνδρα
6.	Κορδολαίμης Κωνσταντίνος
7.	Κοτροκόης Αλέξανδρος
8.	Κρέστος Γεώργιος
9.	Λαμπροπούλου Αικατερίνη
10.	Μαυροπούλου Ειρήνη

**Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Νέων Μελών Ειδικών Σωματίων
Μεσολαβητών & Διαιτητών**

Τρίτη, 1 Φεβρουαρίου 2022 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ Ο.ΜΕ.Δ. https://us02web.zoom.us/j/82139481013?pwd=RUFxUE13M2FabUZh3ZkclBEajE1QT09	
	Συντονισμός : Κώστας Παπαδημητρίου, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.ΜΕ.Δ., Ομ. καθ. Νομικής Αθηνών
16.00 – 16.15	ΕΝΑΡΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ Χαιρετισμός: Κώστας Παπαδημητρίου, Πρόεδρος Ο.ΜΕ.Δ., Ομ. καθηγητής Νομικής Αθηνών
16.15 – 16.45	«Οργάνωση και Λειτουργία του Ο.ΜΕ.Δ. Ρόλος Μεσολαβητών & Διαιτητών» Εισηγητής: Κώστας Παπαδημητρίου, Πρόεδρος Ο.ΜΕ.Δ., Ομ. Καθηγητής Νομικής Αθηνών
16.45 – 17.30	«Διαδικασία Μεσολάβησης. Περιεχόμενο Πρότασης Μεσολάβησης» Εισηγήτρια: Αθηνά Μαλαγαρδή, Μεσολαβήτρια Ο.ΜΕ.Δ.
17.30 - 18.00	«Διαδικασία Συμφιλίωσης. Πρακτικό Συμφιλίωσης – Πόρισμα Συμφιλίωσης» Εισηγήτρια: Βασιλεία Γιάνναρου, Διαιτήτρια Ο.ΜΕ.Δ.
18.00 - 18.30	Συζήτηση - Διάλειμμα
18.30 – 19.15	«Διαδικασία Διαιτησίας Α΄ και Β΄ Βαθμού,- Περιεχόμενο Διαιτητικής Απόφασης» Εισηγήτρια: Ελένη Κουτσιμπού, Διαιτήτρια Ο.ΜΕ.Δ.
19.15 -20.00	Συζήτηση

Τετάρτη, 2 Φεβρουαρίου 2022 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΟΜΕΔ https://us02web.zoom.us/j/86746535299?pwd=Y0ZCR0ZlOWhwEZONnhvRnRwTE83dz09	
16.00 – 16.30	«Κανονισμοί Εργασίας» Εισηγήτρια: Μαργερίνα Στεφανάτου, Μεσολαβήτρια Ο.ΜΕ.Δ. Παρέμβαση: Δέσποινα Μιχαηλίδου, Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία και ένταξη στην εργασία, Τμήμα Ατομικής Σύμβασης Εργασίας
16.30 – 16.45	Συζήτηση - Διάλειμμα
16.45 – 17.45	«Δημόσιος Διάλογος & Προσωπικό Ασφαλείας» Εισηγητής: Στρατής Μαυραγάνης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.
17.45 - 18.00	Συζήτηση - Διάλειμμα
18.00– 18.45	«Συλλογικές Διαπραγματεύσεις σε Δημόσιο και ΔΕΚΟ» Εισηγήτρια: Όλγα Αγγελοπούλου, Μεσολαβήτρια Ο.ΜΕ.Δ.
18.45. - 19.15	Συζήτηση

Τρίτη, 8 Φεβρουαρίου 2022 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΩΝ https://us02web.zoom.us/j/81369393023?pwd=SWtvYU9hU2krcTRTaFdDQjJEM3owQT09	
	Εισηγητής : Ανδρέας Νικολόπουλος , Ομ. Καθηγητής ΟΠΑ, πρώην μέλος Μ&Δ Ο.ΜΕ.Δ.
16.00 – 17:30	(α) Εισαγωγή: Σύγκρουση - Διαπραγμάτευση – Μεσολάβηση (β) Πορεία Διαχείρισης του Διαπραγματευτικού Περιστατικού (Tailor Made Negotiations)
17.30 – 17.45	Διάλειμμα
17.45 – 18.00	Απάντηση σε διευκρινιστικές ερωτήσεις
18.00 – 18.45	Στρατηγικές Συμφωνίας
18.45 – 19.30	Αιτίες αποτυχίας μιας Μεσολάβησης
19.30 – 19.45	Διάλειμμα
19.45 – 20.00	Απάντηση σε διευκρινιστικές ερωτήσεις
20.00 – 20.30	Θεωρία της Γνωστικής Δυσαρμονίας (Cognitive Dissonance)
20.30 – 21.00	Συζήτηση

Τετάρτη, 9 Φεβρουαρίου 2022 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΒΑΣΕΙΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ https://us02web.zoom.us/j/85991995656?pwd=c3FrSUMzMFRncTlCYjg2YXo3b0tnQT09	
16.00 – 17.00	Παρουσίαση δεδομένων που τηρούνται στο Π.Σ ΕΡΓΑΝΗ Εισηγητές: Μπακέας Σταύρος, Γεν. Δ /νση Διοικητικών Υπηρεσιών & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης Υπουργείο Εργασίας Τσατσούλης Κων/νος & Κεραμάρης Ιωάννης Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας
17.00 – 17.30	Συζήτηση – Διάλειμμα
17.30- 18.30	Παρουσίαση της Βάσης Δεδομένων του ΕΙΕΑΔ , Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού Εισηγητές: Σταύρος Γαβρόγλου & Βάιος Κώτσιος
18.30-19.30	Συζήτηση

Παραρτήματα

Τρίτη, 15 Φεβρουαρίου 2022 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ https://us02web.zoom.us/j/84219767868?pwd=c0I3UGZnWHZEWwGZmNUMFd4SON2Zz09	
16.00-17.00	«Οικονομικά στοιχεία απαραίτητα για τη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία. Θεσμικό πλαίσιο και εμπειρία σε υποθέσεις Μεσολάβησης» Εισηγητής: Μιλτιάδης Σταμπουλής, Μεσολαβητής Ο.Μ.Ε.Δ.
17.00 – 17.30	Συζήτηση – Διάλειμμα
17.30 -18.30	«Οικονομικά στοιχεία απαραίτητα για τη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία. Θεσμικό πλαίσιο και εμπειρία σε υποθέσεις Διαιτησίας» Εισηγητής : Θεόδωρος Κουτρούκης, Διαιτητής Ο.Μ.Ε.Δ.
18.30 – 19.00	Συζήτηση

Τετάρτη, 16 Φεβρουαρίου 2022 ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ https://us02web.zoom.us/j/87090603482?pwd=MDE5VXVreE5PNWxlQ2JPZUE5MGhQZz09	
	Εισηγητής: κ. Αντώνης Ταργουτζίδης , Δρ. Μηχανολόγος Μηχανικός, Συντονιστής Σχεδιασμού και Προγραμματισμού ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Μέλος ΣΕΠ ΑΠ Κύπρου
16.00-17.00	«Εισαγωγή στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία» Γενικά – ορισμοί, Κοινωνικό-οικονομική διάσταση, Αιτιότητα επαγγελματικού κινδύνου, Η επίδραση του Covid-19
17.00–17.30	Διάλειμμα
17.30 -18.30	«Θεσμικό πλαίσιο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία» Νομοθεσία, Συμβάσεις, Θεσμοί και Φορείς
18.30–19.30	Ερωτήσεις-Συζήτηση* *Στη συζήτηση θα συμμετάσχει και η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρένα Μπαρδάνη

Τρίτη, 1 Μαρτίου 2022 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ (περιστατικά Διαχείρισης) https://us02web.zoom.us/j/83907086348?pwd=QmM2OXVDMmlGUkt3TlZCaGNIOTBqQT09	
16.00 – 16.20	Κανονισμός Εργασίας , με αφορμή την Κατάρτιση Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας στην ΣΕΚΑΠ Α.Ε. Εισηγητής: Γιάννης Καρούζος
16.20 – 16.40	Μεσολάβηση – ΣΣΕ , με αφορμή την υπόθεση Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, Εισηγήτρια: Αθηνά Μαλαγαρδή
16.40 – 17.00	Συμφιλίωση , με αφορμή την υπόθεση συμφιλίωσης Τράπεζα Πειραιώς, Εισηγητής: Μιλτιάδης Σταμπουλής
17.00 – 17.45	Συζήτηση - Παρεμβάσεις
17.45 – 18:05	Διάλειμμα
18.05 – 18.35	Μεσολάβηση - Δημόσιος Διάλογος & Προσωπικό Ασφαλείας Με αφορμή την υπόθεση της Ομοσπονδίας Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδος, Εισηγητής: Δημήτρης Παπαϊωάννου Με αφορμή την υπόθεση ΟΑΣΘ – Συνδικάτο εργαζομένων Οργανισμού Αστικής Συγκοινωνίας Θεσσαλονίκης, Εισηγητής: Στρατής Μαυραγάνης
18.35 – 19.00	Συζήτηση - Παρεμβάσεις

Τετάρτη, 2 Μαρτίου 2022 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (περιστατικά Διαχείρισης) https://us02web.zoom.us/j/87604356522?pwd=Y1NPRVZzUFdZQmhHREFvZTI4b1FKUT09	
16.00 – 16.20	Εισηγήτρια: Μίρκα Καζιτόρη
16.20 – 16.40	Εισηγητής: Θεόδωρος Κουτρούκης
16.40 – 17.00	Εισηγητής: Κωνσταντίνος Κρεμαλής
17:00 – 17:15	Συζήτηση - Παρεμβάσεις
17.15 – 17.30	Διάλειμμα
17.30 - 17.50	Εισηγητής : Ιωάννης Τουτζιαράκης
17.50 – 18.10	Εισηγητής: Δημήτρης Τσακίρης
18.10 – 18.30	Εισηγήτρια: Ελένη Κουτσιμπού
18.30 – 18.50	Συζήτηση - Παρεμβάσεις



Ο Οργανισμός Μεσολάβησης
& Διαιτησίας **διοργανώνει**
Σεμινάριο με θέμα:

Επίλυση εργασιακών διαφορών στον Ο.Μ.Ε.Δ.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ

10:30 - 11:00

Προσέλευση, Εγγραφή στο Σεμινάριο

11:00 - 11:30

Έναρξη Σεμιναρίου

Χαιρετισμός του Προέδρου του Ο.Μ.Ε.Δ.
Χαιρετισμοί προσκεκλημένων και εκπροσώπων
Εργατικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων

11:30 - 11:50

Η φυσιολογία και ο ρόλος του Ο.Μ.Ε.Δ.

Κώστας Παπαδημητρίου, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.Μ.Ε.Δ.
Ομ. Καθηγητής Νομικής Αθηνών

11:50 - 12:10

Η Συμφιλίωση στον Ο.Μ.Ε.Δ.

Ο θεσμός της Συμφιλίωσης ως νέα δυνατότητα
επίλυσης διαφορών στο πλαίσιο του Ο.Μ.Ε.Δ.

Κωστής Δημαρέλλης, Μεσολαβητής Ο.Μ.Ε.Δ.,
Επίκουρος Καθηγητής Νομικής Πανεπιστημίου Λευκωσίας

12:10 - 12:40

Παρεμβάσεις - Συζήτηση

12:40 - 13:10

Διάλειμμα

13:10 - 13:30

Μεσολάβηση & Διαιτησία

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.Μ.Ε.Δ.
στην υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στρατής Μαυραγάνης, Διαιτητής Ο.Μ.Ε.Δ., Δικηγόρος

13:30 - 14:00

Δημόσιος Διάλογος, Προσωπικό Ασφαλείας & Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

Οι υπηρεσίες Δημοσίου Διαλόγου του Ο.Μ.Ε.Δ., το Προσωπικό Ασφαλείας
και το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας σε περίπτωση
απεργιακών κινητοποιήσεων

Όλγα Αγγελοπούλου, Μεσολαβητής Ο.Μ.Ε.Δ., Δικηγόρος Δρ.

14:00 - 14:40

Παρεμβάσεις - Συζήτηση

14:40

Κλείσιμο Σεμιναρίου

Στο Σεμινάριο θα συμμετάσχουν και Μέλη του ΔΣ
του Ο.Μ.Ε.Δ. ως εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων

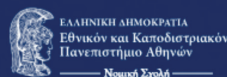
Email: info@omed.gr

Website: www.omed.gr

Τηλέφωνο: 2108814922

Υπό την Αιγίδα
της Α.Ε. της Προέδρου της Δημοκρατίας
Κατερίνας Σακελλαροπούλου

Under the patronage
of H.E. the President of the Hellenic Republic
Ms. Katerina Sakellaropoulou



Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)
& η Νομική Σχολή Αθηνών (ΕΚΠΑ),
με τη συνεργασία του Διεθνούς Γραφείου
Εργασίας (ILO), διοργανώνουν Διεθνές
Συνέδριο με θέμα


Organisation for Mediation and Arbitration (O.M.E.D.)
& The Law School of Athens (NKUA),
in collaboration with the International Labour
Organization (ILO), organize
an International Conference on

Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN EUROPE

Παρασκευή 5 Απριλίου 2024, 09:00-16:30
Αμφιθέατρο "Ι. Δρακοπούλου"
Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ)

Friday 5th April, 2024, 09:00 – 16:30
In "I. Drakopoulou" Conference room
University of Athens

Χορηγός :  ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

08:30 – 09:00	Εγγραφές
09:00 – 09:45	Έναρξη Συνεδρίου-Χαιρετισμοί
Πρώτη Συνεδρία	
09:45 – 10:05	Πρόεδρος Συγκριτική εισήγηση
10:05 – 10:25	Ελλάδα
10:25 – 10:45	Βέλγιο
10:45 – 11:05	Βουλγαρία
11:05 – 11:25	Συζήτηση
11:25 – 11:50	Διάλειμμα για καφέ
Δεύτερη Συνεδρία	
11:50 – 12:10	Πρόεδρος Ιρλανδία
12:10 – 12:30	Βόρεια Μακεδονία
12:30 – 12:50	Πορτογαλία
12:50 – 13:10	Σερβία
13:10 – 13:30	Συζήτηση
13:30 – 14:40	Ελαφρύ γεύμα
Τρίτη Συνεδρία	
14:40 – 15:00	Πρόεδρος Ισπανία
15:00 – 15:20	Σουηδία
15:20 – 15:40	Ουκρανία
15:40 – 16:00	Ηνωμένο Βασίλειο
16:00 – 16:30	Συζήτηση
16:30	Λήξη Συνεδρίου

PROGRAM

08:30 – 09:00	Registration
09:00 – 09:45	Conference Opening
First Session	
09:45 – 10:05	Chairperson Comparative Report
10:05 – 10:25	Greece
10:25 – 10:45	Belgium
10:45 – 11:05	Bulgaria
11:05 – 11:25	Discussion
11:25 – 11:50	Coffee Break
Second Session	
11:50 – 12:10	Chairperson Ireland
12:10 – 12:30	North Macedonia
12:30 – 12:50	Portugal
12:50 – 13:10	Serbia
13:10 – 13:30	Discussion
13:30 – 14:40	Light Lunch
Third Session	
14:40 – 15:00	Chairperson Spain
15:00 – 15:20	Sweden
15:20 – 15:40	Ukraine
15:40 – 16:00	United Kingdom
16:00 – 16:30	Discussion
16:30	Conference Closure

Ιωάννης Κουκιάδης Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Α.Π.Θ. Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης	Ioannis Koukiadis Em. Professor Law School, Aristotle University of Thessaloniki
Jean Michel Servais Ομ. Καθηγητής, Πρόεδρος Διεθνούς Εταιρείας Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης	Jean Michel Servais Professor, President of International Society for Labour Law and Social Security
Κώστας Παπαδημητρίου Πρόεδρος Ο.ΜΕ.Δ., Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής ΕΚΠΑ	Costas Papadimitriou President of OMEΔ Em. Professor Law School, University of Athens
Guy Van Gyes Γενική Διεύθυνση Συλλογικών Σχέσεων Εργασίας	Guy Van Gyes Direction générale Relations collectives de travail
Vladimir Boyadjiev Εθνικό Ινστιτούτο Συμφιλίωσης και Διαμεσολάβησης, ΝΙΣΑ	Vladimir Boyadjiev National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA)
Αρ. Θάνος Παπαϊωάννου Πρόεδρος Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, ΑΣΕΠ	Dr. Thanos Papaioannou President of the Supreme Council for Civil Personnel Selection (gr. ASEPI)
Sylda Langford Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων	Sylda Langford Workplace Relations Commission
Ilija Manasiev Σύνδεσμος Συμφιλίωτών και Διαμεσολαβητών σε Εργασιακές Διαφορές	Ilija Manasiev Association of Conciliators and Arbitrators in Labour Disputes
Alexandra Silva Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων, DGERT	Alexandra Silva General Directorate for Employment and Industrial Relations (DGERT)
Ivica Lazović Σερβική Υπηρεσία Ειρηνικής Επίλυσης Εργασιακών Διαφορών	Ivica Lazović Serbian Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes
Christina Mihes τ. Επικεφαλής τμήματος Εργατικού Δικαίου και Μεταρρυθμίσεων ΔΟΕ, ILO	Christina Mihes former Head of Labour Law and Reform Unit at ILO
Eva Ruiz Colomé Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Μεσοδιάθεσης και Διαμεσολάβησης	Eva Ruiz Colomé Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
Irene Wennemo Εθνικό Ινστιτούτο Διαμεσολάβησης	Irene Wennemo National Mediation Office (Medlingsinstitutet)
Svitlana Zapara Εθνική Υπηρεσία Μεσοδιάθεσης & Συμφιλίωσης	Svitlana Zapara National Mediation & Conciliation Service
Marina Glasgow Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης, και Διαμεσολάβησης, ACAS	Marina Glasgow Advisory, Conciliation, and Arbitration Service (ACAS)

Δια Ζώσης Συμμετοχή & Live Streaming
Με επιλογή ταυτόχρονης μετάφρασης

Πληροφορίες στο www.omed.gr & στο 210.88.14.922
Δηλώσεις Συμμετοχής στο info@omed.gr

Για το Live Streaming μέσω youtube στα ελληνικά,
Βρείτε το link στο www.omed.gr, ή σκανάρετε το QR εικονίδιο




Live & Live Streaming
with option of simultaneous translation

Registration & info at info@omed.gr

Live Streaming on YouTube in English,
Ask for the url at info@omed.gr or scan the QR code



Χορηγός:  ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Υπό την Αιγίδα
της Α.Ε. της Προέδρου της Δημοκρατίας
Κατερίνας Σακελλαροπούλου

Under the patronage
of H.E. the President of the Hellenic Republic
Ms. Katerina Sakellaropoulou



Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)
& η Νομική Σχολή Αθηνών (ΕΚΠΑ),
με τη συνεργασία του Διεθνούς Γραφείου
Εργασίας (ILO), διοργανώνουν Διεθνές
Συνέδριο με θέμα

Organisation for Mediation and Arbitration (O.M.E.D.)
& The Law School of Athens (NKUA),
in collaboration with the International Labour
Organization (ILO), organize an International
Conference on

Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES IN EUROPE

Παρασκευή 5 Απριλίου 2024, 09:00-16:30
Αμφιθέατρο "Ι. Δρακοπούλου"
Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ)

Friday 5th April, 2024, 09:00 – 16:30
In "I. Drakopoulou" Conference room
University of Athens

Δια Ζώνης Συμμετοχή & Live Streaming
Με επιλογή ταυτόχρονης μετάφρασης
Πληροφορίες στο www.omed.gr & στο 210.88.14.922
Δηλώσεις Συμμετοχής στο info@omed.gr

Για το Live Streaming μέσω youtube στα ελληνικά,
Βρείτε το link στο www.omed.gr, ή σκανάρετε το QR εικονίδιο

Live & Live Streaming
with option of simultaneous translation

Registration & info at info@omed.gr

Live Streaming on YouTube in English,
Ask for the url at info@omed.gr or scan the QR code



Χορηγός :  ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

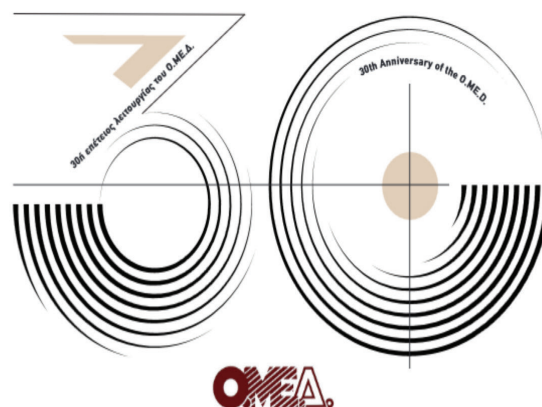


Ταυτόχρονη Αναμετάδοση στο qrco.de/omed30
Live Streaming at qrco.de/omed30

SPONSOR



SAKKOULAS PUBLICATIONS S.A.
ATHENS - THESSALONIKI



- Οργανισμός Μεσολάβησης & Διαπρωσίας (Ο.ΜΕ.Δ.)
- Νομικές Σχολές των Πανεπιστημίων Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) & Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.)

Διεθνές Συνέδριο με θέμα

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΣΤΑ ΒΑΛΚΑΝΙΑ & ΣΤΗ Ν.Α. ΕΥΡΩΠΗ

Με αφορμή τη συμπλήρωση 30 ετών λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ.

Σάββατο 12 Μαρτίου 2022 - 9:30-17:30

Τελλόγλειο Ίδρυμα Τεχνών Α.Π.Θ. - Αγίου Δημητρίου 159Α, Θεσσαλονίκη

- Organisation for Mediation and Arbitration (O.M.E.D.)
- Law Schools of Athens (NKUA) and Thessaloniki (AUTH) Universities

International Conference on

RECENT TRENDS OF COLLECTIVE BARGAINING IN BALKAN AND SOUTH-EAST- ERN EUROPEAN STATES

30th Anniversary of the O.M.E.D.

Saturday 12th March, 2022 - 9:30-17:30

Telloglion Foundation - Agiou Dimitriou 159A, Thessaloniki, Greece

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ/PROGRAM



PROGRAM

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Saturday 12th March, 2022

Σάββατο 12 Μαρτίου 2022

09:30 - 10:00 Registration

10:00 - 10:30 Conference Opening

Chairman: **Prof. Angelos Stergiou**, University of Thessaloniki

10:30 - 10:50

Greece: **Prof. Costas Papadimitriou**, University of Athens

Serbia: **Prof. Senad Jašarević**, University of Novi Sad

Cyprus: **Prof. Nicos Trimikliniotis**, University of Nicosia

11:30 - 12:00 Coffee Break

Chairman: **Judge Maria Chassirtzoglou**, Member of the Greek Supreme Court, Areios Pagos

12:00 - 12:20

Bulgaria: **Prof. Krassimira Sredkova**, Sofia University St. Kliment Ohridski

Montenegro: **Prof. Vesna Simović**, University of Montenegro

Croatia: **Prof. Ivana Grgurev**, University of Zagreb

13:00 - 13:30 Discussion

13:30 - 15:00 Light Lunch

Chairman: **Prof. Costas Papadimitriou**, University of Athens

15:00 - 15:20

Slovenia: **Prof. Luka Tičar**, University of Ljubljana

North Macedonia: **Prof. Aleksandar Ristovski**, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje

Turkey: **Prof. Kübra Dogan Yenisey**, Istanbul Bilgi University

Romania: **Prof. Raluca Dimitriu**, Bucharest University of Economic Studies

16:20 - 16:50 Discussion

16:50 - 17:10

Conclusions: **Prof. Ioannis Koukiadis**, University of Thessaloniki

17:15 Conference Closure

There will be live streaming of the Conference via **zoom at qrc0.de/omed30**

For additional information you may contact us at info@omed.gr

09:30 - 10:00 Εγγραφές

10:00 - 10:30 Έναρξη συνεδρίου

Προεδρεύων: **Άγγελος Στεργίου**, Καθηγητής Νομικής Σχολής ΑΠΘ

10:30 - 10:50

Ελλάδα: **Κώστας Παπαδημητρίου**, Ομ. Καθ. Νομικής Σχολής Αθηνών

Σερβία: **Senad Jašarević**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Novi Sad Σερβίας

Κύπρος: **Νίκος Τριμικλιιώτης**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Λευκωσίας

11:30 - 12:00 Διάλειμμα

Προεδρεύουσα: **Μαρία Χασιρτζόγλου**, Αρεοπαγίτης

12:00 - 12:20

Βουλγαρία: **Krassimira Sredkova**, Καθηγήτρια Sofia University St. Kliment Ohridski

Κλιμέντ Οχρίνσκι

Μαυροβούνιο: **Vesna Simović - Zvicer**, Καθηγήτρια University of Montenegro

Κροατία: **Ivana Grgurev**, Καθηγήτρια University of Zagreb

13:00 - 13:30 Συζήτηση

13:30 - 15:00 Ελαφρύ Γεύμα

Προεδρεύων: **Κώστας Παπαδημητρίου**, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Αθηνών

15:00 - 15:20

Σλοβενία: **Luka Tičar**, Καθηγητής University of Ljubljana

Βόρεια Μακεδονία: **Aleksandar Ristovski**, Καθηγητής Ss. Cyril and Methodius University in Skopje

Τουρκία: **Kübra Dogan Yenisey**, Καθηγήτρια Istanbul Bilgi University

Ρουμανία: **Raluca Dimitriu**, Καθηγήτρια Bucharest University of Economic Studies

16:20 - 16:50 Συζήτηση

16:50 - 17:10

Συμπεράσματα Συνεδρίου: **Ιωάννης Κουκιάδης**, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής ΑΠΘ

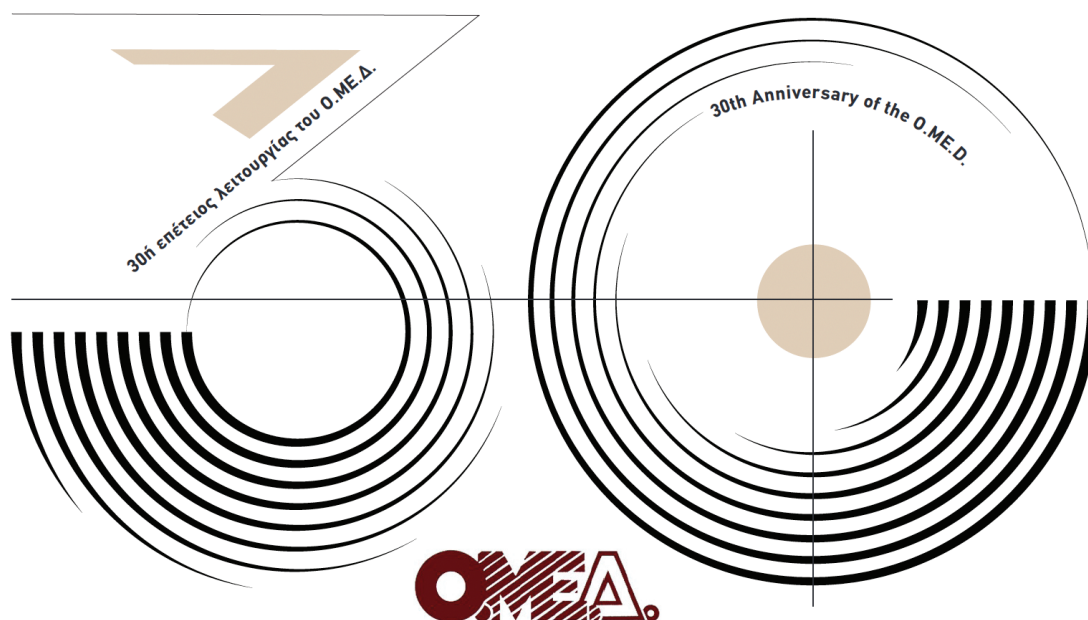
17:15 Κλείσιμο Συνεδρίου

Ταυτόχρονη αναμετάδοση μέσω zoom στο

qrc0.de/omed30 με επιλογή ταυτόχρονης μετάφρασης

Για πληροφορίες ή δια ζώσης συμμετοχή, επισκεφθείτε την

ιστοσελίδα www.omed.gr ή επικοινωνήστε στο info@omed.gr



- Οργανισμός Μεσολάβησης & Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)
- Νομικές Σχολές των Πανεπιστημίων Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) & Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.)

Διεθνές Συνέδριο με θέμα

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΣΤΑ ΒΑΛΚΑΝΙΑ & ΣΤΗ Ν.Α. ΕΥΡΩΠΗ

Με αφορμή τη συμπλήρωση 30 ετών
λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ.

Σάββατο 12 Μαρτίου 2022 - 9:30-17:30

Τελλόγλειο Ίδρυμα Τεχνών Α.Π.Θ.
Αγίου Δημητρίου 159Α, Θεσσαλονίκη

Πρόεδροι

Άγγελος Στεργίου, Καθηγητής Νομικής Σχολής ΑΠΘ
Μαρία Χασιρτζόγλου, Αρεοπαγίτης
Κώστας Παπαδημητρίου, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Αθηνών

Εισηγητές

Κώστας Παπαδημητρίου, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Αθηνών
Senad Jašarević, Καθηγητής Πανεπιστημίου Novi Sad Σερβίας
Νίκος Τριμικλιγιώτης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Λευκωσίας
Krassimira Sredkova, Καθηγήτρια Sofia University St. Kliment Ohridski
Vesna Simović - Zvičar, Καθηγήτρια University of Montenegro
Ivana Grgurev, Καθηγήτρια University of Zagreb
Luka Tičar, Καθηγητής University of Ljubljana
Aleksandar Ristovski, Καθηγητής Ss. Cyril and Methodius University in Skopje
Kübra Dogan Yenisey, Καθηγήτρια Istanbul Bilgi University
Raluca Dimitriu, Καθηγήτρια Bucharest University of Economic Studies

Συμπεράσματα Συνεδρίου

Ιωάννης Κουκιάδης, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής ΑΠΘ

Ταυτόχρονη Αναμετάδοση στο qrco.de/omed30

Το συνέδριο θα αναμεταδοθεί μέσω zoom στον παραπάνω σύνδεσμο,
με εγγραφή ταυτόχρονης μετάφρασης. Για πληροφορίες ή δια ζώσης
συμμετοχή, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα www.omed.gr ή επικοινωνήστε
στο info@omed.gr

- Organisation for Mediation and Arbitration (O.M.E.D.)
- Law Schools of Athens (NKUA) and Thessaloniki (AUTH) Universities

International Conference on

RECENT TRENDS OF COLLECTIVE BARGAINING IN BALKAN AND SOUTH-EASTERN EUROPEAN STATES

30th Anniversary
of the O.M.E.D.

Saturday 12th March, 2022 - 9:30-17:30

Teloglion Foundation
Agiou Dimitriou 159A, Thessaloniki, Greece

Chairs

Prof. Angelos Stergiou, University of Thessaloniki
Judge Maria Chassirtzoglou, Member of the Greek Supreme Court, Areios Pagos
Prof. Costas Papadimitriou, University of Athens

Rapporteurs

Prof. Costas Papadimitriou, University of Athens
Prof. Senad Jašarević, University of Novi Sad
Prof. Nicos Trimikliniotis, University of Nicosia
Prof. Krassimira Sredkova, Sofia University St. Kliment Ohridski
Prof. Vesna Simović, University of Montenegro
Prof. Ivana Grgurev, University of Zagreb
Prof. Luka Tičar, University of Ljubljana
Prof. Aleksandar Ristovski, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje
Prof. Kübra Dogan Yenisey, Istanbul Bilgi University
Prof. Raluca Dimitriu, Bucharest University of Economic Studies

Conclusions

Prof. Ioannis Koukiadis, University of Thessaloniki

There will be live streaming of the Conference
via zoom at qrco.de/omed30

For additional information you may contact us at info@omed.gr


SAKKOULAS PUBLICATIONS S.A.
ATHENS - THESSALONIKI



Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2018
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
31.01.2018		
1. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση Κανονισμού (Ε.Ε.) 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»	Δημήτρης Ζωγραφόπουλος	Δικηγόρος, ΔΝ, Ειδικός Επιστήμονας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ.Π.Χ.), αποσπ. στη Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής
21.02.2018		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση της Υπόθεσης Διαιτησίας με αρ. πρωτ. 03Δ/29.3.2017, για τους όρους αμοιβής και εργασίας προσωπικού»	Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου	Καθηγητής Νομικής (Ε.Κ.Π.Α.) Διαιτητής ΟΜΕΔ
*Την περίοδο από 31 Μαρτίου 2018 έως 14 Ιουνίου 2018 δεν υπήρχε Δ.Σ.		
26.09.2018		
3. Εσωτερικό σεμινάριο «Η προσθήκη της έννοιας της εξέλιξης της αγοραστικής δύναμης του μισθού στα κριτήρια που εξετάζονται για τη διαμόρφωση της Πρότασης Μεσολάβησης και της Διαιτητικής Απόφασης»	Γεώργιος Αργεΐτης	Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αν. Καθηγητής Μακροοικονομικής, Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών
24.10.2018		
4. Εσωτερικό σεμινάριο «Συμφιλίωση μέσω του Υπουργείου Εργασίας για την επίλυση εργατικών διαφορών»	Κωνσταντίνος Αγραπιδάς	Γενικός Διευθυντής Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
14.11.2018		
5. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση Υπόθεσης Μεσολάβησης»	Ιωάννης Καρούζος	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
28.11.2018		
6. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση και συζήτηση της Ετήσιας Έκθεσης 2018 του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)»	Σταύρος Γαβρόγλου	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Ενεργητικών Πολιτικών και Διεθνών Δικτύων Ε.Ι.Ε.Α.Δ.
12.12.2018		
7. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση της Υπόθεσης Μεσολάβησης»	Ελένη Πάτρα	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2019 Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
30.01.2019		
1. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση Υπόθεσης Μεσολάβησης»	Μαργερίνα Στεφανάτου	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
	Καζιτόρη Μίρκα	Διαιτητής ΟΜΕΔ
13.02.2019		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Νέες τεχνολογίες στις εργασιακές σχέσεις»	Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου	Καθηγητής Νομικής ΕΚΠΑ Διαιτητής ΟΜΕΔ
06.03.2019		
3. Εσωτερικό σεμινάριο «Προσωπικό Ασφαλείας στον Ο.ΜΕ.Δ.»	Ντότσικα Μαρία	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
20.03.2019		
4. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση δεδομένων ιστοσελίδας ΕΛΣΤΑΤ ενδιαφέροντος Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ.»	Σοφία Μπακαλίδου	Προϊσταμένη του Τμήματος Στατιστικών Μισθωτής Εργασίας, της Δ/σης Στατιστικών Πληθυσμού και Αγοράς Εργασίας
	Δημήτριος Βατικιώτης	Προϊστάμενος του Τμήματος Έρευνας Εργα- τικού Δυναμικού, της Δ/σης Στατιστικών Πληθυσμού και Αγοράς Εργασίας
	Αργυρώ Κουρτάκη	Υπάλληλος του Τμήματος Λιανικών Τιμών και Τιμαρίθμων, της Δ/σης Οικονομικών και Βραχυχρόνιων Δεικτών
10.04.2019		
5. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση Υπόθεσης Μεσολάβησης και Διαιτησίας»	Μιλτιάδης Σταμπουλής	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
	Θεόδωρος Κουτρουκής	Διαιτητής ΟΜΕΔ
20.11.2019		
6. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση νέων νομοθετικών ρυθμίσεων για τις ΣΣΕ και τη Διαιτησία (άρθρα 53-57 Ν. 4635/2019)»	Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου	Καθηγητής Νομικής Ε.Κ.Π.Α. Διαιτητής ΟΜΕΔ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2020
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
12.11.2020		
1. Εσωτερικό σεμινάριο «Η πανδημία του κορωνοϊού και οι εργασιακές σχέσεις»	Γιάννης Σκανδάλης	Επίκουρος Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Νομικής Σχολής, Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών
02.12.2020		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Διαιτητική Απόφαση Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας 8/2020: Κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας. Η έννοια του Δημόσιου Τομέα»	Κων/νος Κρεμαλής	Καθηγητής Διαιτητής ΟΜΕΔ
17.12.2020		
3. Εσωτερικό σεμινάριο « Ζητήματα διαχρονικού δικαίου » Δ.Α. 1 Πεντ. 1/2020 ΕΤΙΤΑ "για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται ..." και Δ.Α. Πεντ. 2/2020 "για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τεχνικών ..."	Δημήτρης Τσακίρης	Διαιτητής ΟΜΕΔ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2021
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
17.02.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση υπόθεσης Μεσολάβησης»	Αθηνά Μαλαγαρδή	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
10.03.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία»	Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου	Ομότιμος Καθηγητής Νομικής Σχολής ΕΚΠΑ Πρόεδρος ΟΜΕΔ
31.03.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Τηλεργασία: Θεσμικό πλαίσιο, προβληματισμοί»	Γιάννης Καρούζος	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
14.05.2021		
4. Εσωτερικό σεμινάριο «Η συμφιλίωση σε εργατικές διαφορές Ζητήματα, προοπτικές»	Ιωάννης Κουκιάδης	Ομότιμος Καθηγητής Νομικής Σχολής Α.Π.Θεσ/κης
26.05.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου των Κανονισμών εργασίας»	Μαρία Ντότσικα	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
23.06.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Πρακτικές συμφιλίωσης σε Εθνικό επίπεδο»	Κωνσταντίνος Αγραπιδάς	Γενικός Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας, Ασφάλειας και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας
07.07.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση υποθέσεων Δημοσίου Διαλόγου»	Βασιλεία Γιάνναρου Αντώνης Γυφτόπουλος	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
14.07.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Ενημέρωση και συζήτηση για τις πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο και στη λειτουργία του Ο.ΜΕ.Δ.»	Κων/νος Παπαδημητρίου	Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής ΕΚΠΑ Πρόεδρος ΟΜΕΔ
15.09.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Ειδικότερα θέματα συμφιλωτικής διαδικασίας»	Συμεών Γκουδρολώλος	Αν. Προϊστάμενος Δ/νσης Συλλογικών Ρυθμίσεων Υπουργείου Εργασίας
29.09.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση Υπόθεσης Συμφιλίωσης»	Βασιλεία Γιάνναρου	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
15.12.2021		
Εσωτερικό σεμινάριο «Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας - Πολιτικές και Νέες Υποχρεώσεις των Επιχειρήσεων για την καταπολέμηση του φαινομένου, Με αφορμή την Κύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 από την Ελλάδα με τον Νόμο 4808/2021»	Αθηνά Μαλαγαρδή Σπύρος Δρίβας	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Ιατρός Εργασίας

**Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2022
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.**

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
05.04.2022		
1. Εσωτερικό σεμινάριο Παρουσίαση 2 Υποθέσεων Συμφιλίωσης	Μαρία Ντότσικα Δημήτρης Παπαϊωάννου	Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ. Μεσολαβητής Ο.ΜΕ.Δ.
04.05.2022		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση υπόθεσης Διαιτησίας για ορισμό Προσωπικού Ασφαλείας»	Μίρκα Καζιτόρη	Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.
20.09.2022		
3. Εσωτερικό σεμινάριο «Η Αρνηση συμμετοχής κάποιου μέρους στις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών»	Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου	Πρόεδρος Ο.ΜΕ.Δ.
15.11.2022		
4. Εσωτερικό σεμινάριο «Ανάλυση των οικονομικών στοιχείων και δεικτών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις»	Θεόδωρος Κουτρούκης	Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.
13.12.2022		
5. Εσωτερικό σεμινάριο Ανταλλαγή & μεταφορά εμπειριών από τη συμμετοχή των Μ. & Δ. στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ITC-ILO, στο Τορίνο.		

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2023
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
Τρίτη, 21 Φεβρουαρίου 2023		
1. Εσωτερικό σεμινάριο Παρουσίαση 2 Υποθέσεων Μεσολάβησης	Γιώργος Βλασσόπουλος Όλγα Αγγελούπουλου	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
Τρίτη, 7 Μαρτίου 2023		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Παρουσίαση υποθέσεων Μεσολάβησης & Συμφιλίωσης»	Μαρία Ντότσικα	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
Τρίτη, 24 Οκτωβρίου 2023		
3. Εσωτερικό σεμινάριο Παρουσίαση υπόθεσης Διαιτησίας για καθορισμό Προσωπικού Ασφαλείας & Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας στην επιχείρηση ...	Δημήτρης Κουκιάδης Ουρανία Ζερβομπεάκου	Διαιτητής ΟΜΕΔ Διαιτητής ΟΜΕΔ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έτους 2024
Εσωτερικά Σεμινάρια Ο.ΜΕ.Δ.

ΘΕΜΑ	ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
Τρίτη, 13 Φεβρουαρίου 2024		
1. Εσωτερικό σεμινάριο «Μεσολάβηση και Διαιτησία για Κανονισμό Εργασίας» με αφορμή Υπόθεση Μεσολάβησης & Υπόθεση Διαιτησίας, αμφότερες προς κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας	Αντώνης Γυφτόπουλος Μαρία- Μαγδαληνή Τσίπρα	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Διαιτητής ΟΜΕΔ
Τρίτη, 25 Ιουνίου 2024		
2. Εσωτερικό σεμινάριο «Αξιοποίηση στοιχείων του Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ στο πλαίσιο των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.»	Σταύρος Μπακέας Κωνσταντίνος Τσατσούλης	Διευθυντής Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Επιθεώρηση Εργασίας
Τετάρτη, 30 Οκτωβρίου 2024		
3. Εσωτερικό σεμινάριο «Οι προϋποθέσεις μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία κατά την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν.1876/1990»	Ελένη Κουτσιμπού	Διαιτητής ΟΜΕΔ
Τρίτη, 12 Νοεμβρίου 2024		
4. Εσωτερικό σεμινάριο «Υπογραφή συλλογικής σύμβασης ενόψει έκδοσης διαιτητικής απόφασης», με αφορμή χειρισμό υπόθεσης	Δημήτρης Στράνης	Διαιτητής ΟΜΕΔ
Τρίτη, 26 Νοεμβρίου 2024		
5. Εσωτερικό σεμινάριο «Τα όρια του θεσμού της συμφιλίωσης» «Το νομικό πλαίσιο της Συμφιλίωσης και η εμπειρία των υποθέσεων Συμφιλίωσης» «Παρουσίαση της Υπόθεσης Συμφιλίωσης»,	Γιάννης Παπάς Βασίλης Γ. Τζέμος Κωστής Δημαρέλλης	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Καθηγητής Πανεπιστημίου, Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Καθηγητής Πανεπιστημίου, Μεσολαβητής ΟΜΕΔ
Τετάρτη, 11 Δεκεμβρίου 2024		
6. Εσωτερικό σεμινάριο Υπόθεση συμφιλίωσης: Το στοιχείο της νομικής διαφοράς στη συμφιλίωση» Υπόθεση μεσολάβησης Υπόθεση Μεσολάβησης	Ιωάννης Σκανδάλης Δημήτρης Παπαδημητρίου	Μεσολαβητής ΟΜΕΔ Μεσολαβητής ΟΜΕΔ

[Πληκτρολογήστε εδώ]



Funded by
the European Union



**«ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΤΗΣ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.ΜΕ.Δ.) ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»**

(REFORM/IM2022/024 - GRC/20/02/EUR)

Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπων και επικοινωνίας: Εργαστήριο μελέτης περιπτώσεων και πρακτικής εξάσκησης για τον Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 30 Μαΐου 2023 - 02 Ιουνίου 2023, Ξενοδοχείο Αμαλία

Βασικές πληροφορίες:

Τον Ιούνιο του 2021 τέθηκε σε ισχύ ο νέος Εργασιακός Νόμος 4808/2021 της Ελλάδας. Μεταξύ άλλων, ο νέος αυτός νόμος επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών και στις υπηρεσίες της επιθεώρησης εργασίας. Το άρθρο 98 του Ν. 4808/2021 αναδιοργανώνει την εντολή του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) επεκτείνοντας τις λειτουργίες μεσολάβησης και συμφιλίωσης.

Οι αρμοδιότητες του Ο.ΜΕ.Δ. αναθεωρήθηκαν με το άρθρο 98 του Ν. 4808/2021 στους τομείς της μεσολάβησης και συμφιλίωσης, προκειμένου να καλύπτουν νέους τύπους εργατικών διαφορών. Το 2022, προκειμένου να ανταποκριθεί στην επέκταση των καθηκόντων του, ο Ο.ΜΕ.Δ. προσέλαβε εννέα (9) επιπλέον μεσολαβητές και διαιτητές.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΥΠΕΚΥ) ζήτησε τεχνική υποστήριξη από τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM) για την εφαρμογή του τροποποιημένου νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την επιθεώρηση εργασίας και την επίλυση εργατικών διαφορών.

Το έργο αυτό αποσκοπεί στην ανάπτυξη δυνατοτήτων του Ο.ΜΕ.Δ., προκειμένου να μπορέσουν οι μεσολαβητές και οι διαιτητές να αναλάβουν τα αναθεωρημένα καθήκοντά τους, ενισχύοντας τις ικανότητές τους στους τομείς της μεσολάβησης και συμφιλίωσης με βάση τις βέλτιστες συγκριτικές πρακτικές και μεθοδολογίες κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτού του έργου, 12 μεσολαβητές και διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ. κλήθηκαν να παρακολουθήσουν το γενικό εκπαιδευτικό σεμινάριο που διοργάνωσε το ICT/ILO σχετικά με την *Οικοδόμηση αποτελεσματικών συστημάτων πρόληψης και επίλυσης εργατικών διαφορών* (Τορίνο, Νοέμβριος 2022).

Επίσης, στο πλαίσιο του έργου, η ΔΟΕ διεξήγαγε και μία ανάλυση των αναγκών κατάρτισης του Ο.ΜΕ.Δ. Εκπονήθηκε μέσω διαδικτυακής έρευνας σε συνδυασμό με επιλεγμένες ατομικές συνεντεύξεις.



Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και υλοποιείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

[Πληκτρολογήστε εδώ]

Η αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης (ΑΑΚ) καθόρισε εάν υπάρχουν ανάγκες κατάρτισης και, εάν ναι, το είδος της κατάρτισης που απαιτείται για την κάλυψη των ελλείψεων. Παρέχει μια επισκόπηση της συνάφειας, των πλεονεκτημάτων και των κενών της υπάρχουσας εσωτερικής εκπαίδευσης στον Ο.ΜΕ.Δ.

Το αποτέλεσμα ΑΑΚ της ήταν ένας κατάλογος συστάσεων για τον σχεδιασμό συνεπών και ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης για μεσολαβητές και διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ.

Το συμπέρασμα που προέκυψε από την ΑΑΚ ήταν ότι ενδέχεται να χρειάζεται μια σειρά εκπαιδευτικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του Ο.ΜΕ.Δ. Πιο συγκεκριμένα:

1. *Κατάρτιση σχετικά με τις μεθόδους, τα εργαλεία, τις διαδικασίες και τις στρατηγικές μεσολάβησης και συμφιλίωσης*
2. *Κατάρτιση σχετικά με τις δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπων και επικοινωνίας*
3. *Online μεσολάβηση*
4. *Βιωσιμότητα της ανάπτυξης δεξιοτήτων.*

Τα σημεία 1 και 3 της ΑΑΚ αντιμετωπίστηκαν μέσω της διαδικτυακής *Κατάρτισης σχετικά με τις μεθόδους, τα εργαλεία, τις διαδικασίες και τις στρατηγικές μεσολάβησης και συμφιλίωσης* που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2023 με βάση συγκριτικές πρακτικές και προοπτικές.

Αυτό το τρίτο πρόγραμμα κατάρτισης σχετικά με τις *Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπων και επικοινωνίας* που διοργανώνεται στην Αθήνα έχει ως στόχο να ανταποκριθεί στις ανάγκες που προσδιορίζονται στα σημεία 2 και 4 της ΑΑΚ, και ειδικότερα:

- Ρύθμιση των συναισθημάτων των μερών: γνώση και εφαρμογή των διαφόρων υφιστάμενων στρατηγικών ρύθμισης (π.χ. γνωστική επανεκτίμηση, ανακατεύθυνση της προσοχής, περιστασιακή πρόληψη, ...).
- Αντιμέτωπιση επιθετικών ή δύσκολων ανθρώπων: κατανόηση των διαδικασιών κλιμάκωσης και αποκλιμάκωσης, πώς να ενεργείτε σθεναρά χωρίς να γίνεστε επιθετικοί, πώς να συμπεριφέρεστε αποφασιστικά.
- Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας: κατανόηση της μειονοτικής επιρροής, οικοδόμηση συναίνεσης εντός της ομάδας.
- Υπέρβαση των στερεοτύπων και άλλων μορφών γνωστικών μεροληψιών που στρεβλώνουν τη διαδικασία μεσολάβησης: απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις διάφορες γνωστικές προκαταλήψεις που αναπτύσσονται κατά την επίλυση διαφορών και εξοικείωση με τις στρατηγικές και τα εργαλεία που αποτρέπουν την ανάπτυξή τους.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης, εμπιστοσύνης και ενσυναίσθησης.

Περιεχόμενο

- Επίδραση της γνωστικής μεροληψίας στην επίλυση διαφορών
- Μετριασμός των επιπτώσεων της γνωστικής μεροληψίας
- Ρύθμιση των συναισθημάτων των μερών
- Αντιμέτωπιση επιθετικών ή δύσκολων ανθρώπων
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης, εμπιστοσύνης και ενσυναίσθησης
- Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας



Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και υλοποιείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

[Πληκτρολογήστε εδώ]

Μορφή και μεθοδολογία

Αυτό το σεμινάριο κατάρτισης διάρκειας τριισήμισι ημερών έχει σχεδιαστεί με ένα διπλό στόχο:

- Ενδυνάμωση της ικανότητας των μεσολαβητών και των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ να διαχειρίζονται συγκρούσεις και, συνεπώς, ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού συνολικά, με βάση μια θεματική συγκριτική προσέγγιση πρακτικών μελετών περιπτώσεων, και
- Προώθηση της συνδιαλλαγής και της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ συναδέλφων του Ο.ΜΕ.Δ. αλλά και με εμπειρογνώμονες της ΔΟΕ και εξωτερικούς εμπειρογνώμονες.

Εξωτερικοί εμπειρογνώμονες

Οι εξωτερικοί εμπειρογνώμονες που καλούνται σε αυτό το σεμινάριο κατάρτισης για να μοιραστούν συγκριτικές πρακτικές και προοπτικές είναι οι εξής:

- Peter Harwood, Πρώην Επικεφαλής Συμφιλιωτής, Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (ACAS), Ηνωμένο Βασίλειο
- Malcolm Currie, Ανεξάρτητος μεσολαβητής, Υπηρεσία Μεσολάβησης Σκωτίας
- Dorothee Bernard, Ανεξάρτητη μεσολαβήτρια, Γαλλία
- Matthias Jacxsens, Υπουργείο Εργασίας, Βέλγιο

Τι μπορείτε να περιμένετε από αυτό το εκπαιδευτικό σεμινάριο

Σύμφωνα με τις αρχές της μάθησης ενηλίκων, στη διάρκεια αυτών των τριισήμισι ημερών μπορείτε να περιμένετε τα εξής:

- Μέθοδοι ιδιαίτερα συμμετοχικής κατάρτισης, οι οποίες αφήνουν άφθονα περιθώρια για την προαγωγή της συζήτησης και της ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Υψηλού επιπέδου εμπειρογνώμονες, οι οποίοι συντονίζουν τις συνεδρίες, παρουσιάζουν συγκριτικές προοπτικές για πρακτικές μελέτες περιπτώσεων, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα που ευνοεί τη μάθηση.
- Μια σειρά μεθόδων κατάρτισης που αποσκοπούν στον εντοπισμό πρακτικών εφαρμογών της μάθησης καθώς και πιθανών προκλήσεων.
- Μέθοδοι προσανατολισμένες στη δράση, οι οποίες βασίζονται στη συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων.

Γλώσσα

Το σεμινάριο θα διεξαχθεί στα αγγλικά και ελληνικά, με ταυτόχρονη διερμηνεία.

Πώς να προετοιμαστείτε



- Προσδιορίστε τους δικούς σας στόχους κατάρτισης.
- Αναλογιστείτε πώς η προσωπική σας εμπειρία μπορεί να συμβάλει στο σεμινάριο.
- Επιλέξτε ιστορίες και περιπτώσεις μεσολάβησης ή/και διαιτησίας στις οποίες συμμετείχατε και οι οποίες θα μπορούσαν να αποτυπώνουν τα θέματα που θα συζητηθούν στο σεμινάριο, καθώς και άλλες ιδέες που μπορούν να αποτελέσουν πηγή αναστοχασμού για τους συμμετέχοντες.



Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και υλοποιείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Παραρτήματα

[Πληκτρολογήστε εδώ]

 Funded by the European Union		Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπων και επικοινωνίας: Εργαστήριο μελέτης περιπτώσεων και πρακτικής εξάσκησης		Timefaber	
9:30 – 10:30	Τρίτη 30 Μαΐου Υποδοχή και εισαγωγή Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Valerie Van Goethem, ILO	Τετάρτη 31 Μαΐου Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie / Peter Harwood	Πέμπτη 1 Ιουνίου Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Παρασκευή 2 Ιουνίου Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	από: 30/5/2023 έως: 2/6/2023 
10:30 – 11:00	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
11:00 – 12:30	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
12:30 – 14:00	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
14:00 – 15:15	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
15:15 – 15:30	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi/ Valerie Van Goethem	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
15:30 – 16:30	Επίδραση της γλωσσικής μεταρρύθμισης στην επίλυση διαφορών Peter Harwood/ Sylvain Baffi/ Valerie Van Goethem	Ρυθμίση των αναμετρήσιμων των μερών Malcolm Currie/ Peter Harwood	Αντιμετώπιση επείγουσών ή δύσκολων αναβολών Dorthee Bernard/Malcom Currie/ Mathias Jaccsens	Κατανόηση και αντιμετώπιση της δυναμικής της ομάδας Mathias Jaccsens/ Dorthee Bernard/ Malcom Currie	Κλείσιμο και επίτευξη Δημήτρια Κωστας Παπαδημητρίου, Ο.ΜΕ.Δ./Θεοδώρα Γιαννουκού, Γ.Α.REFORM/Christina Mihes, ILO/Valerie Van Goethem, ILO
ΔΙΑΔΕΙΞΗ Ανάπτυξη δεξιοτήτων ενεργητικής αφοσίωσης, εμπιστοσύνης και ενσυναίσθησης Dorthee Bernard/ Malcom Currie/ Mathias Jaccsens Συμπέρασματα ημέρας Christina Mihes					
ΤΟ ΕΡΓΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ.					



Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και υλοποιείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.



Εκπαίδευση Μεσολαβητών και Διαιτητών ΟΜΕΔ στην έδρα του ITC - ILO στο Τορίνο Ιταλίας, Νοέμβριος 2022



Εκπαίδευση Μεσολαβητών και Διαιτητών ΟΜΕΔ με στελέχη του ILO και Διεθνών Οργανισμών Επίλυσης Εργατικών Διαφορών στην Αθήνα, Ιούνιος 2023



ΒΟΥΛΗ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

BUILDING EFFECTIVE LABOUR DISPUTE PREVENTION AND RESOLUTION SYSTEMS

