

Τάσος Αποστολόπουλος

Χριστόφορος Κορυφίδης

ΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΔΥ
1926-2001

Τάσεις - Θέσεις - Πρόσωπα

ΤΟΜΟΣ Β΄

ΑΘΗΝΑ 2004

ΕΚΔΟΣΗ: ΤΜΗΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΔΕΔΥ 1/2004

ISBN 960-88416-0-7 set
960-88416-2-3

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΘΕΟΦΙΛΟΣ Χ. ΚΟΥΡΥΦΙΔΗΣ
Διηγήτορας, M.Sc.

ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ACCESS Γραφικές Τέχνες Α.Ε.
Σολωμού 46 • 10682 Αθήνα
Τηλ. 2103804460 • Fax: 2103847447

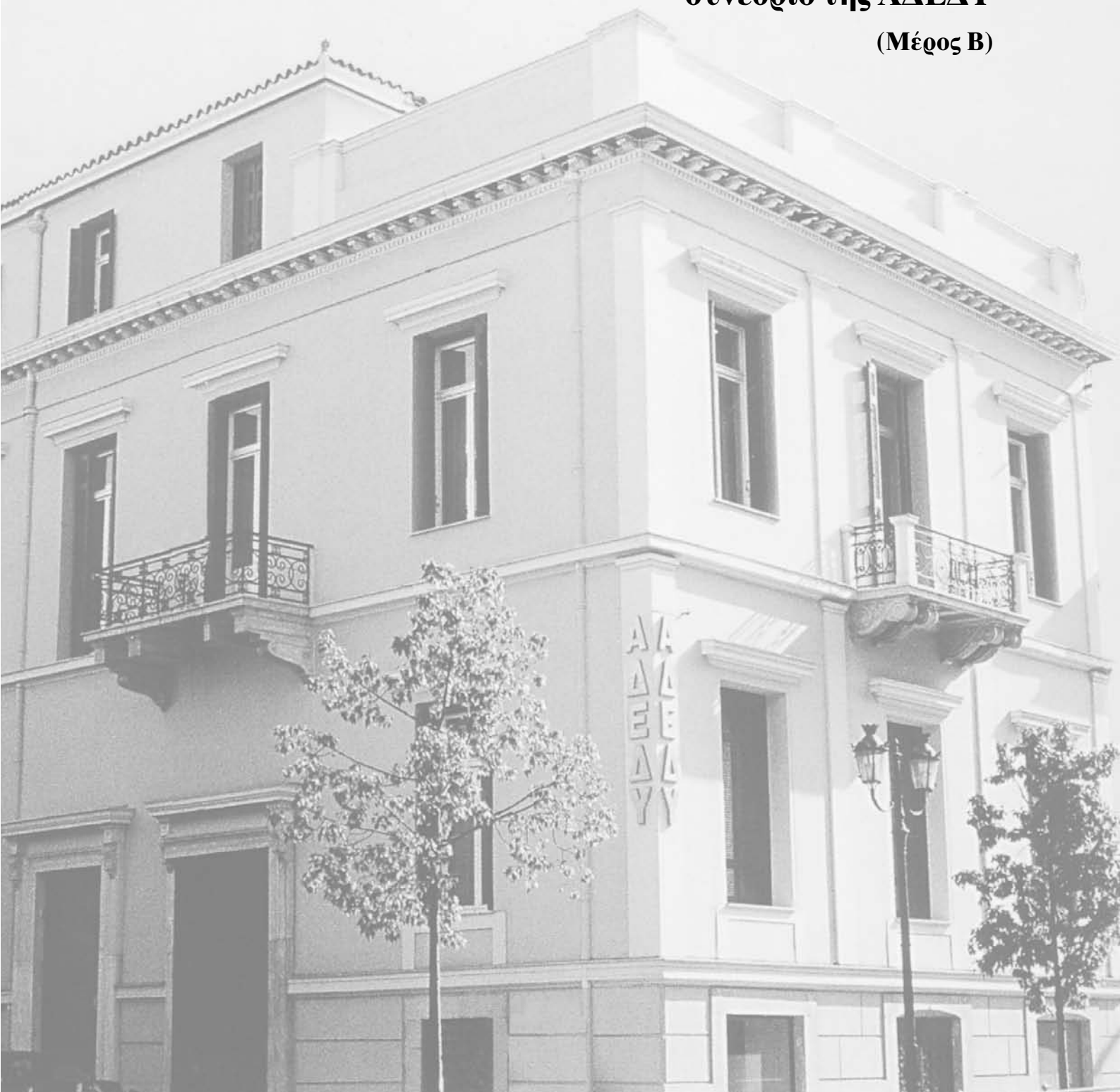
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ
Β΄ ΤΟΜΟΥ

26ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ (Μέρος Β)	7
27ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ	87
28ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ	141
29ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ	209
30ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ	317
31ο πανδημοσιούπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ	409
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	501
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	503



26ο πανδημοσιοϋπαλληλικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ

(Μέρος Β)



ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Στο 26ο Συνέδριο της ΑΔΕΔΥ κατατέθηκαν οι παρακάτω εισηγήσεις:

1η Εισήγηση**«Πρόγραμμα δράσης-πορεία δημόσιας διοίκησης - προοπτικές»**

Εισαγωγή

Σε μια αταλάντευτη πορεία για την κατάκτηση της Εθνικής μας Ανεξαρτησίας, θεμελιακός στόχος που πρέπει να υποστηρίζουν όλες οι πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις της χώρας είναι η αυτοδύναμη και ισόρροπη οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη του τόπου μας.

Για την επιτυχία αυτού του στόχου είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις. Η πρώτη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη μιας δημόσιας διοίκησης, παραγωγικά δομημένης και αποκεντρωμένης και η δεύτερη είναι η πλήρης συμμετοχή του Λαού και της Κοινωνίας σε όλα τα επίπεδα διοίκησης τόσο στο Κέντρο, όσο και στην περιφέρεια.

Μια τέτοια σύζευξη προϋποθέσεων απαιτεί τη συνέχιση και διεύρυνση των θεσμικών αλλαγών στη δημόσια διοίκηση, έτσι ώστε αφ' ενός μεν η δημόσια διοίκηση να αποκτήσει κοινωνικές και αυτοδιαχειριζόμενες διαστάσεις, αφ' ετέρου δε η Λαϊκή συμμετοχή στην αναπτυξιακή της προσπάθεια να αποκτήσει την κατάλληλη τεχνική και επιστημονική υποστήριξη.

«...διεύρυνση της
λαϊκής και
κοινωνικής
συμμετοχής στη
διαχείριση της
πολιτικής
εξουσίας...»

Αποτέλεσμα των θεσμικών αυτών αλλαγών στη Δ.Δ. και της διεύρυνσης της λαϊκής και κοινωνικής συμμετοχής στη διαχείριση της πολιτικής εξουσίας θα είναι το πέρασμα από ένα συγκεντρωτικό, γραφειοκρατικό και αντιαναπτυξιακό μοντέλο άσκησης πολιτικής εξουσίας σε ένα νέο μοντέλο, ένα νέο πρόσωπο που θα βάζει τα πρώτα σπέρματα αυτοδιαχείρισης και κοινωνικού πειραματισμού. Συγχρόνως δε θα περνά μια νέα αντίληψη στην άσκηση πολιτικής εξουσίας που θα αλλάζει ριζικά τον τρόπο ζωής του Λαού και θα οδηγεί σταθερά και αμετάκλητα στο δρόμο για μια πραγματικά αυτοδύναμη οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη.

**Η παρέμβαση του
μαζικού κινήματος**

Η κατάκτηση όμως αυτού του στόχου προϋποθέτει συνεχείς και ανυποχώρητες διεκδικητικές παρεμβάσεις των μαζικών κινήματων και ιδιαίτερα εκείνου των εργαζομένων στο Δημόσιο.

Η κοινωνικοπολιτική παρέμβαση του συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων στο Δημόσιο, αποτελεί πρωταρχικό στοιχείο για την αλλαγή του προσανατολισμού της Δ.Δ. προς την κατεύθυνση της μετάλλαξης της από όργανο αυταρχικό και συγκεντρωτικό σε δημοκρατικό, κοινωνικό και αυτοδιαχειριζόμενο, με σκοπό πάντοτε την επιτυχία της αυτοδύναμης οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ανάπτυξης και την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο μπορούν να παρέμβουν άμεσα, ουσιαστικά και αποτελεσματικά ώστε να εκλείψουν από την οργάνωση της Δ.Δ. τα στοιχεία εκείνα της συγκρότησής της, που είναι αποτέλεσμα της εξάρτησης, του κοινωνικού κατακερματισμού και των συντεχνιακών αντιλήψεων που εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμα σε μεγάλο βαθμό στην κοινωνία μας.

Μια τέτοια όμως παρέμβαση προϋποθέτει γνώση του πώς υλοποιείται η αλλαγή κατεύθυνσης του ρόλου της Δ.Δ., ποιες είναι δηλαδή εκείνες οι εξειδικευμένες θεσμικές παρεμβάσεις που θα πρέπει να γίνουν ώστε να διορθωθεί και να ολοκληρωθεί η πορεία που έχει ήδη αρχίσει με στόχο το συγκεντρωτικό και αυταρχικό κράτος να εξελιχθεί σε ένα λειτουργικό, παραγωγικό, κοινωνικό, αποκεντρωμένο και αυτοδιαχειριζόμενο σύστημα διοίκησης.

**Η πορεία των μέχρι
σήμερα αλλαγών
στη δημόσια
διοίκηση**

Το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων στο Δημόσιο έχει ήδη κάνει τις δικές του προτάσεις προς την κατεύθυνση που περιγράψαμε παραπάνω και έχει παρέμβει διεκδικητικά για την υλοποίησή τους.

Το βαθμολόγιο, η εισήγηση για κοινωνικό έλεγχο στη Δ.Δ., οι προτάσεις του για τις προσλήψεις, η προώθηση ενός νέου Δημοκρατικού Υπαλληλικού Κώδικα κ.λπ. αποτελούν ένα μεγάλο μέρος της συμβολής του προς την κατεύθυνση αυτή.

*...σημαντικές
επιτυχίες...*

Είναι αλήθεια ότι ένα σημαντικό μέρος των προτάσεων αυτών έχει ήδη ικανοποιητικά υλοποιηθεί όπως:

- 1) η αποδέσμευση του μισθού από το βαθμό και του βαθμού από τα καθήκοντα προϊσταμένου,
- 2) η θητεία σε θέσεις προϊσταμένων,
- 3) η ανακλητότητα,
- 4) η διάκριση των αξιοκρατικών κριτηρίων αλλά και η εξάλειψη των εργασιακών γκέτο με την κατάργηση του προβαδίσματος των κατηγοριών,
- 5) η κατάργηση της αρχαιότητας στο βαθμό,
- 6) η καθιέρωση ευρύτατου φάσματος επιλογής προϊσταμένων,
- 7) η καθιέρωση κινήτρων για την ανάληψη ευθύνης,
- 8) τα υπηρεσιακά συμβούλια με εκπροσώπους των εργαζομένων,
- 9) η προσπάθεια βελτίωσης των σχέσεων κράτους - πολίτη, κ.λπ.

*...και
αδικαιολόγητες
καθυστερήσεις...*

Είναι όμως επίσης αλήθεια ότι πολλά δεν έχουν αντιμετωπισθεί ή έχουν καθυστερήσει αδικαιολόγητα, όπως:

- 1) ο νέος υπαλληλικός κώδικας που θα επανακαθορίσει σε δημοκρατικό πλαίσιο το σύνολο των εργασιακών σχέσεων των Δ.Υ. / αντικειμενικές υπηρεσιακές μεταβολές - προσλήψεις - δικαιώματα - υποχρεώσεις, κ.λπ.,
- 2) η προώθηση της οργανωτικής αναδιάρθρωσης των Δημ. Υπηρεσιών τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο,
- 3) η καθιέρωση του κοινωνικού ελέγχου και των ολομελειών των εργαζόμενων στη διοίκηση,
- 4) η πολιτική απόφαση για την οργάνωση και λειτουργία της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης με καθολικό επιμορφωτικό χαρακτήρα και προγράμματα, έτσι ώστε να βελτιωθούν σημαντικά οι παρεχόμενες στους πολίτες υπηρεσίες και για να γίνει η ίδια η Δ.Δ. το κατάλληλο όργανο παρέμβασης στην αναπτυξιακή προσπάθεια του τόπου.

Ανησυχητική επίσης διαπίστωση είναι αυτή που παρατηρείται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση σημαντικών θεσμικών αλλαγών στη δημόσια διοίκηση, που έρχονται σε αντίθεση και με την πολιτική βούληση που εκφράζεται σε επίπεδο πολιτικής εξουσίας, αλλά και με τις πολιτικές θέσεις και αποφάσεις των εργαζομένων, όπως π.χ.

- α) στο νόμο για την Τ.Α. που αντί να υιοθετείται η γεωγραφική διαίρεση της χώρας με γεωοικονομικά αναπτυξιακά κριτήρια σε επίπεδο επαρχίας, εξακολουθεί να παραμένει η τεχνητή αντιαναπτυξιακή διοικητική διαίρεση του Νομού, ή πάλι επισημαίνεται ο πολιτικός δισταγμός για την ανάθεση ολοκληρωμένης ευθύνης διοικητικών καθηκόντων στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης, αφού εξακολουθεί να διατηρείται ο μέχρι σήμερα μοναδικός εκφραστής της κεντρικής εξουσίας στην Τ.Α. που είναι ο Νομάρχης. Αποτέλεσμα της δυαρχίας αυτής θα είναι η καθημερινή σύγκρουση αρμοδιοτήτων και η αποτυχία του θεσμού,
- β) η ελλειπής υιοθέτηση από την πολιτική εξουσία της πρότασης των εργαζομένων για πλήρη κοινωνικό έλεγχο στη Δημ. διοίκηση αφού υλοποιείται μόνο το ένα σκέλος που αφορά τον Κοινωνικό Έλεγχο στην Τ.Α., ενώ ο κοινωνικός έλεγχος σε αυτοτελείς υπηρεσίες ή ΝΠΔΔ αντικαθίσταται από σώμα ορκωτών ελεγκτών, που αποτελούν τεχνοκρατικές απομιμήσεις αποτυχημένων αυταρχικών θεσμών που ισχύουν στις μητροπόλεις του καπιταλισμού / επιθεωρητές Δ.Δ. στη Γαλλία - Γερμανία - Βρετανία / που φυσικά δεν είναι όργανα κοινωνικού ελέγχου,
- γ) η ουσιαστική κατάργηση του σχεδόν επιτυχημένου νόμου 1320, αφού ισοπεδώνει τα κοινωνικά κριτήρια, αποδυναμώνει την αντικειμενικότητα του μηχανογραφικού συστήματος, οριστικοποιώντας τις προσλήψεις με διαδικασία εξετάσεων και υποκειμενικών επιλογών, όπως είναι η έκθεση του προϊστάμενου, που τον καθιστά κυρίαρχο παράγοντα πρόσληψης προσωπικού, η έμμεση εισαγωγή συστήματος διαγωνισμού, κ.λπ.

«...Η στέρηση πλήρων πολιτικών δικαιωμάτων στους Δ.Υ. διαταράσσει επικίνδυνα την ομαλή λειτουργία της Δ.Δ....»

Το σημαντικότερο όμως αρνητικό γεγονός για τη Δ.Δ. είναι η διατήρηση της υποβαθμισμένης πολιτικής και κοινωνικής θέσης των εργαζομένων στο Δημόσιο. Η στέρηση πλήρων πολιτικών δικαιωμάτων στους Δ.Υ. διαταράσσει επικίνδυνα την ομαλή λειτουργία της Δ.Δ., αφού δημιουργεί συνείδηση κοινωνικής αδικίας και ανισοτιμίας στους εργαζόμενους στο Δημόσιο σε σύγκριση με τις άλλες κοινωνικές ομάδες. Επί πλέον η μη χορήγηση πλήρων πολιτικών δικαιωμάτων δημιουργεί ανασφάλεια στους εργαζόμενους, που επιτείνεται με τις παραπομπές συναδέλφων στα δικαστήρια, παρά το γεγονός ότι η πολιτική δράση των Δ.Υ. είναι όχι μόνο επιθυμητή αλλά και ανεγνωρισμένη στην πράξη από όλα τα πολιτικά κόμματα και γι' αυτό το λόγο κοινωνικά αποδεκτή.

Η κατάσταση αυτή έχει αρνητικές επιπτώσεις και στην αποδοτικότητα της Δημ. διοίκησης, αφού ο εργαζόμενος σ' αυτήν έχοντας επίγνωση της μειωμένης πολιτικής του προσωπικότητας, αισθάνεται κοινωνικά αδικημένος, γεγονός που επιδρά δυσμενώς στην απόδοσή του με άμεσες δυσμενείς επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία της και την παραγωγικότητά της.

Κυρίως όμως η στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων «τύποις» και «ουσία» από οποιαδήποτε κοινωνική ομάδα του ελληνικού λαού, διαταράσσει την κοινωνική ισορροπία και κλονίζει τα θεμέλια της δημοκρατίας.

Η Δ.Δ. στην υπηρεσία της κοινωνίας και της ανάπτυξης

Είναι θεωρητικά σωστό αλλά και πρακτικά διαπιστωμένο ότι η αλλαγή της αυταρχικής και συγκεντρωτικής δομής της Δ.Δ. αλλά και η αλλαγή του προσανατολισμού της προς την κατεύθυνση της εξυπηρέτησης της κοινωνίας και της ανάπτυξης δεν είναι εύκολη υπόθεση και δεν υλοποιείται από τη μία στιγμή στην άλλη. Η αλλαγή αυτή στη Δ.Δ. δεν είναι επίσης υπόθεση μόνο μιας κυβέρνησης. Χρειάζεται η πολιτική συναίνεση και

συμμετοχή όλων εκείνων των πολιτικών και κοινωνικών δυνάμεων που έχουν αντίληψη της ανάγκης δομικών αλλαγών στην κοινωνία μας και που γνωρίζουν καλά ότι μια αυταρχική συγκεντρωτική και αντιδραστική δημόσια διοίκηση αποτελεί αρνητικό παράγοντα στην προσπάθεια για οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, με αποκέντρωση και δημοκρατικό προγραμματισμό στον τόπο μας.

Ο οποιοσδήποτε πολιτικός διαταγμός για θεσμικές αλλαγές στη Δ.Δ., η αποστασιοποίηση από διακηρυγμένες αρχές και θέσεις με τη δικαιολογία της πραγματοποίησης του «εφικτού» αποτελεί συνειδητή επιλογή συντήρησης και προσπάθειας διατήρησης των προνομίων ορισμένων κοινωνικών ομάδων. Επιχειρήματα που στηρίζονται στην ανωριμότητα της κοινωνίας είναι ψευδοδιλήμματα και αποτελούν δικαιολογίες για τη συνειδητή άρνηση ανάλογης πολιτικής ευθύνης από όλους μας, προκειμένου, έστω και με οποιοδήποτε προσωρινές θυσίες, να δομήσουμε μια πολιτεία εθνικά ανεξάρτητη, οικονομικά αναπτυγμένη και κοινωνικά δίκαιη.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, στο κράτος και στη διοίκησή του, πρέπει να γίνουν οι παρακάτω θεσμικές παρεμβάσεις:

*Η Τοπική
Αυτοδιοίκηση*

1. Τοπική Αυτοδιοίκηση.

α) Να κατακτηθεί η πραγματική έννοια της αυτοδιοίκησης στην περιφέρεια, απαλλαγμένη από οποιαδήποτε διοικητική παρέμβαση της κεντρικής εξουσίας, τόσο σε πρώτο όσο και σε δεύτερο βαθμό Τ.Α. Η διοικητική αυτοτέλεια της περιφέρειας είναι αναγκαία προϋπόθεση προκειμένου η Τ.Α. να λειτουργήσει παραγωγικά χωρίς κεντρικές διοικητικές παρεμβάσεις, ώστε η αναπτυξιακή προσπάθεια, ενταγμένη στο δημοκρατικό προγραμματισμό να έχει την προσδοκώμενη επιτυχία.

β) Να αφεθεί η πρωτοβουλία δομής της τοπικής αυτοδιοίκησης στην ίδια την κοινωνική δυναμική, που διαμορφώνεται στην περιφέρεια. Αυτή είναι ο βασικός συντελεστής των κοινωνικών μεταβολών που συντελούνται και είναι η μόνη που μπορεί να αναβαθμίσει ποιοτικά και να επιταχύνει τις παραγωγικές και κοινωνικές εξελίξεις.

*Ο κοινωνικός
έλεγχος*

2. Κοινωνικός έλεγχος στη Δ.Δ.

α) Να θεσμοθετηθεί όργανο κοινωνικού ελέγχου στη Δ.Δ. που θα κινείται μέσα στα πλαίσια της αλλαγής του ρόλου και του προσανατολισμού της Δ.Δ. Σ' ένα τέτοιο όργανο κυρίαρχη θέση έχει η συμμετοχή και ο έλεγχος του Κοινωνικού Συνόλου σε κάθε επίπεδο, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό με ουσιαστικές, δημιουργικές αρμοδιότητες και διάφανες διαδικασίες. Ειδικότερα ο Κοινωνικός Έλεγχος πρέπει να κατευθύνεται στη χάραξη μιας άλλης στρατηγικής, σ' ένα νέο προγραμματισμό, σε μια νέα οργανωτική διάρθρωση στην εξασφάλιση διαφάνειας της Διοικητικής και Οικονομικής διαχείρισης και στη διαμόρφωση νέων εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων. Το όργανο Κοινωνικού Ελέγχου πρέπει να έχει αρμοδιότητα εισηγήσεων κατ' αρχήν και πιο προχωρημένα, αποφάσεων για όλα τα ζητήματα που αφορούν τη Δ.Δ., όπως η ευθύνη προτάσεων στα πλαίσια της διαρκούς διοικητικής μεταρρύθμισης, ο καθορισμός των κατευθύνσεων που θα πρέπει να ακολουθήσουν τα προγράμματα επιμόρφωσης, που είναι αναγκαίο να έχουν όπως προαναφέραμε καθολικό χαρακτήρα, κλπ.

β) Το σύστημα κοινωνικού ελέγχου δημόσιας διοίκησης πρέπει να είναι διαρθρωμένο

και αλληλοεξαρτώμενο τόσο σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, όσο και σε επίπεδο αυτοτελών υπηρεσιών και ΝΠΔΔ με διαρκή ροή αμφίδρομης πληροφόρησης προς και από το Κεντρικό όργανο κοινωνικού ελέγχου, ώστε να σχηματίζεται σ' αυτό συνολική αντίληψη της λειτουργίας της Δ.Δ. και να γίνονται οι απαραίτητες διορθωτικές παρεμβάσεις.

γ) Το όργανο Κοινωνικού Ελέγχου να έχει ευρύτατη εκπροσώπηση και να συγκροτείται από εκπροσώπους: i) όλων των κομμάτων της Βουλής, ii) της διοίκησης και iii) των Κοινωνικών και συνδικαλιστικών φορέων που επηρεάζουν άμεσα τη λειτουργία της Δ.Δ., και είναι οι φυσικοί αποδέκτες των παρεχομένων υπηρεσιών της.

δ) Ρυθμίσεις με διατάξεις που να νοθεύουν το σύστημα κοινωνικού ελέγχου και θα εισάγουν υποκειμενικές λειτουργίες σ' αυτό, όπως π.χ. το όργανο των ορκωτών ελεγκτών, απορρίπτονται, ασυζητητί από τους εργαζομένους.

*Συλλογικά
όργανα*

3. Θεσμός ολομέλειας.

Να νομοθετηθεί σε κάθε επίπεδο οργανικής μονάδας και σε όλες τις υπηρεσίες του Δημοσίου και ΝΠΔΔ όργανο ανάλογο του συμβουλίου των εργαζομένων, που θα λειτουργεί σε τακτικά χρονικά διαστήματα και με συγκεκριμένες διαδικασίες, με τη μορφή ολομέλειας του προσωπικού και θα επεξεργάζεται θέσεις και θα προτείνει λύσεις για ζητήματα που αφορούν εργασιακά και υπηρεσιακά θέματα.

4. Σύστημα προσλήψεων.

*Ενιαίο σύστημα
προσλήψεων*

Να διορθωθεί νομοθετικά το μηχανογραφικό σύστημα προσλήψεων του Ν. 1320/83 ώστε:

- α. Να καθοριστεί οριστικά και αμετάκλητα ότι το μηχανογραφικό σύστημα αποτελεί το μοναδικό τρόπο πρόσληψης σε όλο το Δημόσιο Τομέα όπως αυτός έχει περιγραφεί με τον Ν. 1256/82, για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων ανεξάρτητα από τον τύπο και τη μορφή εργασίας.
- β. Να γίνεται σωστή συνεκτίμηση κοινωνικών και αξιοκρατικών κριτηρίων με διαφοροποίηση συντελεστών υπολογισμού των.
- γ. Να προβλεφθεί η ολική κατάργηση του θεσμού των συμβασιούχων αορίστου ή ορισμένου χρόνου διαρκώς ανανεώσιμου. Παράλληλα να επεκταθεί η εφαρμογή του νόμου 1476/84 και σε όσους συμβασιούχους υπηρετούν σήμερα και καλύπτουν πάγιες ανάγκες λειτουργίας του Δημόσιου Τομέα.
- δ. Να γίνει απλούστευση των απαιτούμενων διαδικασιών, λειτουργικότερη και πρακτικότερη δομή των διατάξεων προς όφελος του πολίτη και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.
- ε. Να διατηρηθεί γενικά η φιλοσοφία και το γενικότερο πνεύμα του νόμου 1320/83, με παράλληλη αντιμετώπιση όλων εκείνων των προβλημάτων που παρατηρήθηκαν κατά την πρώτη εφαρμογή του και δημιουργήσαν ορισμένες κοινωνικές αδικίες.

Η οργάνωση και
λειτουργία των
δημοσίων
υπηρεσιών και
ΝΠΔΔ

5. Οργάνωση και λειτουργία Δημοσίων Υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ.

Να γίνει συνείδηση στην πολιτική εξουσία και στους υπηρεσιακούς τεχνοκράτες που συμμετέχουν στη σύσταση των Οργανισμών των Δημ. Υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. ότι στην Οργάνωση και τη λειτουργία μιας υπηρεσιακής μονάδας επιδρούν δύο βασικοί παράγοντες. Δηλαδή το οργανωτικό σχήμα και ο ανθρώπινος παράγοντας. Γι' αυτό πρέπει, αφ' ενός μεν, μέσα στο οργανωτικό σχήμα να καθορίζεται σαφέστατα ο ρόλος και η διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί, προκειμένου να υλοποιηθεί μια συγκεκριμένη ενέργεια, αφ' ετέρου δε, δεν πρέπει να υποτιμάται ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα και να θεωρείται σαν μεμονωμένο, άβουλο και ανεύθυνο άτομο που εκτελεί μόνο εντολές. Πρέπει να γίνει συνείδηση ότι όταν μιλάμε για τον οργανισμό μιας υπηρεσίας, εννοούμε και όλες εκείνες τις ζωντανές ανθρώπινες μορφές που είτε μεμονωμένα είτε συλλογικά είναι επιφορτισμένες να υλοποιήσουν ένα συγκεκριμένο σκοπό για τον οποίο φέρουν συγκεκριμένη ευθύνη ατομική και συλλογική, μια ευθύνη τέτοια που καθιστά τα άτομα ικανά να λειτουργούν με υπευθυνότητα και συλλογικότητα, με μεράκι και πρωτοβουλία για τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών, για την εξυπηρέτηση του Έλληνα πολίτη.

Γι' αυτό χρειάζεται σωστή κατανομή του προσωπικού, σωστός καταμερισμός εργασίας, μεταφορά ευθυνών και αρμοδιοτήτων σε όλους τους εργαζόμενους, είτε ασκούν ανώτερα ή κατώτερα καθήκοντα, και προπαντός εμπιστοσύνη στο έργο τους και την υπευθυνότητά τους. Η έλλειψη αυτής της εμπιστοσύνης είναι ένας από τους πιο σοβαρούς λόγους που ενίσχυσαν το συγκεντρωτισμό, την ευθυνοφοβία και τη γραφειοκρατία, που τόσο πολύ έχουν ταλαιπωρήσει τη δημόσια διοίκηση και την έχουν κάνει ανασταλτικό παράγοντα προόδου. Άλλωστε η γραφειοκρατία είναι εκείνο το στεγανό που παρεμβάλλεται, ανάμεσα στο λαό και την πολιτική εξουσία με αποτέλεσμα τη διαστρέβλωση της πολιτικής βούλησης και τη χαμηλή απόδοση παροχής υπηρεσιών στην πορεία ανάπτυξης.

Ο Υπαλληλικός
Κώδικας

6. Υπαλληλικός Κώδικας.

Να προχωρήσει όσο το δυνατόν γρηγορότερα και αριότερα η ολοκλήρωση των εργασιών της επιτροπής του Υπαλληλικού Κώδικα. Μιλάμε για έναν εντελώς νέο Δημοκρατικό εργασιακό χάρτη των εργαζομένων στο Δημόσιο. Ένα εργασιακό καταστατικό χάρτη που θα κυριαρχείται από την αντίληψη ότι, ο εργαζόμενος στο Δημόσιο είναι ο φυσικός φορέας που έχει την ευθύνη της υλοποίησης μιας κοινωνικής και φιλολαϊκής αναπτυξιακής πολιτικής και γι' αυτό ακριβώς το λόγο πρέπει μέσα από τις διατάξεις του να περνάει αφ' ενός μεν, η δυνατότητα συγκρότησης μιας κοινωνικής προσωπικότητας που έχει επίγνωση των υποχρεώσεων της απέναντι στην κοινωνία, αλλά συγχρόνως να διαμορφώνει τη βεβαιότητα στον υπάλληλο ότι η πολιτεία και η κοινωνία έχοντας κατανοήσει το μέγεθος της προσφοράς του, προστατεύει απόλυτα τα εργασιακά του συμφέροντα με δικαιοσύνη και αξιοκρατία. Έτσι με κριτήρια κοινωνικά και αξιοκρατικά πρέπει να εξασφαλίζεται:

- α. Η αντικειμενικότητα στις προσλήψεις, στην ανάθεση άσκησης Διευθυντικών καθηκόντων, στις μισθολογικές προαγωγές, στις μεταθέσεις (μοριοποίηση) στις μετατάξεις, στην αξιολόγηση, στην επιμόρφωση και σε κάθε υπηρεσιακή μεταβολή του εργαζόμενου.
- β. Η καθολική του συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν είτε τον ίδιο είτε την αποστολή του.

*Μικτό
όργανο μεταξύ
κυβέρνησης
και ΑΔΕΔΥ*

- γ. Η προστασία του απέναντι σε τυχόν αυθαιρεσίες της διοίκησης.
- δ. Η προστασία της υγείας του και η αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται από τις συνθήκες εργασίας και
- ε. Η κατοχύρωση των δικαιωμάτων του σε κάθε επίπεδο της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής του τόπου.

7. Να θεσμοθετηθεί μικτό όργανο ανώτατου βαθμού λειτουργίας μεταξύ μελών της κυβέρνησης και μελών του τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων στο Δημόσιο. Σκοπός του οργάνου να είναι η εξέταση κάθε εργασιακού θέματος που απασχολεί τους εργαζόμενους και η ανάληψη υποχρέωσης υλοποίησης κάθε συμφωνηθέντος ζητήματος με ρυθμίσεις καθολικές για τη Δ.Δ., ώστε να εκλείψουν τα φαινόμενα της έλλειψης ενιαίων θέσεων και ενεργειών από μέρους της πολιτείας πάνω στην αντιμετώπιση των ζητημάτων που αφορούν τους εργαζόμενους, καθώς επίσης και της κλαδικής διασπαστικής πολιτικής που καλλιεργείται σ' αυτούς, πολλές φορές δυστυχώς και με ανοχή των ίδιων. Ιδιαίτερα εκεί που η πολιτική και ταξική συνείδηση αντικαθιστά το προσωπικό και συντεχνιακό συμφέρον. Η λειτουργία αυτού του οργάνου είναι αναγκαίο να υπάρχει σε μόνιμη και τακτική βάση.

8. Να αποκατασταθεί η κοινωνική ισορροπία και να εκλείψει η κοινωνική αδικία σε βάρος μιας συκοφαντημένης κοινωνικής ομάδας με την αποδοχή του αιτήματος των εργαζομένων στο Δημόσιο για την άμεση θεσμοθέτηση των πλήρων πολιτικών δικαιωμάτων και για τους Δημ. Υπαλλήλους. Η δικαιολογία της προστασίας της Δ.Δ. από την κομματική εκμετάλλευση δεν ευσταθεί. Οι Δ.Υ. έχουν αναπτυγμένη πολιτική και κοινωνική συνείδηση, που δεν τους επιτρέπει να χρησιμοποιούν τη Δ.Δ. για κομματικούς ή οποιουσδήποτε άλλους σκοπούς. Η κοινωνία και οι πολιτικοί φορείς άλλωστε έχουν όλοι ομόφωνα τοποθετηθεί υπέρ της αποκατάστασης αυτής της αδικίας. Η παρατάση της εκκρεμότητας παραβιάζει την αρχή της ισοπολιτείας και κλονίζει τη Δημοκρατία στη χώρα μας. Πρέπει να γίνει συνείδηση σε όλους ότι πολιτικά μειωμένοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να συγκροτήσουν αποτελεσματικό όργανο παρέμβασης στην προσπάθεια ανάπτυξης της πατρίδας μας. Η Δ.Δ. όσο καλά και αν οργανωθεί δεν μπορεί να λειτουργήσει με υποβαθμισμένο πολιτικά και κοινωνικά έμφυχο υλικό.

***Το άμεσα
διεκδικήσιμο
θεσμικό πλαίσιο***

Συμπερασματικά και ύστερα από όσα παραπάνω εκτέθηκαν επισημαίνουμε ιδιαίτερα ότι τα ζητήματα που αναφέρονται παρακάτω αποτελούν το άμεσα διεκδικήσιμο θεσμικό πλαίσιο των εργαζομένων στο Δημόσιο και εντάσσονται στο πρόγραμμα των αγωνιστικών κινητοποιήσεων της ΑΔΕΔΥ.

- α. Η παροχή πλήρων πολιτικών δικαιωμάτων στους Δημ. Υπαλλήλους και της κοινωνικής τους εκπροσώπησης στα όργανα όλων των βαθμίδων Τ.Α.
- β. Η άμεση προώθηση των Οργανισμών Δημ. Υπηρεσιών και της εφαρμογής του Βαθμολογίου.
- γ. Η ψήφιση του Δημοκρατικά αναμορφωμένου Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.
- δ. Η θεσμοθέτηση καθολικού και αντικειμενικού συστήματος προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα με παράλληλη επέκταση των ευνοϊκών διατάξεων του Ν. 1476/84 σε όσους συμβασιούχους υπηρετούν σήμερα και καλύπτουν πάγιες ανάγκες λειτουργίας του Δημ. Τομέα και

Επίλογος

ε. Η καθιέρωση θεσμού κοινωνικού ελέγχου στη Δ.Δ. και θεσμού ολομελειών εργαζομένων σ' αυτήν.

Τελειώνοντας συνάδελφοι πρέπει να στείλουμε ένα μήνυμα προς όλες τις κατευθύνσεις και σε όλους όσους έχουν στα χέρια τους την πολιτική ευθύνη για το μέλλον αυτού του τόπου, ότι οποιοδήποτε πολιτικό - οικονομικό - κοινωνικό ή πολιτιστικό ζήτημα είναι υπόθεση που δεν αφορά μόνο αυτούς που διαχειρίζονται την εξουσία, αλλά αφορά κυρίως τον ίδιο τον λαό, τους εργαζόμενους, που με την άμεση και ενεργό συμμετοχή τους στα κέντρα πολιτικής εξουσίας, είναι και οι ίδιοι συνυπεύθυνοι για την ανοδική πορεία του τόπου τους και την εξασφάλιση του μέλλοντός τους.

Έτσι λοιπόν η Δ.Δ. σαν όργανο πολιτικοκοινωνικής λειτουργίας και ανάπτυξης είναι και υπόθεση δική μας. Είναι κυρίως υπόθεση του ελληνικού λαού.

2η Εισήγηση**«Σύστημα αξιολόγησης»**

Το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων ήταν και εξακολουθεί να είναι ένα από τα βασικότερα σημεία τριβής του σ.κ. λόγω της ιδιαιτερότητας του ρόλου που είναι επιφορτισμένο να διαδραματίσει, στην ανάδειξη του υπαλλήλου και στην αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης.

Τα δύο αυτά στοιχεία βρισκόμενα σε συνεχή αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση δεν φάνηκαν ικανά να ευαισθητοποιήσουν την πολιτεία μέχρι σήμερα, όχι τόσο γιατί η θέσπιση ενός αξιόπιστου συστήματος αξιολόγησης εμφανίζει τεράστιες έμφυτες δυσκολίες, όσο γιατί, έχουμε μια δημόσια διοίκηση προσανατολισμένη ταξικά, σε διαφορετική κατεύθυνση από αυτή των εργαζομένων.

Συνέπεια αυτής της διάστασης είναι, η καλλιέργεια σύγκρισης ως προς τις παραγόμενες υπηρεσίες και τους συντελεστές τους, η δημιουργία στεγανών μεταξύ των υπαλλήλων και η προώθηση της απολίτικης συμπεριφοράς, ως στοιχεία απαραίτητα μιας δημόσιας διοίκησης που δήθεν λειτουργεί ισότιμα και σε ουδέτερη βάση.

Η ιστορική αποτίμηση των κυρίαρχων στοιχείων των μέχρι σήμερα συστημάτων αξιολόγησης, καταγράφει με σαφήνεια τις παραπάνω εκτιμήσεις.

Το προηγούμενο σύστημα αξιολόγησης (ΦΕΚ 1071/72.Β) που προβλεπόταν από την Κανονιστική Πράξη του ΑΣΔΥ 1272/72, είχε ως βασικό σημείο αναφοράς τον ίδιο τον εργαζόμενο με άξονες εκτίμησης στοιχεία που δεν μπορούσαν να μετρηθούν ή βρισκόνταν σε άμεση συσχέτιση με το βαθμό που διέθετε τα αντίστοιχα στοιχεία ο κριτής (ευφρία και δύναμις θελήσεως, θετικότητας, πειθαρχικότητας, υπευθυνότητας, κλπ.).

Με τον τρόπο αυτό η έκφραση διαφορετικών αντιλήψεων και αρχών δημιουργούσε τη δικαιολογητική βάση για να χρεωθεί ο εργαζόμενος ότι δεν μπορεί να ελέγξει τις εσωτερικές του παρορμήσεις, και κατά συνέπεια δεν τηρούσε, τις άγραφες παραδόσεις και αρχές της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Τα κριτήρια και ο τρόπος αξιολόγησης δεν μπορούν να θεωρηθούν ως τυχαία. Προσδιόριζαν τις προθέσεις για τον προσανατολισμό της ελληνικής κοινωνίας και το ρόλο που είχε ταχθεί να παίξει η δημόσια διοίκηση, πέρα από τις επιλογές της συντριπτικής πλειοψηφίας του ελληνικού λαού.

«...σωστά καταργήθηκε το προηγούμενο σύστημα...»

Προβάλλοντας αυτές τις σκέψεις και τους προβληματισμούς μπορούμε να πούμε ότι σωστά καταργήθηκε το προηγούμενο σύστημα.

Όμως και το σύστημα που θεσμοθετήθηκε με το Π.Δ. 581/1984 και ισχύει σήμερα, παρά το γεγονός ότι αντιμετώπισε θετικότερα το ζήτημα, είχε προδιαγραμμένη την χρονική και παρεμβατική του εμβέλεια από την στιγμή που είχε ως αναφορά ένα βαθμολόγιο που βρισκόνταν στην τελευταία φάση της κατάργησής του.

Με το σύστημα αυτό πράγματι ξεπεράσθηκε το σύνδρομο της βαθμολόγησης στοιχείων που ήταν διάτρητα, διαβλητά και καταδικασμένα στην συνείδηση των υπαλλήλων (ήθος, αξιοπιστία, κλπ.).

Ο άξονας αξιολόγησης μετατέθηκε προς ρεαλιστικότερα κριτήρια (επαγγελματική κατάρτιση, ποιοτική και ποσοτική απόδοση, πρωτοβουλία, συμπεριφορά προς τους πολίτες, κ.λπ.), που κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις θα μπορούσαν να προσεγγίσουν πολύ περισσότερο το πρόβλημα.

Όμως καθώς προαναφέρθηκε, το σύστημα αξιολόγησης αυτό δεν μπορούσε να φέρει θετικά αποτελέσματα αφού βρισκόταν έξω από το κλίμα του ισχύοντος τότε βαθμολογίου. Έθετε αρχές που δεν είχαν τη διασφάλιση της αντικειμενικής λειτουργίας του. Έκανε το πρώτο βήμα στην απελευθέρωση των δημιουργικών δυνατοτήτων του υπαλλήλου, χωρίς να παρέχει την παραμικρή στήριξη στον υπάλληλο στην περίπτωση που οι απόψεις του θα ήταν διαφορετικές από τις απόψεις του προϊσταμένου του.

Συνέπεια αυτής της κατάστασης ήταν να μην υπάρξει ανταπόκριση και να εμφανίζονται ως ανενεργοί υπάλληλοι που θα μπορούσαν να προσφέρουν με προτάσεις και πρωτοβουλίες στον τομέα της αναβάθμισης των υπηρεσιών που παρέχει η δημόσια διοίκηση.

Εκτιμάται πάντως ότι η προσπάθεια του ξεπεράσματος της κρίσης του εργαζόμενου αυτού καθαυτού, και η στροφή για την εκτίμηση του παραγόμενου έργου, σηματοδότησε μια νέα αντίληψη που είναι ανάγκη να εμπλουτιστεί και να διευρυνθεί.

Για να δημιουργηθούν προοπτικές επιτυχούς ανταπόκρισης σε ένα νέο σύστημα αξιολόγησης, προσαρμοσμένου στην δυναμική του νέου βαθμολογίου, θα πρέπει να αναδειχθούν οι προθέσεις της Πολιτείας, αλλά και όλων μας.

Αν δηλαδή θέλουμε τον εργαζόμενο να εκτελεί απλά εντολές και αποφάσεις ή να συμμετέχει ενεργά τόσο στη διαμόρφωση όσο και στην υλοποίηση των προγραμμάτων του τομέα εργασίας του.

«...πολιτική πράξη
το σύστημα
αξιολόγησης...»

Το σύστημα αξιολόγησης είναι μια καθαρά πολιτική πράξη και έτσι πρέπει να αντιμετωπισθεί. Αν εκληφθεί σαν υποχρέωση διοικητικής παρέμβασης της πολιτείας είναι βέβαιο ότι θα λειτουργήσει σε βάρος του εργαζόμενου. Στα μέχρι σήμερα συστήματα ήταν φανερή η απουσία του εργαζόμενου από τις διαδικασίες κατάρτισης του προγράμματος που ήταν υποχρεωμένος να υλοποιήσει.

Ακόμη δεν λαμβάνονταν υπόψη ότι η παραγωγική δύναμη της εργασίας καθορίζεται από ποικίλες συνθήκες, όπως είναι το μέσο επίπεδο κατάρτισης του υπαλλήλου, ο βαθμός χρησιμοποίησης των πορισμάτων της επιστημονικής εξέλιξης, ο κοινωνικός σχεδιασμός του παραγωγικού αποτελέσματος, οι συνθήκες εργασίας, κλπ.

Οι προκαταρκτικές συνεντεύξεις που υιοθετήθηκαν από το σύστημα του Π.Δ. 581/1984, απέχουν από το να θεωρηθούν ως στοιχείο συμμετοχικότητας του υπαλλήλου. Κατά βάθος μάλιστα κάπου λειτουργεί και σαν άλλοθι στον προϊστάμενο - κριτή σε ενδεχόμενη κακή πορεία του τομέα ευθύνης του.

Θεωρείται ότι στοιχεία που αναγορεύουν τον προϊστάμενο σε υπερκείμενη εξουσία κρίσης δεν μπορούν να συνυπάρχουν στην προσπάθεια για αποδοτικότερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του εργαζόμενου. Αντίθετα διαδικασίες που θα στοιχειοθετούν την ισότιμη συνεργασία θα ήταν καταλυτικές στην προσπάθεια για αλλαγή της νοοτροπίας και επαναπροσδιορισμό του ρόλου της δημόσιας διοίκησης. Ως τέτοιο στοιχείο θα μπορούσε να χαρακτηριστεί η συνυπευθυνότητα στην κατάρτιση και υλοποίηση του προγράμματος κάθε τομέα και η αξιολόγηση του έργου ως αποτέλεσμα συλλογικής προσπάθειας και ευθύνης μιας ενιαίας οργανικής ενότητας.

Η αντιπαλότητα που σήμερα αποτελεί κυρίαρχο στοιχείο στις σχέσεις προϊσταμένου - λοιπών εργαζόμενων, αλλά και μεταξύ των εργαζόμενων είναι ένα βαρύ σύμπτωμα που δεν μπορεί να συνεχισθεί.

«..Ο Προϊστάμενος αποτελεί ισότιμο μέλος του τομέα ευθύνης του με αυξημένες αρμοδιότητες...»

Αποτελεί θλιβερό κατάλοιπο της διαμορφωμένης αυθόρμητα και με τη δύναμη του κατ' εντολήν μαζικού παραδείγματος, νοοτροπίας που ήθελε τον προϊστάμενο πρότυπο για μίμηση, τον θεωρούμενο καλό υπάλληλο να αντιμετωπίζει τον προϊστάμενο με αίσθημα αυτοσυνείδησης, αλλά να έχει και την τάση να θέλει να ξεχωρίζει, τον εαυτό του από τον θεωρούμενο κατώτερο υπάλληλο, κ.ο.κ.

Έτσι δεν μπορεί να αναγνωρισθεί ότι βασικός προορισμός του προϊσταμένου είναι να κρίνει τους άλλους εργαζόμενους. Ο Προϊστάμενος αποτελεί ισότιμο μέλος του τομέα ευθύνης του με αυξημένες αρμοδιότητες που συνίστανται κυρίως στην καθοδήγηση της συλλογικής προσπάθειας με άξονα τη συνολική πείρα, τις προτάσεις των εργαζόμενων, την ορθολογική αξιοποίηση του προσωπικού, κ.λπ.

Θεωρείται συμμετοχος στο συνολικά παραγόμενο αποτέλεσμα με βάση το οποίο αξιολογείται. Η επαγγελματική κατάρτιση αξιολογείται όχι με βάση τους τίτλους, τις παρακολουθήσεις σεμιναρίων κ.λπ., αλλά με βάση το βαθμό στον οποίο αυτά μετατρέπονται σε δραστήριο παράγοντα αναβάθμισης των υπηρεσιών που παρέχονται από τη δημόσια διοίκηση και την αξιοπιστία του αποτελέσματος που προκύπτει.

Η άσκηση του δικαιώματος της προσφυγής είναι ανάγκη να αποτελέσει αναφαίρετο δικαίωμα του υπαλλήλου και σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να περιορίζεται με διοικητικά μέτρα. Η αξιολόγηση του έργου καλύπτεται κάθε φορά με πλήρη αιτιολογία έτσι ώστε να παρέχεται το δικαίωμα παράθεσης και αντίθετων απόψεων, από τους ενδιαφερόμενους.

Πέρα από αυτά κρίνεται αναγκαία η απλοποίηση της διαδικασίας κρίσης σε ό,τι αφορά τόσο τα κριτήρια όσο και τον αριθμό των κρινόμενων και το χρονικό σημείο που θα γίνεται η κρίση. Η έκφραση άποψης ιδιαίτερα για το θέμα αυτό θα πρέπει να γίνει σε συνάρτηση με το νέο βαθμολόγιο και ειδικότερα με τις προϋποθέσεις προαγωγής του υπαλλήλου στον επόμενο βαθμό.

«...απλοποίηση των διαδικασιών των εκθέσεων...»

Σύμφωνα με το νέο βαθμολόγιο οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό εφ' όσον διαθέτουν σε ικανοποιητικό επίπεδο τα προσόντα της επαγγελματικής κατάρτισης. Εκτιμάται ότι η διάταξη αυτή παρέχει σημαντικά περιθώρια απλοποίησης των διαδικασιών των εκθέσεων και ισχυροποίησης του ίδιου του θεσμού.

Η πρόταση

Για να επιτευχθεί αυτό προτείνονται:

1. Να μην συντάσσονται εκθέσεις για τους υπαλλήλους των βαθμών Γ και Β παρά μόνον όταν δεν ανταποκρίνονται, σε ικανοποιητικό βαθμό, στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα. Στην περίπτωση αυτή οι αρμόδιοι προϊστάμενοι συντάσσουν ενιαία έκθεση την οποία παραπέμπουν στο υπηρεσιακό Συμβούλιο του άρθρου 14 του βαθμολογίου.

Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο να είναι υποχρεωμένο να καλέσει τον υπάλληλο κατά την εξέταση της υπόθεσής του για να αναπτύξει τους λόγους που δεν του επέτρεψαν να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στα υπηρεσιακά του καθήκοντα. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο να εξετάζει την βασιμότητα των λόγων που επικαλείται ο κρινόμενος υπάλληλος και να αποφασίζει αν μπορεί να κριθεί προακτός ή μη.

Στην περίπτωση κατά την οποία αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο σύνταξης νέας έκθεσης και παραπομπής υπαλλήλου στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, οι αρμόδιοι προϊστάμενοι (Τμήματος - Διεύθυνσης) οφείλουν να καλέσουν τον υπάλληλο και τους

εκπρόσωπους των εργαζόμενων τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο σε κοινή σύσκεψη. Στη σύσκεψη αυτή εξετάζονται τα αίτια της μη ικανοποιητικής απόδοσης του υπαλλήλου καθώς και οι τρόποι βελτίωσής της.

Η δεύτερη πρόσκληση δεν μπορεί να γίνει πιο αργά από 4 μήνες προτού λήξει ο χρόνος για τον οποίο κρίνεται ο υπάλληλος. Μετά τη δεύτερη κοινή σύσκεψη συντάσσεται πόρισμα από τους προϊσταμένους που έχουν την ευθύνη να συνταχθεί και η Έκθεση παραπομπής.

Το πόρισμα αυτό τίθεται υπόψη του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου και των εκπροσώπων των εργαζόμενων, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και υποβάλλεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο μόνον στην περίπτωση που συνταχθεί και Έκθεση στο τέλος του χρόνου. Διαφορετικά θεωρείται σαν να μην συντάχθηκε ποτέ.

2. Ο υπάλληλος υποβάλλει προτάσεις για την αποδοτικότερη λειτουργία του τομέα εργασίας του και την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών όποτε το κρίνει σκόπιμο και πάντως οπωσδήποτε μια φορά κάθε δύο χρόνια. Οι προτάσεις αυτές υποβάλλονται στους προϊσταμένους του υπαλλήλου, κοινοποιούνται στους εκπρόσωπους των εργαζόμενων και τοποθετούνται στο προσωπικό του μητρώο ως προσδιοριστικό στοιχείο του υπηρεσιακού τους ενδιαφέροντος, κ.λπ. Οι προτάσεις αυτές λαμβάνονται υπ' όψη κατά την κρίση του υπαλλήλου για τις θέσεις προϊσταμένου.

Οι προϊστάμενοι Τμήματος και Διεύθυνσης κάθε Δ/σης χωριστά συνέρχονται σε ολομέλειες μια φορά τον χρόνο και αποφασίζουν αν είναι ή όχι εφαρμόσιμες οι προτάσεις των υπαλλήλων. Στη συνεδρίαση μετέχουν, χωρίς ψήφο αλλά με λόγο και οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων.

Αντίγραφα των αποφάσεων και των πρακτικών συνεδρίασης τοποθετούνται στους φακέλους των προϊσταμένων και των υπαλλήλων που υπέβαλαν τις προτάσεις, για να ληφθούν υπόψη κατά την κρίση ή επανάκριση για τις θέσεις των προϊσταμένων. Υποχρέωση για την υποβολή προτάσεων έχουν οι υπάλληλοι του βαθμού Α καθώς επίσης και οι υπάλληλοι του βαθμού Β οι οποίοι υποβάλλουν τις προτάσεις τους ένα χρόνο προτού κριθούν για προαγωγή στον βαθμό Α. Οι προτάσεις αυτές κρίνονται με τη διαδικασία που προαναφέρθηκε.

Οι υπάλληλοι του βαθμού Α καθώς και του βαθμού Β που μετά από ένα χρόνο κρίνονται για τον βαθμό Α αξιολογούνται μόνον ως προς την ποσοτική και ποιοτική τους απόδοση σε συνάρτηση με το συνολικό αποτέλεσμα του τομέα εργασίας τους.

Σε περίπτωση που ο υπάλληλος κρίνει ότι το αποτέλεσμα της Έκθεσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα να έχει το δικαίωμα της προσφυγής σε δευτεροβάθμιο Συμβούλιο κρίσης. Το Συμβούλιο αυτό θα μπορούσε να αποτελείται από τους δύο εκπρόσωπους των εργαζόμενων και από τρεις υπηρεσιακούς παράγοντες προϊσταμένους Δ/σης που επιλέγονται ύστερα από κλήρωση μεταξύ των προϊσταμένων Δ/σης της Υπηρεσίας του αυτού κλάδου.

Επίσης Εκθέσεις θα μπορούσαν να συντάσσονται και για τους υπαλλήλους εκείνους των οποίων η υπηρεσιακή δραστηριότητα συνθέτει μια ξεχωριστή και σπάνια παρουσία στο χώρο τους και σε τομείς που δόθηκε η ευκαιρία και σε άλλους συναδέλφους τους να διακριθούν.

Εκτιμάται ότι η διαδικασία σύνταξης και αυτών των εκθέσεων θα πρέπει να είναι η

ίδια με εκείνη των αρνητικών εκθέσεων. Δικαίωμα προσφυγής στο δευτεροβάθμιο να έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων όταν έχουν αντίθετη άποψη από αυτή των προϊσταμένων - κριτών ή και οποιοσδήποτε υπάλληλος θεωρεί ότι έπρεπε να γίνει ιδιαίτερη έκθεση και οι προϊστάμενοί του το απέφυγαν.

3η Εισήγηση

«Η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων στο δημόσιο»

Εισαγωγικό σημείωμα

Οι δημόσιοι υπάλληλοι όπως και όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας ανήκουν πάντα στα μη προνομιούχα στρώματα της ελληνικής κοινωνίας. Εκτός από τις δυσχέρειες που αντιμετώπισαν επί σειρά ετών, στην άσκηση των καθηκόντων τους σ' έναν αναχρονιστικό, συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό μηχανισμό δημόσιας διοίκησης, εκτός από τον αυταρχισμό και την εξάρτηση στην εκάστοτε πολιτική εξουσία, εκτός από την επαγγελματική ανασφάλεια κατά τις περιόδους πολιτικών μεταβολών και τα προογκρόμ διωγμών που υπέστησαν, βασικό και μόνιμο πρόβλημά τους ήταν η απαράδεκτη μέχρι τα όρια της εξαθλίωσης, οικονομική τους μεταχείριση.

Ιστορική αναδρομή

Η αντιμετώπισή τους αυτή δεν μπορεί να θεωρηθεί τυχαία. Αντίθετα είναι προϊόν και αποτέλεσμα της πολιτικής κατάστασης που επικράτησε επί σειρά ετών στον τόπο μας και που χαρακτηρίζεται από συντηρητισμό και αυταρχισμό στα πλαίσια της εξυπηρέτησης των συμφερόντων της οικονομικής ολιγαρχίας σε βάρος των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο κάτω από την ιδιότυπη σχέση εργασίας με την Πολιτεία, είχαν να αντιμετωπίσουν ειδικό νομοθετικό καθεστώς σε κάθε περίπτωση που ήθελαν να αναπτύξουν συνδικαλιστική δραστηριότητα και να διεκδικήσουν την βελτίωση των οικονομικών και εργασιακών τους συνθηκών.

Αν εξαιρέσει κανείς το σκληρό και απαγορευτικό νομοθετικό πλαίσιο, σημαντικό ρόλο έπαιξε και η έντεχνα καλλιεργημένη αντίληψη από την άρχουσα τάξη που συνέτεινε στην συνδικαλιστική απραξία, περί Δ.Υ. λειτουργού, ιδιότητα που από την φύση της διίσταται με τη συνδικαλιστική δράση και την διεκδίκηση των συμφερόντων του. Παραβίαση αυτής της αρχής θα σήμαινε υποβάθμιση του «Δ.Υ. λειτουργού», στα επίπεδα των «κοινών εργαζομένων», στο εργοστάσιο και το χωράφι, πράγμα έξω και πέρα από αυτό που συνήθως λέγεται «κοινωνικά και ηθικά αποδεκτό».

Οι αιτίες της καθυστερήσης της ανάπτυξης του σ.κ των δ.υ

Αυτή η κατάσταση μπορεί να εξηγήσει ως ένα βαθμό την καθυστέρηση ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος των Δημοσίων Υπαλλήλων, αλλά ταυτόχρονα και την άδικη μέχρι πρόκλησης οικονομική και επαγγελματική εν γένει μεταχείρισή τους.

Ανατρέχοντας μερικές δεκαετίες πίσω θα δούμε ότι μόλις στην δεκαετία του 1920 πρωτοεμφανίζονται οι πρώτες οργανωμένες συνδικαλιστικές δυνάμεις - ΔΟΕ 1922, ΟΛΜΕ 1924 - και δημιουργούνται προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση κυρίως της οικονομικής υποβάθμισης των εργαζομένων.

Τα πράγματα βέβαια δεν είναι εύκολα, γιατί όπως ήδη αναφέρθηκε και το νομικό καθεστώς είναι ασφυκτικά περιοριστικό. Το Σύνταγμα απαγορεύει την απεργία - και το κλίμα γενικά είναι διαμορφωμένο ενάντια στις διεκδικήσεις. Επιπλέον όμως σ' αυτά, πρέπει να προστεθούν και ανασταλτικοί παράγοντες που αναπτύσσονται εντός του ίδιου του σ.κ. εξαιτίας της γνωστής και πάγιας μεθόδου διαφοροποιήσεων μεταξύ των εργαζομένων και του διαχωρισμού τους σε «προνομιούχους» και μη.

Η ίδρυση της ΣΔΥ

Οι συνεχείς και απροσχημάτιστες επιθέσεις, όμως εναντίον του εισοδήματος των εργαζομένων ευνοούν τη συνειδητοποίηση των εργαζομένων όλο και σε μεγαλύτερο αριθμό και βοηθούν σ' ένα βαθμό στο ξεπέραςμα των εσωτερικών τους αντιθέσεων.

Έτσι το 1926 αρχίζουν κιόλας να φαίνονται τα πρώτα θετικά αποτελέσματα, αφού τη χρονιά αυτή και συγκεκριμένα στις 2 Μάη, αποφασίζεται η ίδρυση τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, της Συνομοσπονδίας Δ.Υ. (ΣΔΥ).

Βέβαια προϋπήρξαν διεργασίες για τη συνένωση των δυνάμεων των Δ.Υ. από τις αρχές της δεκαετίας του 1920, οι οποίες προοδευτικά σχηματοποιήθηκαν χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ξεπεράστηκαν στο σύνολό τους τα οργανωτικά προβλήματα.

Η οικονομική κρίση του 1929-1930 μπορεί να χαρακτηριστεί χρονιά ιδιαίτερα σημαντική για την πορεία του σ.κ. Οι επιπτώσεις της στους εργαζόμενους είναι πολύ σοβαρές και βοηθούν ουσιαστικά στο ξεπέρασμα των προκαταλήψεων, αφού αγγίζουν και αφυπνίζουν ακόμα και τα μικροαστικά υπαλληλικά στρώματα.

Συνέπεια της οικονομικής κρίσης του 1929-1930 ήταν να οξυνθούν οι κοινωνικές αντιθέσεις και να πάρουν χαρακτήρα ρήξης που διαρκώς εντεινόταν στα αμέσως επόμενα χρόνια.

*Το συνέδριο του
1936*

Αξιοσημείωτο γεγονός της περιόδου για το δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα αποτελεί η πραγματοποίηση συνεδρίου των Δ.Υ. Αθηνών - Πειραιά στις 11 Μαρτίου 1936 στην μεγάλη αίθουσα της Βιοτεχνικής Σχολής το οποίο διήρκεσε πέντε ημέρες και πήραν μέρος 151 αντιπρόσωποι από 27 υπαλληλικούς Κλάδους. Μεταξύ των αιτημάτων που αποφάσισε το συνέδριο να διεκδικηθούν ήταν: «Προσαρμογή των μισθών στον αυξηθέντα τιμάριθμον της ζωής και αναγνώρισης του 13ου μισθού».

Η άρχουσα τάξη διαβλέποντας τον κίνδυνο από το ογκούμενο λαϊκό κίνημα δεν θα διστάσει να καταφύγει στην λύση της δικτατορίας, του Μεταξά στις 4 Αυγούστου του 1936. Το δημοσιοϋπαλληλικό Κίνημα φιμώνεται μέσα σε ένα γενικευμένο κλίμα διωγμών και τρομοκρατίας.

*Η πανυπαλληλική
απεργία του 1943
και οι νόμοι 170
και 410*

Τα γεγονότα που ακολουθούν και κυρίως η έναρξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου οδηγούν τους Δ.Υ. και ολόκληρο το λαό στην οικονομική εξαθλίωση. Ωστόσο το δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα πετυχαίνει κάτω από αντίξοες συνθήκες να κατακτήσει το τεράστιο σημασία θεσμικό και ταυτόχρονα οικονομικό αίτημα της ακώλυτης βαθμολογικής, άρα και μισθολογικής εξέλιξης που καθιερώθηκε με τους νόμους 170 και 410 του 1943, ύστερα από πετυχημένη πανυπαλληλική απεργία.

Μετά την απελευθέρωση η άρχουσα τάξη επανέρχεται πιο σκληρή και αποφασισμένη να προστατέψει τα συμφέροντά της και να διευρύνει τα οφέλη της σε βάρος των εργαζομένων. Για να υλοποιηθούν τα σχέδιά της παρεμβαίνει απροσχημάτιστα στο σ.κ. και καταργεί κατακτήσεις των εργαζομένων με πρώτη και κύρια την ακώλυτη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη.

*Η κατάργηση της
ΣΔΥ και η ίδρυση
της ΑΔΕΔΥ*

Ακόμα για να καμφθεί κάθε αντίσταση χρειάζονταν η κατάργηση της ΣΔΥ κάτι που δεν δίστασε η τότε κυβέρνηση να κάνει με τη Συντακτική πράξη 59/1945 με την οποία ιδρύεται νέα τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, η ΑΔΕΔΥ. Οι επιθέσεις κατά των Δ.Υ. κορυφώνονται με τις διώξεις δημοκρατικών υπαλλήλων την περίοδο του 1946 με το Θ' ψήφισμα στα πλαίσια, δήθεν, εξυγίανσης της δημόσιας διοίκησης.

Τον Δεκέμβριο του 1947 είχαν απολυθεί κιόλας 7.147 Δ.Υ. χωρίς να προβληθεί η παραμικρή αντίδραση από την ηγεσία της ΑΔΕΔΥ έστω για να τηρηθούν τα προσήματα.

Το πρώτο ενιαίο
μισθολόγιο

Μισθολόγιο
1450 (Α.Ν. 1502)

«...οι
αντιδημοκρατικές
και ανελεύθερες
διατάξεις του
υπαλληλικού
κώδικα...»

Παρά την προσπάθεια ελέγχου και χειραγώγησης του δημοσιοϋπαλληλικού Κινήματος με συνεργό την ΑΔΕΔΥ, η όξυνση της οικονομικής κατάστασης και οι προκλητικές διαφοροποιήσεις που επιχειρούνταν μεταξύ των εργαζομένων για να δράσουν διασπαστικά, βοηθούν στη συνειδητοποίηση και την σύλληψη της ιδέας, για διεκδίκηση βελτίωσης των αποδοχών των Δ.Υ. αλλά και ίσης μεταχείρισης καθώς επίσης και αναπροσαρμογής των μισθών τους στο μέλλον, με βάση την αύξηση του τιμάρθιμου.

Η δυναμική αυτή που αναπτύσσεται στα τέλη της δεκαετίας του 1940 καρποφορεί το 1950. Το 1950 με τον Α.Ν. 1502 καθιερώνεται το πρώτο στην ιστορία του νεοελληνικού κράτους ενιαίο μισθολόγιο των Δ.Υ.

Το μισθολόγιο που καθιερώθηκε το 1950 με τον Α.Ν. 1502, είναι αποτέλεσμα των αγώνων των εργαζομένων σε μια προσπάθεια να βελτιώσουν τις συνθήκες και τους όρους ζωής και παράλληλα να πετύχουν την ίση μεταχείριση και να εξαλείψουν τις μεταξύ τους μισθολογικές ανισότητες που αποτελούσαν τη μόνιμη πληγή και την αιτία των διακλαδικών αντιθέσεων.

Ο Α.Ν. 1502 ως προς την δομή του αποτελεί πράγματι ενιαίο μισθολόγιο. Δεν επιλύει όμως το οικονομικό πρόβλημα των Δ.Υ., αφού οι μισθοί που καθορίζει εκτός του ότι είναι χαμηλοί, είναι ταυτόχρονα μειωμένοι κατά 40% προκειμένου σύμφωνα με τον καθηγητή Βαρβαρέσο, Οικονομικό Σύμβουλο της τότε κυβέρνησης, «να μετάσχουν οι Δ.Υ. εις την ανασυγκρότησιν της χώρας εκ των καταστροφών του πολέμου».

Με τον Ν. 1502 καταργήθηκε κάθε αποζημίωση για υπερωριακή εργασία. Τη διατήρησε μόνο για όσους εργάζονταν υπερωριακά τις ημέρες αργίας ή νυχτερινές ώρες, με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική διάταξη νόμου (άρθρο 14). Καταργήθηκαν όλα τα επιδόματα εκτός από το διαχειριστικών λαθών, καθώς και τις πολυετίες (άρθρο 11) θεσπίστηκε η παροχή εξόδων κίνησης στους πολιτικούς υπαλλήλους «τους εκτελούντας υπηρεσίαν εκτός γραφείου και εντός της έδρας των» (άρθρο 13).

Η διάταξη αυτή του άρθρου 13 ήταν η αφετηρία διάλυσης του ενιαίου μισθολογίου, αφού οι διάφοροι κλάδοι επεδίωκαν την αξιοποίηση αυτής της διάταξης κι αντί να χορηγούνται αυξήσεις των Β.Μ. χορηγήθηκαν τα περιήφια κατ' αποκοπήν έξοδα κίνησης.

Έτσι μετά την εξέλιξη αυτή αγώνες πολύχρονοι των Δ.Υ. αποδείχνονται αναποτελεσματικοί, να αποτρέψουν τις επιθέσεις ενάντια στις κατακτήσεις τους. Ύστερα από το πλήγμα ενάντια στο κυρίαρχο και θεσμικό μέτρο του ενιαίου μισθολογίου ακολούθησαν και άλλα εξίσου σοβαρά για τα συμφέροντά τους.

Με το Ν. 1811/51 (Υπαλληλικός Κώδικας) επεβλήθησαν σωρεία αντιδημοκρατικών και ανελεύθερων διατάξεων. Συγκεκριμένα καταργήθηκε η ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη που καθιερώθηκε με τους Ν. 170 και 410/45. Αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας από 36 σε 42 χωρίς ανάλογη αύξηση των μισθών (άρθρο 50). Απαγορεύτηκε η απεργία, (άρθρο 47). Αυξήθηκε ο χρόνος για προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, κλπ.

Μετά από την παραπάνω εξέλιξη που είχε σαν συνέπεια να συνεχιστεί η οικονομική αποτελμάτωση των Δ.Υ. και παράλληλα να υποστούν νέα πλήγματα με την κατάργηση κατακτήσεών τους, αρχίζουν να διαμορφώνονται και πάλι όροι και προϋποθέσεις νέων αγώνων.

*Αποπομπή
της διοίκησης
της ΑΔΕΔΥ
και νέα πορεία*

Ο αγώνας τους αυτή τη φορά έχει δύο στόχους. Ο ένας αφορά την εξυγίανση της ΑΔΕΔΥ, η οποία ευθύνεται βαρύντατα για την όλη κατάσταση, αφού συμπλέει απόλυτα με την κυβέρνηση και δεν αντιδρά στις αντεργατικές της επιλογές. Ο δεύτερος αφορά και πάλι την επίλυση του μισθολογικού προβλήματος το οποίο διαρκώς οξύνεται.

Ο αγώνας επιφέρει θετικά αποτελέσματα. Τον Δεκέμβρη του 1955, στο 12ο πανυπαλληλικό Συνέδριο, οι εκπρόσωποι της ΑΔΕΔΥ, στην οποία καταλόγησαν σοβαρότατες ευθύνες για την αντιυπαλληλική της στάση και την απέλευψαν. Μετά την αποπομπή, εκλέχτηκε νέα διοίκηση που ανέλαβε να προωθήσει τις αποφάσεις του Συνεδρίου για α. γνήσια τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών, β. καθορισμό του κατώτατου ορίου μισθού συντήρησης 1.600 δρχ. γ. άμεση αύξηση των βασικών μισθών κατά 30%, κ.λπ.

Απέναντι στο οικονομικό πρόβλημα των Δ.Υ. η κυβέρνηση ακολουθεί τακτική παρέλκυση. Χρειάστηκαν 7 μήνες από την υποβολή των παραπάνω αιτημάτων για να δοθεί η απάντηση πως οι μισθοί των Δ.Υ. είναι υπερτιμαριθμικά αναπροσαρμοσμένοι. Από αυτή τη θέση της κυβέρνησης ήταν σαφής η πολιτική που επρόκειτο να ακολουθηθεί, κάτι που άλλωστε έγινε. Εξακολούθησε η εφαρμογή της επιδοματικής πολιτικής επιλεκτικά, ενώ οι αυξήσεις που αφορούσαν το σύνολο όχι μόνον σπάνιζαν, αλλά ήταν στην κυριολεξία εξευτελιστικές.

Αυτή η πολιτική, σε συνδυασμό με την αλματώδη αύξηση του κόστους ζωής, έφερε τους Δ.Υ. και τους συνταξιούχους σε απόγνωση. Η κυβέρνηση προκειμένου να εκτονώσει την κατάσταση και να κατευνάσει την οργή και την αγανάκτηση των εργαζομένων ακολουθεί και πάλι τη γνωστή τακτική της παρέλκυσης. Συγκεκριμένα το 1958 η κυβέρνηση, σε συνεργασία με την ΑΔΕΔΥ, ανακοινώνει τη σύσταση επιτροπών για να μελετήσουν το μισθολογικό πρόβλημα.

Το πόρισμα της κυβερνητικής επιτροπής δεν είδε ποτέ το φως της δημοσιότητας. Αντίθετα η συγκροτηθείσα από την ΑΔΕΔΥ επιτροπή, αφού πήρε σαν βάση το προπολεμικό μισθολόγιο και υπολογίζοντας σ' αυτό την αύξηση του τιμαρίθμου τα χρόνια που ακολούθησαν καθώς και την αύξηση του εθνικού εισοδήματος, πρότεινε να καθορισθεί ο μισθός του 11ου βαθμού από 1.1.1959 στις 2.500 δρχ. Ο μισθός του 11ου βαθμού τότε ήταν μόλις 990 δρχ.

Η πρόταση της ΑΔΕΔΥ θεωρήθηκε από την κυβέρνηση ως υπερβολική και ανεδαφική και απορρίφθηκε. Ύστερα απ' αυτά η ΑΔΕΔΥ διαμορφώνει νέα πρόταση, μετά από τέσσερα ολόκληρα χρόνια, πολύ πιο μετριοπαθή από εκείνη του 1959 και προτείνει 1.600 δρχ. για τον 11ο βαθμό, αντί των 1.166 που ίσχυαν. Και η πρόταση αυτή απορρίφθηκε και συνεχίστηκε η ίδια πολιτική της χορήγησης των απαράδεκτων αυξήσεων μέχρι 3% όταν ο τιμαριθμός κινούνταν σε πολύ υψηλότερα επίπεδα.

**Το μισθολόγιο
του 1966**

Από το 1964 δίνονταν υποσχέσεις στους Δ.Υ. για βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης μέσα από το νέο ενιαίο μισθολόγιο που θα καταρτιζόταν. Έτσι γεννιέται και πάλι η προσδοκία στους εργαζόμενους για τη λύση του οξυτάτου οικονομικού προβλήματος που αντιμετωπίζουν και καταλαγιάζει η αγωνιστική τους διάθεση. Το ενιαίο μισθολόγιο όμως καθυστερεί να εφαρμοστεί και ψηφίζεται ύστερα από τρία περίπου χρόνια. Το Ε.Μ. καθιερώνεται με το Ν.Δ. 4548 στις 22.9.66 και δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 188 τεύχος Α.

Οι ανησυχίες για τη βιωσιμότητα του μισθολογίου

Το νέο ενιαίο μισθολόγιο από την εφαρμογή του κιάλας εμπνέει ανησυχίες για την βιωσιμότητά του. Βασικές του αδυναμίες ήταν, όπως και κάθε φορά, οι χαμηλοί μισθοί που καθόριζε, το μεγάλο άνοιγμα μεταξύ κατώτερου και ανώτερου μισθού, η διατήρηση επιδομάτων και το πιο σημαντικό η πενταετής διάρκεια υλοποίησής του.

Τα επιδόματα που πρόβλεπε το Ν.Δ. 4548/66 στο άρθρο 4 παρ. 4 δεν αφορούν όλους τους Δ.Υ. αλλά ορισμένους μόνον κλάδους. Συγκεκριμένα η παρ. 4 του άρθρου 4 έχει ως εξής:

«Εις τους Τεχνικούς Υπαλλήλους των Υπηρεσιών Δημοσίων Έργων και τους προς τούτους μισθολογικώς εξομοιούμενους και εις τους Επιμελητάς, Εφόρους, και Γενικόν Έφορον Αρχαιοτήτων, παρέχεται από 1ης Ιανουαρίου 1966, ειδικόν επίδομα μη υπαγόμενον εις τους περιορισμούς του άρθρου 9. Το επίδομα τούτο ορίζεται εις ποσοστόν του εκάστοτε βασικού μηνιαίου μισθού των ως ακολούθως:

- α. Δια τους Τεχνικούς Α' κατηγορίας εις 25% και δια τους Τεχνικούς Β' κατηγορίας εις 15%.
- β. Δια τους λειτουργούς της Δευτεροβαθμίου Εκπαιδεύσεως Εφόρους Αρχαιοτήτων κ.λπ. εις 15%».

Οι μισθοί που καθορίζονται με το Ν.Δ. 4548 όπως ήδη τονίσαμε ήταν ιδιαίτερα χαμηλοί και το πρόβλημα γίνεται εντονότερο αν ληφθεί υπόψη η πενταετής μεταβατική περίοδος για ολοκλήρωση του μισθολογίου.

Συγκεκριμένα οι μισθοί που προβλέπονταν από τον Νόμο ήταν οι εξής:

Γραμματεύς Α'	3.600	από 1.891
Εισηγητής	4.000	από 2.168
Τμηματάρχης Α'	5.750	από 2.834
Διευθυντής Β'	7.150	από 3.396
Διευθυντής Α'	8.250	από 4.003

Σημείωση: Οι μισθοί που παρατίθενται παραπάνω θα διαμορφώνονταν σ' αυτά τα επίπεδα την 1.1.70 αφού η περίοδος ολοκλήρωσης του μισθολογίου ήταν πενταετής.

Εξετάζοντας κανείς τους μισθούς που καθιερώνει το μισθολόγιο σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα επιδόματα μπορεί εύκολα να συμπεράνει, ότι απουσιάζει το κοινωνικό στοιχείο, αφού και πάλι οι μεγαλύτερες αυξήσεις αφορούν τους υψηλόβαθμους ενώ ταυτόχρονα θεσμοθετούνται επίσημα οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων κλάδων.

«...οι αμφισβητήσεις περί του κατά πόσον μπορεί να θεωρείται ενιαίο...»

Πέραν όλων αυτών ανακύπτουν από την επομένη κιάλας της ψήφισης του μισθολογίου οι αμφισβητήσεις περί του κατά πόσον μπορεί να θεωρείται ενιαίο, όταν αυτό δεν αφορά ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων που το αποτελούν οι εκπαιδευτικοί και όταν τα επιδόματα καθιερώνουν επίσημα τις κλαδικές ανισότητες.

Στο διάστημα προ και μετά την ψήφιση του μισθολογίου προκαλούνται εντονότερες τριβές μεταξύ της ηγεσίας της ΑΔΕΔΥ και της ΟΛΜΕ, εξαιτίας της περιέργης όσο και απαράδεκτης στάσης της πρώτης να αρνείται την υπαγωγή των εκπαιδευτικών στο μισθολόγιο και να πιέζει την κυβέρνηση προς αυτήν την κατεύθυνση.

Μετά την αποδοχή του αιτήματος των εκπαιδευτικών και την υπαγωγή τους στις ρυθμίσεις του Ν.Δ. 4548, νέες αντιθέσεις προκαλούνται μεταξύ ΔΟΕ και ΟΛΜΕ, εξαιτίας ενός επιδόματος που χορηγείται στους καθηγητές και είναι 15% ενώ δεν χορηγείται στους δασκάλους. Εκτός αυτού οι καθηγητές θεωρούν τους εαυτούς τους υποβαθμισμένους εξαιτίας της πλήρους εξίσωσής τους με τους Δ.Υ. αφού το προβάδισμα που είχαν κατακτήσει - μισθολογικό - κατά 10 ως 15 δρχ. την ημέρα, και βαθμολογικό με το Ν.Δ. 3379/1955 καταργείται.

Ανάλογα προβλήματα και αντιδράσεις αναπτύσσονται και σε άλλους Κλάδους εξαιτίας των προβλέψεων και των ρυθμίσεων του μισθολογίου.

Ύστερα από τα παραπάνω εύκολα συνάγονται συμπεράσματα που είναι ανάλογα με εκείνα από την προηγούμενη εφαρμογή μισθολογίου. Δηλαδή διατήρηση ανισοτήτων, θεσμοθετημένη επιδοματική πολιτική, αντικοινωνικότητα, κ.λπ. ώστε να μη δημιουργούνται προϋποθέσεις ενότητας του σ.κ. κάτω από μια ενιαία και κοινωνικά δίκαιη οικονομική μεταχείριση.

Έτσι η κατάσταση εξελίσσεται φυσιολογικά προς την κατεύθυνση ναρκοθέτησης και κατάργησης του μισθολογίου, με την πάγια μέθοδο της χρησιμοποίησης των ίδιων των εργαζόμενων.

Η δικτατορία του 1967 διαλύει το θνησιγενές μισθολόγιο πριν καν αρχίσει να εφαρμόζεται και καταδικάζει τους εργαζόμενους σε νέα μισθολογική τελμάτωση.

Χειροτέρευση της κατάστασης με τη δικτατορία

Συγκεκριμένα το προβληματικό, ανεπαρκές και έντονα αντικοινωνικό μισθολόγιο του Ν.Δ. 4548/66 η δικτατορία το κατάργησε και το αντικατέστησε με το νέο που επέβαλε με τον Α.Ν. 274/68. Το νέο υποτιθέμενο μισθολόγιο του Α.Ν. 274 όχι μόνον δεν βελτίωσε την μισθολογική κατάσταση των Δ.Υ., αλλά αντίθετα την χειροτέρευσε, αφού οι μισθοί που καθιέρωνε ήταν κατώτεροι και από εκείνους του μισθολογίου του Ν.Δ. 4548.

Μπροστά στα νέα δεδομένα οι εργαζόμενοι στράφηκαν στην γνωστή μέθοδο, στην οποία συνήθως ενδίδουν οι εκάστοτε Κυβερνήσεις, ακόμα και αυτή της χούντας, της διεκδίκησης, δηλαδή επιδομάτων για τη βελτίωση του εισοδήματός τους. Τα επιδόματα που καθιερώθηκαν στην περίοδο της χούντας ανέρχονταν περίπου σε 30, πράγμα που αποδείχνει, χωρίς να χρειάζονται επιχειρήματα, ότι όχι μόνον μισθολόγιο δεν υφίσταται, αλλά μια τραγελαφική κατάσταση που σε κάθε υπάλληλο αντιστοιχούν και διαφορετικές αποδοχές.

Στην περίοδο της εφτάχρονης δικτατορίας με την κατάλυση κάθε δημοκρατικής λειτουργίας το συνδικαλιστικό κίνημα υφίσταται καιρίο πλήγμα. Οι αιρετές Διοικήσεις καταργούνται και στη θέση τους διορίζονται εντολοδόχοι της χούντας ώστε να παύσει οποιαδήποτε διεκδικητική προοπτική και να υπάρξουν οι γνωστές εξελίξεις, που ήδη αναφέραμε στη μισθολογική τους αντιμετώπιση.

Τα συσσωρευμένα προβλήματα της δικτατορίας και η επάνοδος της δημοκρατίας

Η επάνοδος της δημοκρατίας στον τόπο βρήκε μπροστά της σωρεία προβλημάτων. Μεταξύ αυτών ιδιαίτερα σοβαρά ήταν αυτά των εργαζομένων του Δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, με πρώτο και κύριο το οικονομικό. Παρά τον έντονο χαρακτήρα των προβλημάτων τους και παρά την άσχημη οικονομική τους κατάσταση, οι εργαζόμενοι στάθηκαν με υπευθυνότητα απέναντι στα γενικότερα προβλήματα και έδωσαν την επιβαλλόμενη πίστωση χρόνου.

Για ενάμιση περίπου χρόνο, δηλαδή μέχρι τις αρχές του 1976, δεν υπήρξε αγωνιστική διεκδίκηση. Ανέμεναν ότι η στάση τους αυτή θα τύχαινε της ανάλογης εκτίμησης και θα δίνονταν λύσεις σε μια σειρά προβλήματα και κυρίως θα αντιμετώπιζαν το οικονομικό τους πρόβλημα.

Τα βασικότερα οικονομικά αιτήματα που προβλήθηκαν την περίοδο εκείνη και διεκδικήθηκαν αγωνιστικά τα επόμενα χρόνια ήταν:

1. Ενιαίο Μισθολόγιο - Βαθμολόγιο.
2. Αποσύνδεση βαθμού - μισθού.
3. Αναπροσαρμογή των μισθών με βάση τον τιμαριθμό.
4. Ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη ως τον καταληκτικό βαθμό κάθε Κλάδου.
5. Κατάργηση της επιδοματικής πολιτικής και χορήγησης πλασματικών υπερωριών.
6. Καθιέρωση των 35/35 για τη συνταξιοδότηση.

Σε κανένα από τα παραπάνω αιτήματα, δυστυχώς δεν δόθηκε λύση. Αντίθετα οι αυξήσεις που κάθε χρόνο δίνονταν ήταν κατώτερες του τιμαριθμού, ενώ ταυτόχρονα συνεχίστηκε η επιδοματική πολιτική που έκανε ακόμα εντονότερες τις ανισότητες και ταυτόχρονα ναρκοθετούσε την ενότητα του σ.κ.

*Πολιτική
μονόπλευρης
λιτότητας*

Μπορούμε να πούμε αβίαστα ότι η πολιτική που ακολούθησε η κυβέρνηση από την μεταπολίτευση μέχρι και το 1981 ήταν πολιτικά μονόπλευρης λιτότητας που δημιούργησε αδιέξοδα στους εργαζόμενους.

Για να περάσει αυτή η πολιτική που υποβάθμιζε συνεχώς το εισόδημα των εργαζομένων και ταυτόχρονα το βιοτικό τους επίπεδο, χρειάστηκε η λήψη σκληρών μέτρων στην κατεύθυνση περιορισμού και χειραγώγησης της δράσης του σ.κ. Έτσι το 1976 ψηφίζεται ο Ν. 330 που αφορά τον ιδιωτικό τομέα και τον αμέσως επόμενο χρόνο ο Ν. 643 για το Δημόσιο.

Οι νόμοι αυτοί δεν είναι καθόλου υπερβολικό να πούμε ότι ήταν από τους πιο σκληρούς για το σ.κ. αφού με δύο κυρίως προβλέψεις ήταν σε θέση να σταματούν κάθε απεργιακή κινητοποίηση, άρα και κάθε διεκδίκηση.

Οι διατάξεις αυτές αφορούσαν την κήρυξη παράνομης και καταχρηστικής απεργίας. Σε ό,τι αφορά την παράνομη απεργία, υπήρχε η δυνατότητα όσο χρονοβόρα και αν ήταν η διαδικασία, να τηρηθεί και να ξεπεραστεί το πρόβλημα. Η διάταξη περί άσκησης καταχρηστικά του δικαιώματος της απεργίας αποδείχθηκε αξεπέραστος φραγμός, αφού ήταν πάντα στη διακριτική ευχέρεια των δικαστηρίων να κρίνουν αν και κατά πόσο έγινε κατάχρηση δικαιώματος.

Η ρευστότητα της έννοιας κατάχρηση δικαιώματος είχε σαν αποτέλεσμα οι περισσότερες απεργιακές κινητοποιήσεις που έγιναν στο διάστημα 1977-1981 να κηρυχθούν παράνομες και καταχρηστικές και να διαταχθεί η άμεση διακοπή τους.

Σ' αυτές τις μεθοδεύσεις σε βάρος του εισοδήματος των εργαζομένων και των διεκδικήσεών τους υπήρξε αντίδραση αλλά όχι δυστυχώς συντονισμένη και όσο θα έπρεπε αποτελεσματική. Αυτό οφείλονταν σε δύο κυρίως λόγους. Ο πρώτος έχει σχέση με την απαράδεκτη όσο και προκλητική συμπεριφορά της ΑΔΕΔΥ, η οποία απροσημάτιστα συνέπλευσε με την κυβέρνηση σε μέτρα εναντίον των εργαζομένων

και συνήργησε στην ψήφιση του 643, συναίνεσε στις απαράδεκτα χαμηλές αυξήσεις, στην υπέρμετρη επιβάρυνσή τους μέσω της φορολογίας, αποδέχτηκε το ανεπαρκές μισθολόγιο του 754 και ανέχτηκε αδιαμαρτύρητα την ασκούμενη επιδοματική πολιτική που δρούσε καταστροφικά για την ενότητα του σ.κ.

Οι αγώνες μεμονωμένων οργανώσεων ή και σε επίπεδο συνεργασίας μέσα από την άτυπη συσπείρωση της ΣΕΔΟ, που έκανε την εμφάνισή της το 1977, δεν στερούνται σημασίας. Ωστόσο δεν μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι μπόρεσαν να ανακόψουν και να μεταβάλουν την πολιτική της λιτότητας σε βάρος των εργαζομένων.

Εκείνο όμως που είναι βέβαιο είναι πως οι κλαδικοί αγώνες και οι αγώνες της ΣΕΔΟ με τις όποιες δυσκολίες και αδυναμίες τους, αποτέλεσαν ένα σοβαρό αντίβαρο στην ΑΔΕΔΥ και πόλο συσπείρωσης των εργαζομένων. Ακόμα μέσα απ' αυτή την συνδικαλιστική λειτουργία προβλήθηκαν και διατηρήθηκαν στην επιφάνεια σοβαρές διεκδικήσεις του σ.κ. όπως το ενιαίο μισθολόγιο και βαθμολόγιο και μια σειρά άλλων που ήταν εξίσου σημαντικές.

Το γεγονός ότι το 1978 αποφασίζεται και πάλι να εφαρμοστεί νέο μισθολόγιο είναι μια απόδειξη ότι οι αγώνες του Δημοσιούπαλληλικού σ.κ. με την παραπάνω μορφή μπόρεσαν, αν όχι να επιβάλουν, τις θέσεις των εργαζομένων, τουλάχιστον να επηρεάσουν θετικά την όλη κατάσταση.

Τέλος η αποδοχή εκπροσώπων της ΣΕΔΟ στην επιτροπή συζήτησης του μισθολογίου επισημοποίησε, έστω και χωρίς να είναι στις προθέσεις της κυβέρνησης, τον περιορισμένο ρόλο της ΑΔΕΔΥ και την αντικειμενική της αδυναμία, να εκφράσει το δημοσιούπαλληλικό κόσμο.

**Μια νέα
προσπάθεια Ε.Μ.
με το ν. 754/78**

Το 1978 και ύστερα από εντονότερες πιέσεις που ασκήθηκαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, που δεν εκφράζονταν στα πλαίσια της ΑΔΕΔΥ, επιχειρείται η εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια νέα απόπειρα αφού όλες οι προηγούμενες είχαν τη γνωστή κατάληξη. Δηλαδή τη διάλυση των ενιαίων μισθολογίων ελάχιστο διάστημα μετά την ψήφισή τους από τη Βουλή, ώστε να ναυαγεί κάθε προοπτική συσπείρωσης των εργαζομένων που σίγουρα δημιουργούνταν κάτω από την ενιαία οικονομική μεταχείρισή τους.

Ο Ν. 754/78 με την ψήφισή του, όπως ήταν δομημένος, άφηνε όλα τα περιθώρια υπονόμευσής του αφού δεν διακρίνονταν από αρχές και κυρίως δεν καθιερώθηκε οικονομική μεταχείριση.

Βασικά σημεία που εμπεριείχαν ανισότητες και το σπέρμα της υπονόμευσής του ήταν:

1. Η καθιέρωση διαφορετικού χρονοεπιδόματος, μικρότερου σε ποσοστό, για τις κατηγορίες Σ.Ε. και Μ.Ε. σε σχέση με αυτό της ΑΡ και ΑΤ κατηγορίες.
2. Η διαφορετική οικονομική μεταχείριση εργαζομένων με ίδια τυπικά προσόντα και επίπεδο σπουδών εξαιτίας του ότι προβλέπονταν διαφορετικοί εισαγωγικοί βαθμοί, άρα και μισθοί, κατά κλάδο και χώρο δουλειάς.
3. Η διαφορετική εξέλιξη των υπαλλήλων από βαθμό σε βαθμό ανάλογα με τον χώρο και τις οργανικές θέσεις.
4. Η απόλυτη σύνδεση μισθού και βαθμού κ.λπ.

Επιπλέον προβλήματα υπήρχαν και με το ύψος των μισθών που ήταν πολύ χαμηλό σε σχέση με τις ανάγκες των εργαζομένων και ακόμα με το τεράστιο άνοιγμα μεταξύ κατώτερου και υψηλότερου μισθού που ήταν της τάξης του 1:4 περίπου. Το 1:4 αφορούσε τους Β.Μ. γιατί το άνοιγμα στην πράξη ήταν πολύ μεγαλύτερο αν υπολογίζονταν το χρονοεπίδομα και το επίδομα σπουδών.

Πέρα από όλες τις αδυναμίες που αναφέρθηκαν πιο πάνω, η πιο σημαντική ήταν η πρόβλεψη προσωρινού προσωπικού επιδόματος για εκείνους τους υπαλλήλους που οι αποδοχές τους υπερέβαιναν το ύψος των αποδοχών που προβλέπει ο 754. Το ποσό που ξεπερνούσε το ύψος του μισθού του Ν. 754 χαρακτηρίστηκε ως προσωρινό προσωπικό, σύμφωνα με τον Νόμο και θα απομονώνονταν σταδιακά με το συμψηφισμό των αυξήσεων που θα χορηγούνταν τα επόμενα 3 χρόνια, με προοπτική την πλήρη εξίσωση των υπαλλήλων.

Η λύση αυτή σήμαινε πολύ απλά, μείωση των αποδοχών ενός μεγάλου αριθμού υπαλλήλων, οι οποίοι για τρία χρόνια θα έπαιρναν αυξήσεις μειωμένες κατά το 1/3 για να αποσβέσουν τη διαφορά του προσωρινού προσωπικού, την στιγμή που οι αυξήσεις αυτές, όπως αποδείχτηκε ήταν πολύ κατώτερες από την αύξηση του τιμαριθμού.

Όπως αναμένονταν ελάχιστο διάστημα μετά την ψήφιση του Ν. 754/78 προκλήθηκαν έντονες αντιδράσεις από τους υπαλλήλους που δεν αποδέχονταν την απομείωση του προσωρινού προσωπικού επιδόματος. Αντιδράσεις που έφταναν σε πολυήμερες απεργιακές κινητοποιήσεις για την άρση της σχετικής διάταξης περί απομειώσεων κάτι που έγινε τον Δεκέμβρη του 1979.

Η αποδοχή του παραπάνω αιτήματος, ανεξάρτητα από το αν ήταν δίκαιη, σήμαινε διατήρηση των ανισοτήτων, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί τον Δεκέμβρη του 1979.

Η ανατροπή του 754

Στα μέσα του 1980, περίπου, προστέθηκε και νέο σοβαρό πρόβλημα με την κατάργηση σχετικής διάταξης του άρθρου 7 του Ν. 754/78 η οποία προέβλεπε την περιορισμένη χορήγηση υπερωριών στο 25% των υπαλλήλων και κατ' ανώτατο όριο 120 ώρες τον χρόνο. Με το άρθρο 5 του Ν. 1041/80 οι υπερωρίες επεκτάθηκαν σε διάφορους Κλάδους, χωρίς κανέναν απολύτως περιορισμό, για να παύσει οριστικά να αποτελεί ο Ν. 754 ενιαίο μισθολόγιο.

Το αμέσως επόμενο διάστημα χορηγήθηκαν και ορισμένα άλλα επιδόματα για να επικρατήσει πλέον απόλυτο χάος στην μισθοδοσία των υπαλλήλων και να είναι επιτακτική, όσο ποτέ άλλοτε, η ανάγκη για καθιέρωση ενός πραγματικού ενιαίου μισθολογίου. Μισθολογίου που να αίρει τις τρομακτικές ανισότητες και να βελτιώνει την οικονομική κατάσταση των υπαλλήλων, που είχε καταστεί απαράδεκτη, εξαιτίας των πολύ μικρών αυξήσεων (αναπροσαρμογών) σε σχέση με την εξέλιξη του τιμαριθμού.

Με τον παρακάτω πίνακα είναι δυνατόν να σχηματιστεί μια ολοκληρωμένη εικόνα για την εξέλιξη των μισθών από το 1950 ως και το 1978, καθώς επίσης να συγκριθούν οι προτάσεις των εργαζομένων με τους μισθούς που κάθε φορά ίσχυαν.

Μισθοί των Δ.Υ. από το 1950 μέχρι το 1978

A βαθμός	B 1950 AN 1502/50	ισχύον	Γ 1963 πρόταση επιτροπής ΑΔΕΔΥ	Δ 1966 ΝΔ 4548/ 665/745 μετ. στάδιο	Ε Α.Ν. 274/68	ΣΤ Ν. 754/78
1ος				13.500		28.035
Αναπλ. Γεν. Δ/ντής						26.390
Γεν. Επιθεωρητής						22.525
Λυκειαρχης						20.713
Δ/ντής Α'-2ος	2.000	3.812	7.150	8.250	6.600	18.020
Δ/ντής Β'-3ος	1.700	3.234	6.425	7.150	5.600	15.670
Τ/ρχης Α'-4ος	1.400	2.699	5.720	5.750	4.600	13.420
Τ/ρχης Β'-5ος	1.250	2.436	4.840	5.000	4.000	11.795
Εισηγητής 6ος	1.050	2.064	4.180	4.000	3.500	11.025
Γραμματέας Α'-7ος	900	1.801	3.565	3.600	3.000	10.010
Γραμματέας Β'-8ος	800	1.612	3.035	3.250	2.700	9.230
Ακόλουθος-9ος	700	1.430	2.400	2.850	2.400	8.450
Γραφέας Α'-10ος	620	1.302	2.090	2.500	2.100	7.675
Γραφέας Β'-11ος	570	1.166	1.600	2.100	1.900	7.005
Κλητήρας Γ'-12ος	450	–	1.350	1.700	1.600	6.240
Κλητήρας Δ'-13ος	350	–	1.200	1.500	1.400	–

Σημείωση:

α. Στην στήλη Γ αναγράφονται οι μισθοί που ίσχυαν την περίοδο του 1963 και δίπλα οι μισθοί που πρότεινε αντίστοιχα η ΑΔΕΔΥ προκειμένου να αρκούσαν για τις ανάγκες διαβίωσης. Όσο προωθημένη και αν θεωρηθεί η πρόταση της ΑΔΕΔΥ, το γεγονός ότι οι μισθοί που ίσχυαν ήταν οι μισοί, γίνεται αντιληπτό το οικονομικό πρόβλημα που αντιμετώπιζαν οι Δ.Υ.

β. Στη στήλη Δ αναγράφονται οι μισθοί που καθιέρωνε το μισθολόγιο του 1966 και οι οποίοι θα ίσχυαν το 1970, εφόσον προβλέπονταν πενταετές μεταβατικό στάδιο ολοκλήρωσής τους. Συγκρίνοντας κι εδώ την πρόταση της ΑΔΕΔΥ του 1963, με τους μισθούς που θα ίσχυαν το 1970 μπορεί να διαπιστωθεί η ανεπάρκεια του μισθολογίου, αφού τελικά το ύψος των μισθών που διεκδικούνταν το 1963 θα καλύπτονταν ύστερα από επτά ολόκληρα χρόνια.

γ. Στην στήλη Ε αναγράφονται οι μισθοί που καθιέρωνε ο Α.Ν. της χούντας όπου κι εδώ φαίνεται σαφώς ότι κινούνται σε απαράδεκτα χαμηλά επίπεδα.

δ. Στη στήλη ΣΤ' αναγράφονται οι μισθοί που καθιέρωνε το μισθολόγιο του 1978. Παράλληλα με τους Β.Μ. που περιέχονται στη στήλη πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ίσχυε χρονοεπίδομα από 5% ως 76% το οποίο υπολογίζονταν στο ΒΜ που κατείχε κάθε φορέας ο υπάλληλος, ανάλογα δε με τα χρόνια υπηρεσίας του ήταν το ποσοστό.

Επιπλέον των μισθών αυτών και για ορισμένο αριθμό υπαλλήλων υπήρχε και το

*Ανεπαρκείς
διαχρονικά οι
μισθοί*

προσωρινό προσωπικό επίδομα, το οποίο δεν ήταν ενιαίο. Ακόμα για τους έγγαμους ίσχυε επίδομα 5% για δε τους Πτυχιούχους επίδομα σπουδών το οποίο υπολογίζονταν στο Β.Μ. του βου βαθμού και ήταν 5% για κάθε έτος σπουδών.

Παρατήρηση: Χαρακτηριστικό όλων των μισθολογίων από το 1950 και το 1978 ήταν οι ανεπαρκείς μισθοί για τα δεδομένα της εποχής. Επίσης το τεράστιο άνοιγμα μεταξύ του μισθού του κατώτατου και ανώτατου βαθμού, οι αυξήσεις από βαθμό σε βαθμό δεν ήταν ενιαίες και τέλος δεν αντιμετώπιζαν τη βασική αιτία υπονόμευσής τους, που ήταν κάθε φορά τα επιδόματα.

1982-1986
Μια νέα περίοδος

Το 1982 αποτελεί την αιχμή μιας νέας περιόδου για την οικονομική αντιμετώπιση των Δ.Υ. και των εργαζομένων γενικά. Η εισοδηματική πολιτική που ασκήθηκε στην περίοδο 1974-1981 μεταβάλλεται από τη νέα κυβέρνηση που αναδείχθηκε από της εκλογής της 18 Οκτώβρη 1981 και είναι σαφώς φιλεργατική.

Ως πρώτο μέτρο υπέρ της ενίσχυσης των μισθωτών λαμβάνεται από 1.1.1982 η καταβολή διορθωτικού ποσού που είναι 5.000 για τους μισθωτούς κάτω των 20.000 δρχ. και κλιμακώνεται μειούμενο ως τις 2.500 για τους εργαζόμενους με υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα.

Αν λάβουμε υπόψιν ότι ο κατώτερος μισθός που αντιστοιχεί στις 31.12.81 ήταν 12.760 η αύξησή του κατά 5.000 δρχ. αντιστοιχεί σε ποσοστό 39,2% στον 12ο βαθμό. Επιπλέον αυτής της αύξησης ήταν και αυτή που αντιστοιχούσε στην ΑΤΑ που καθιερώθηκε από 1.5.1982. Δηλαδή 7,3% την 1.5.1982 και 2% την 1.9.1982. Το συνολικό ποσοστό της αύξησης στον κατώτερο μισθό μέσα στο 1982 ήταν 39,2% συν 7,3% συν 2% ίσον 48,5%.

Αυτή η αύξηση πρέπει να θεωρηθεί ως ικανοποιητική δεδομένου ότι ο πληθωρισμός στο ίδιο διάστημα κινήθηκε στα επίπεδα του 21%. Αν λάβουμε υπόψη μας ότι τα διορθωτικά ποσά καταβλήθηκαν στην αρχή του χρόνου, το οικονομικό όφελος είναι πιο σημαντικό από αυτό που φαίνεται ότι προέκυψε από την ποσοστιαία αύξηση.

*Η καταβολή της
ΑΤΑ*

Το 1983 καταβάλλεται η ΑΤΑ όπως καθιερώθηκε το 1982 με τη διαφορά ότι ετεροχρονίζεται η καταβολή της. Το σύνολο της ΑΤΑ που καταβλήθηκε εντός του 1983 ανέρχεται στα επίπεδα του Δ.Τ.Κ. πράγμα που σημαίνει ότι οι μισθοί στο τέλος του χρόνου διαμορφώθηκαν στα επίπεδα που θα έφταναν και χωρίς τον ετεροχρονισμό, έτσι ώστε να μην μεταφερθεί το πρόβλημα στον επόμενο χρόνο.

Για το 1983 όμως η πολιτική του ετεροχρονισμού είχε σαν συνέπεια την δραχμική απώλεια για κάθε εργαζόμενο και τη μείωση του ετήσιου εισοδήματος. Η μείωση αυτή για κάθε εργαζόμενο είναι διαφορετική και συναρτάται με το ύψος των μηνιαίων αποδοχών του και το ποσοστό της ΑΤΑ που καταβλήθηκε ετεροχρονισμένα.

Το ποσοστό αυτό ήταν της τάξης του 4,4% από 1.1.1983 και 4% από 1.5.1983. Βέβαια το γεγονός ότι την 1.9.1983 έπρεπε να καταβληθεί ΑΤΑ 1,9% και αντί αυτού καταβλήθηκε 10,2%, αλλά για 4 μήνες, ομάλυνε το πρόβλημα των απωλειών χωρίς ωστόσο να το αποκαθιστά πλήρως.

Συμπερασματικά λοιπόν το 1983 το εισόδημα των εργαζομένων δεν αναπροσαρμόστηκε στα επίπεδα που έπρεπε σύμφωνα με το Δ.Τ.Κ. και υπέστη δραχμική μείωση που ποικίλλει κατά εργαζόμενο, ανάλογα με το μισθό του.

Ικανοποιητική η πορεία στο διάστημα 1982-1985

Το 1984 όπως και το 1985 είναι χρονιές που οι μισθοί αναπροσαρμόζονται κανονικά με το καθιερωμένο σύστημα της ΑΤΑ και έτσι δεν δημιουργείται ουσιαστικό πρόβλημα στο εισόδημα των εργαζομένων εκτός από τους μισθωτούς με μηνιαίες αποδοχές πάνω από 50.000 δραχ. εξαιτίας του ότι το 1985 δεν αναπροσαρμόστηκε το όριο των 50.000 δραχ. για καταβολή ολοκλήρου του ποσοστού της ΑΤΑ.

Γενικότερα όμως το γεγονός ότι το 1984 καθιερώθηκε και άρχισε η εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου που ολοκληρώθηκε το 1985 για την πλειοψηφία των εργαζομένων στο Δημόσιο προέκυψαν αυξήσεις που το ύψος τους ποικίλλει κατά περίπτωση και οι οποίες ήταν επιπλέον των αναπροσαρμογών της ΑΤΑ.

Έτσι μέσα σ' αυτή την διετία τα εισοδήματα μηνιαία και ετήσια αυξάνουν ακόμα και για εκείνους τους εργαζόμενους στους οποίους δεν αντιστοιχούσε καμιά αύξηση με το μισθολόγιο. Η οικονομική ωφέλεια γι' αυτούς, που αφορούσε όμως και το σύνολο, προήλθε από την ενσωμάτωση των πάσης φύσεως επιδομάτων στους Β.Μ. και τον υπολογισμό της ΑΤΑ σ' αυτά, κάτι που δεν ίσχυε πριν από την αύξηση της βάσης υπολογισμού των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και του επιδόματος άδειας.

Επίσης αύξηση σημειώθηκε και στα οικογενειακά επιδόματα. Το τελικό συμπέρασμα από την εξέλιξη των μισθών στο διάστημα 1982-1985 είναι θετικό, αφού για τους μέσους και κατώτερους μισθούς οι αυξήσεις ξεπέρασαν, ιδιαίτερα για τους κατώτερους, τα επίπεδα του Δ.Τ.Κ. Για τους μισθωτούς που το μηνιαίο εισόδημα ήταν πάνω από τα μέσα επίπεδα υπάρχει περίπου αντιστοίχιση με το Δ.Τ.Κ., ενώ για τους ανώτερους δεν ισχύει το ίδιο αφού οι αναπροσαρμογές τους ήταν κατώτερες του Δ.Τ.Κ.

Την ικανοποιητική πορεία που σε γενικές γραμμές ακολουθούσαν τα εισοδήματα των εργαζομένων από το 1982 μέχρι και το 1985 και παρά τον ετεροχρονισμό του 1983 ανατρέπει η εισοδηματική πολιτική του 1986.

Ο ετεροχρονισμός της ΑΤΑ

Η αλλαγή του τρόπου καταβολής της ΑΤΑ είναι το πρώτο στοιχείο που επέδρασε αρνητικά στα εισοδήματα των εργαζομένων, αφού αντί για 15% ΑΤΑ που έπρεπε να καταβληθεί την 1.1.1986 καταβλήθηκε μόνον 4.5%. Έτσι αμέσως προκύπτει πρόβλημα ως προς το ύψος που διαμορφώνονται οι μισθοί στο τέλος του χρόνου, το οποίο μετακυλιέται και στον επόμενο χρόνο, καθώς και το πρόβλημα δραχμικό που αφορά το εισόδημα μέσα στο 1986.

Οι απώλειες σε ποσοστό επί των μισθών, στο διάστημα 1985-1986 είναι 13,5% αφού οι μισθοί αναπροσαρμόστηκαν κατά 27,5%, ενώ στο ίδιο διάστημα ο Δ.Τ.Κ. έφτασε στο 41%. Οι παραπάνω υπολογισμοί γίνονται με δεδομένο ότι ο πληθωρισμός εντός του έτους θα κινηθεί στα επίπεδα του 16% που προβλέπει η κυβέρνηση, γιατί σε περίπτωση που ξεπεραστεί το 16% οι απώλειες θα αυξηθούν ανάλογα.

Η αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού και οι αυξήσεις στα ενοίκια

Εκτός από το πρόβλημα που προέκυψε από τον τρόπο καταβολής της ΑΤΑ υπάρχουν και άλλα με σοβαρές επιπτώσεις. Τα πιο σημαντικά απ' αυτά αφορούν την αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού από το ποσοστό της ΑΤΑ που καταβάλλεται στους εργαζομένους, καθώς επίσης και η υιοθέτηση απελευθέρωσης των τιμών σε βασικά είδη και κυρίως στα ενοίκια.

Ειδικά η απελευθέρωση των ενοικίων οδήγησε στην υπερβολική αύξησή τους με

συνέπεια την ανατροπή της μέχρι σήμερα σχέσης μεταξύ μισθού και δαπανών για ενοίκιο.

Ο τρόπος καταβολής της ΑΤΑ σε συνδυασμό με την απελευθέρωση των τιμών σε βασικά καταναλωτικά αγαθά στον βαθμό που εξακολουθήσουν, τότε είναι βέβαιο πως τα εισοδήματα των εργαζομένων θα υφίστανται στο εξής σημαντικές μειώσεις. Στα παραπάνω πρέπει να προστεθούν και τα τιμολόγια των οργανισμών κοινής ωφέλειας τα οποία συμμετέχουν σημαντικά και ανελαστικά στις δαπάνες των εργαζομένων. Οι αυξήσεις σε επίπεδα υψηλότερα των αναπροσαρμογών των μισθών είναι μια πρόσθετη και ιδιαίτερα σοβαρή αιτία συρρίκνωσης του εισοδήματος των εργαζομένων.

*Μισθοί και
πληθωρισμός 1974-
1981 και 1981-1986*

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι μισθοί των εργαζομένων στο Δημόσιο πάντα κινήθηκαν σε πάρα πολύ χαμηλά επίπεδα και δεν ήταν ποτέ ικανοί να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζομένων. Οι αυξήσεις που κάθε φορά δίνονταν, εκτός από ορισμένες περιπτώσεις, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, ήταν αρκετές ποσοστιαίες μονάδες κάτω από τα επίπεδα του πληθωρισμού.

*Αυξήσεις και
πληθωρισμός*

Επειδή προ του 1982 δεν ίσχυε το σύστημα της ΑΤΑ και οι αυξήσεις δίνονταν ανεξάρτητα από το Δ.Τ.Κ. θα παραθέσουμε στοιχεία που τεχνικά και μόνον θα αφορούν δύο περιόδους, από το 1974 μέχρι το 1981 και από το 1981 μέχρι και το 1986.

1. Στην περίοδο 1974 μέχρι και το 1981 οι αυξήσεις και ο πληθωρισμός κινήθηκαν στα εξής επίπεδα:

- **1974:** Ο πληθωρισμός ήταν 13,5%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 10% με το Ν.Δ. 38/974 και η απώλεια ήταν 3,5%.
- **1975:** Ο πληθωρισμός ήταν 15,7%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 10% με το Ν. 15/1975.
- **1976:** Ο πληθωρισμός ήταν 3,3%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 10% με το Ν. 283/1976 και το ποσοστό της αύξησης δόθηκε τμηματικά, 5% από 1.1.76 και 5% από 1.5.76. Η απώλεια ήταν 3,3% ενώ η δραχμική ήταν σημαντική λόγω της τμηματικής αύξησης. Πρέπει να σημειώσουμε ακόμα ότι το 1976 εξισώθηκε το προσωρινό επίδομα στις 1.000 δραχ. και επαναχορηγήθηκε η 5η τριετία.
- **1977:** Ο πληθωρισμός ήταν 12,2%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 7,5% από 1.1.77 και 7% από 1.5.77 στους βαθμούς 120 μέχρι και 60, κατά 6% από 1.1.77 και 6% από 1.5.77 στους βαθμούς 50 και 40 και 5% από 1.1.77 και 5% από 1.5.77 στους βαθμούς 30 και 30. Οι αυξήσεις δόθηκαν με το Ν. 550/77. Οι απώλειες αφορούν τους υπαλλήλους με 6ο βαθμό ως και 2ο και είναι μικρότερες στους 50-40 και μεγαλύτερες στους 30-20 βαθμό.
- **1978:** Ο πληθωρισμός ήταν 12,6%. Αύξηση ποσοστιαία δεν δόθηκε μέσα στη χρονιά λόγω της εφαρμογής του μισθολογίου. Οι αυξήσεις που αντιστοιχούσαν κάθε υπάλληλο ήταν διαφορετικές και κατά Κλάδο και κατά βαθμό. Σύμφωνα με εκτιμήσεις οι αυξήσεις σε μέσα επίπεδα κινήθηκαν περί το 13% ως 15%. Έτσι η μέση αύξηση κάλυψε το 12,6% του πληθωρισμού και σε ορισμένες περιπτώσεις το ξεπέρασε κατά 0,5% ως 2,5%.
- **1979:** Ο πληθωρισμός ήταν 19%. Αύξηση ποσοστιαία δεν δόθηκε και αυτή τη χρονιά, γιατί εξακολουθούσε το μεταβατικό στάδιο ολοκλήρωσης του μισθολογίου. Οι αυξήσεις που αντιστοιχούσαν σ' αυτή τη φάση και πάλι ήταν

«...από το 1974 μέχρι και το 1980 μόνον το 1978, που ήταν η χρονιά εφαρμογής του μισθολογίου, δόθηκε αύξηση μεγαλύτερη από τον πληθωρισμό...»

διαφορετικές για κάθε υπάλληλο. Σε μέσα επίπεδα εκτιμάται ότι κινήθηκαν στο 10%. Με αυτή την αύξηση οι απώλειες ήταν περίπου 9%. Πρέπει να σημειώσουμε ακόμα ότι το 1979 και ύστερα από έντονες διαμαρτυρίες των εργαζομένων δόθηκε το προσωρινό επίδομα των 1.000 δρχ.

- **1980:** Ο πληθωρισμός ήταν 24,9%. Οι αυξήσεις που δόθηκαν με το Ν. 1041/1980 ήταν 11% και οι απώλειες έφτασαν στο 13,0%. Πρέπει να σημειώσουμε ότι με το Ν. 1041 το επίδομα γάμου από 5% έγινε 10% από 1.7.1980 και αναστάλθηκε η απομείωση του προσωρινού προσωπικού επιδόματος.
- **1981:** Ο πληθωρισμός ήταν 24,5%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 12,5% από 1.1.1981 και 7,51 από 1.7.1981. Η συνολική αύξηση ήταν 20% και οι απώλειες έφτασαν το 4,5%.

Από την παράθεση των παραπάνω στοιχείων προκύπτει ότι από το 1974 μέχρι και το 1980 μόνον το 1978, που ήταν η χρονιά εφαρμογής του μισθολογίου, δόθηκε αύξηση μεγαλύτερη από τον πληθωρισμό, η οποία ήταν της τάξης του 0,5% ως 2,5%. Τις άλλες χρονιές οι αυξήσεις ήταν πολύ κατώτερες του πληθωρισμού και συνολική απώλεια στο διάστημα αυτό ανέρχεται στο 40% και πλέον. Η δραχμική απώλεια φυσικά ήταν τεράστια και δεν είναι δυνατός ο προσδιορισμός της αφού είναι διαφορετική για κάθε υπάλληλο τόσο κατά κλάδο όσο και κατά βαθμό.

Επιπλέον των όσων αναφέρουμε πρέπει να τονισθεί ότι οι αυξήσεις υπολογίζονταν πάντοτε στο βασικό μισθό και όχι στο σύνολο των αποδοχών, κάτι που αυτονόητα σημαίνει ότι οι απώλειες αν υπολογιστούν και σύνολο των αποδοχών ξεπερνούν κατά πολύ και δραχμικά και ποσοστιαία τους παραπάνω υπολογισμούς.

2. Στην περίοδο **1982-1986** ο πληθωρισμός και οι αυξήσεις κινήθηκαν στα παρακάτω επίπεδα.

- **1982:** Ο πληθωρισμός ήταν 21%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 5.000-2.500 δρχ. από 1.1.1982 και στη συνέχεια εφαρμόστηκε το σύστημα της ΑΤΑ και δόθηκε αύξηση 7,3% από 1.5.1982 και 2% από 1.9.1982. Έτσι η συνολική ποσοστιαία αύξηση ανέρχεται σε 9,3% και είναι ενιαία για όλους τους υπαλλήλους. Η δραχμική αύξηση σε ποσοστό είναι διαφορετική κατά περίπτωση.

Συγκεκριμένα στις αποδοχές του 12ου βαθμού αντιστοιχεί σε ποσοστό 39,2% στις εισαγωγικές αποδοχές του 8ου βαθμού που ήταν περίπου 20.000 δρχ., 25% στις αποδοχές του 4ου και 3ου με πλήρες χρονοεπίδομα που ήταν περί τις 37 με 40 χιλιάδες αντίστοιχα 6,5%. Έτσι για τους μεν χαμηλούς και μεσαίους μισθούς οι αυξήσεις το 1982 ξεπέρασαν αρκετά τον πληθωρισμό, για δε τους καταληκτικούς μισθούς οι αυξήσεις κινήθηκαν στα επίπεδα του πληθωρισμού ή λίγο περισσότερο.

- **1983:** Ο πληθωρισμός ήταν 20%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 19%. Η απώλεια ήταν περίπου 1% σε ποσοστό. Δραχμικά οι απώλειες ήταν σχετικά μεγάλες και διαφορετικού ύψους για κάθε υπάλληλο. Οφείλονταν στον ετεροχρονισμό της ΑΤΑ.
- **1984:** Ο πληθωρισμός ήταν 19%. Οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 17,9% και η ποσοστιαία απώλεια ήταν 1,1%. Το 1984 εφαρμόστηκε επίσης το ενιαίο μισθολόγιο με το Ν. 1505. Οι αυξήσεις λόγω του μισθολογίου ήταν ανεξάρτητες

και επιπλέον της ΑΤΑ. Σε ποσοστό δεν είναι δυνατόν να εκτιμηθούν γιατί η δραχμική αύξηση που αντιστοιχούσε σε κάθε υπάλληλο ήταν διαφορετική. Πάντως οι αυξήσεις το 1984 ξεπέρασαν κατά πολύ τον πληθωρισμό.

- **1985:** Ο πληθωρισμός ήταν 24,5%. Οι μισθοί αναπροσαρμόστηκαν κατά 17,5 και οι απώλειες έφτασαν στο 7%.
- **1986:** Ο πληθωρισμός θα είναι μεταξύ του 17% και 18%. Οι μισοί αναπροσαρμόστηκαν κατά 10,5% και οι απώλειες θα φτάσουν στο 6,5% ως 7,5%.

4η Εισήγηση**«Οικονομία και αιτήματα των εργαζομένων - Διεκδικητικοί στόχοι»**

Η οικονομία της χώρας διέρχεται μία περίοδο ύφεσης και κρίσης. Φαινόμενο το οποίο συνδέεται με τη διεθνή οικονομική κατάσταση αλλά το οποίο στη χώρα μας εμφανίζεται εντονότερο εξαιτίας των σοβαρών διαρθρωτικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η οικονομία μας και τα οποία ανάγονται στο στρεβλό τρόπο ανάπτυξης της.

Η έλλειψη υποδομής, η απουσία εκσυγχρονισμού σε ό,τι αφορά τη νέα τεχνολογία και τα μέσα παραγωγής, η αποβιομηχάνιση και κυρίως η εξαρτησιακή σχέση από οικονομικά κέντρα του εσωτερικού και του εξωτερικού συνθέτουν σε γενικές γραμμές το όλο πρόβλημα, αποτέλεσμα του οποίου είναι η μειωμένη παραγωγή και παραγωγικότητα και η χαμηλή ως και ανύπαρκτη ανταγωνιστικότητα.

Με αυτά τα δεδομένα είναι φανερό πως οι δυσμενείς οικονομικές εξελίξεις σε διεθνές επίπεδο είναι πιο έντονες στην οικονομία της χώρας και διαρκώς μετατοπίζουν το χρόνο σταθεροποίησης που αποτελεί την κρίσιμη φάση για να περάσει στη συνέχεια στο στάδιο της ανάπτυξης.

Ειδικότερα την περίοδο που διανύσαμε τα προβλήματα έχουν οξυνθεί σε βαθμό ανησυχητικό και εκδηλώνονται με υψηλό πληθωρισμό, ελλείμματα στον προϋπολογισμό και το ισοζύγιο πληρωμών και αύξηση του ποσοστού των ανέργων.

Η όλη κατάσταση συνδέεται άμεσα με τα προβλήματα των εργαζομένων και την επίλυσή τους. Η κρίση και η ενδεχόμενη παρτάσή της είναι βέβαιο πως θα παρατείνει και το χρόνο επίλυσης των οικονομικών προβλημάτων των εργαζομένων, ενώ θα εντείνει ακόμα περισσότερο την ανεργία.

Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι η τύχη τους είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πορεία της οικονομίας που μέσα από τη σταθεροποίηση και την ανάκαμψη περνούν και τα δικά τους προβλήματα και διαμορφώνονται όροι για καλύτερες εργασιακές και οικονομικές συνθήκες.

Με δεδομένο λοιπόν ότι η οικονομική κατάσταση των εργαζομένων περνά μέσα από τη γενικότερη οικονομική κατάσταση θα πρέπει να είναι ανάλογα προσανατολισμένος και ο αγώνας του σ.κ. για σταθεροποίηση και ανάκαμψη. Σταθεροποίηση και ανάκαμψη που, όπως τονίστηκε, αποτελεί προϋπόθεση για την οικονομική βελτίωση των εργαζομένων αλλά υπό τον όρο ότι θα είναι ενταγμένη σε μια προοπτική αυτοδύναμης οικονομικής ανάπτυξης ώστε να μεγιστοποιείται το όφελος για την ίδια τη χώρα και τους εργαζόμενους.

Γιατί σε αντίθετη περίπτωση που η ανάπτυξη επιδιωχθεί μέσα από τους γνωστούς παραδοσιακούς τρόπους όπου δηλαδή φορείς ανάπτυξης αναγορεύονται τα γνωστικά κέντρα της ντόπιας και ξένης οικονομικής ολιγαρχίας, τότε το προϊόν της ανάπτυξης θα διανεμηθεί και στα γνωστά κέντρα τα οποία θα ισχυροποιηθούν ακόμα περισσότερο και θα ενισχύσουν τις εξαρτησιακές σχέσεις για τη χώρα και τους εργαζομένους.

Με βάση τα παραπάνω οι επιδιώξεις των εργαζομένων είναι σαφείς. Στοχεύουν στην αυτοδύναμη οικονομική ανάπτυξη μέσα από το σωστό προγραμματισμό που πρέπει να είναι προϊόν δημοκρατικού διαλόγου, με τους κοινωνικούς φορείς.

Και η αυτοδύναμη αυτή οικονομική ανάπτυξη είναι σαφές ότι μπορεί να υλοποιηθεί μέσα από τον Δημόσιο και κοινωνικοποιημένο τομέα με τη συμμετοχή βέβαια και του

«...η τύχη των εργαζόμενων είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πορεία της οικονομίας...»

<i>Βασικοί φορείς ανάπτυξης</i>	<p>ιδιωτικού εφόσον είναι διατεθειμένος να εντάξει τις δραστηριότητές του στα πλαίσια ενός γενικού προγράμματος οικονομικού σχεδιασμού και ανάπτυξης.</p>
<i>Το πρόβλημα των επενδύσεων</i>	<p>Πρέπει όμως να γίνει κατανοητό πως ο Δημόσιος τομέας με τον κοινωνικοποιημένο οφείλουν να αναλάβουν το κύριο βάρος, με δεδομένο ότι είναι σε θέση να υπηρετήσουν σωστότερα τις ανάγκες του λαού και του τόπου.</p> <p>Τίθεται το ερώτημα όμως αν και κατά πόσο είναι σε θέση να αποτελέσουν τον βασικό μοχλό ανάπτυξης τόσο από πλευράς υποδομής όσο και οικονομικής.</p> <p>Η απάντηση είναι ότι παρά τα προβλήματα είναι σε θέση υπό ορισμένους όρους να ανταποκριθούν σ' ένα τέτοιο ρόλο. Οι όροι αφορούν κατά κύριο λόγο το θεσμικό πλαίσιο που αφορά τον τρόπο λειτουργίας τους και το οποίο πρέπει το ταχύτερο να μεταβληθεί ώστε μέσα από διαδικασίες εκδημοκρατισμού, αποκέντρωσης, στελέχωσης, με κατάλληλο προσωπικό κ.λπ. να ξεπεράσει τα γνωστά προβλήματα του συγκεντρωτισμού και της γραφειοκρατίας, που δρουν ανασχετικά σε κάθε αναπτυξιακή διαδικασία.</p>
<i>Το κράτος επενδυτής</i>	<p>Επιπλέον υπάρχει και το τεράστιο θέμα των οικονομικών πόρων που αποτελούν την λυδία λίθο για οποιαδήποτε προσπάθεια επενδύσεων που είναι η κύρια αν όχι η μοναδική προϋπόθεση ανάπτυξης. Εδώ είναι σαφές αλλά και αναγκαίο πως το κράτος έχει μεγάλες δυνατότητες τουλάχιστον σ' αυτήν την φάση να αναζητήσει πόρους με την καθιέρωση ενός δημοκρατικού, αυστηρού και κοινωνικά δίκαιου φορολογικού συστήματος.</p> <p>Αυτή η δυνατότητα πρέπει το ταχύτερο να αξιοποιηθεί προκειμένου το κράτος να εξεύρει πόρους εκατοντάδων δισεκατομμυρίων από τη φορολογητέα ύλη που διαφεύγει. Θα είναι έτσι σε θέση το κράτος να επενδύσει αλλά επιπλέον και να μειώσει και προοπτικά να εξαλείψει τα ελλείμματα του προϋπολογισμού που μεταξύ των άλλων αποτελούν βασική αιτία τροφοδότησης του πληθωρισμού.</p>
<i>Το κράτος επενδυτής</i>	<p>Η δημιουργία προϋποθέσεων και δυνατοτήτων στο Δημόσιο να αναπτύξει ολοκληρωμένα επενδυτικά προγράμματα πέρα από τους αναπτυξιακούς στόχους που υπηρετεί, αναπληρώνει το κενό της επενδυτικής αποχής του ιδιωτικού τομέα, ενώ επιπλέον ανοίγει προοπτικές για την απορρόφηση της ανεργίας, που σήμερα αποτελεί το υπ' αριθμόν ένα κοινωνικό πρόβλημα και το οποίο έχει ανάγκη από άμεση και δυναμική αντιμετώπιση.</p>
<i>Το κράτος επενδυτής</i>	<p>Παράλληλα με το Δημόσιο και κοινωνικοποιημένο τομέα στο μεικτό σύστημα της οικονομίας μας αξιόλογο ρόλο στην ανάπτυξη μπορεί να παίξει και ο ιδιωτικός τομέας. Αρκεί να εντάξει, όπως ήδη τονίσαμε, τις δραστηριότητές του στα πλαίσια του γενικού αναπτυξιακού σχεδιασμού και εφόσον κατανοήσει το ρόλο του, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του. Ένα ρόλο τέτοιο δηλαδή που τελικά θα υπηρετεί το πρόγραμμα ανάπτυξης του τόπου, αφού προηγουμένως εγκαταλειφθούν νοοτροπίες και αντιλήψεις που προτάσσουν το ατομικό συμφέρον και το αναγορεύουν σε αυτοσκοπό με αθέμιτα μάλιστα μέσα και τρόπους σε βάρος του κοινωνικού συνόλου.</p>

Νέες μορφές και τρόποι ανάπτυξης

Πέρα όμως από τους γνωστούς παραδοσιακούς τρόπους επιδίωξης της ανάπτυξης όπως αναπτύχθηκαν παραπάνω το σ.κ. και η πολιτεία οφείλουν να αναζητήσουν και να επιδιώξουν και νέους τρόπους ικανούς να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις των διαρκώς μεταβαλλόμενων παραγωγικών σχέσεων και κυρίως στο διεθνή οικονομικό ανταγωνισμό.

Ο ρόλος του συνεταιριστικού κινήματος

Σε μια τέτοια κατεύθυνση η ανάπτυξη του συνεταιριστικού κινήματος στην παραγωγή, τη διακίνηση και τη διάθεση και τον έλεγχο των προϊόντων πρέπει να αποτελεί βασική επιδίωξη. Γιατί μέσ' από μια τέτοια διαδικασία συμμετοχής των εργαζομένων σε όλο το φάσμα της παραγωγικής διαδικασίας, εξυγιαίνεται το σύστημα, εξουδετερώνονται οι εστίες εκμετάλλευσης, είτε σε βάρος της ποιότητας είτε σε βάρος του κόστους του προϊόντος (με τη διαμόρφωση αδικαιολογήτων τιμών) και επιπλέον προσεγγίζεται σταδιακά ο στόχος της ανταγωνιστικότητας που ως βασική προϋπόθεση έχει την ποιότητα και την τιμή διάθεσης των προϊόντων.

Πέρα απ' αυτά είναι βέβαιο ότι οι φορείς, άτομα ή οργανωμένες ομάδες, που συγκροτούν τους συνεταιρισμούς οποιασδήποτε μορφής παύουν να αποτελούν αντικείμενα εκμετάλλευσης και απολαμβάνουν το προϊόν του μόχθου τους.

Πρέπει ακόμη να προσθέσουμε ότι απαραίτητος όρος για τη μεγιστοποίηση του ορθού αποτελέσματος κάθε συνεταιριστικής πρωτοβουλίας είναι και η λειτουργία των συνεταιρισμών. Κάτω από διάφανες διαδικασίες που διασφαλίζονται με νόμους και καταστατικά, συλλογικά επεξεργασμένα. Διαφορετικά υπάρχει κίνδυνος όχι μόνον να μην υπάρξουν θετικά αποτελέσματα, αλλά και να διακυβεύεται το κύρος του ίδιου του θεσμού.

Οι δήμοι και οι κοινότητες

Ανάλογης σπουδαιότητας πρέπει να θεωρούνται και οι αποκεντρωμένες επενδυτικές και αναπτυξιακές πρωτοβουλίες σε επίπεδο Δήμων και Κοινοτήτων. Η ανάπτυξη Δημοτικών και Κοινοτικών επιχειρήσεων με προϋποθέσεις και όρους ανάλογους με τους όρους των συνεταιρισμών, μπορεί να έχει τα ίδια θετικά αποτελέσματα.

Οι δυνατότητες είναι απεριόριστες είτε οι πρωτοβουλίες είναι αυτοτελείς, κατά Δήμο ή Κοινότητα είτε συλλογικές σε επίπεδο συνεργασίας σε ευρύτερη γεωγραφική περιφέρεια για την υλοποίηση ολοκληρωμένων αναπτυξιακών προγραμμάτων.

Τέτοιου είδους πρωτοβουλίες πρέπει να επιταχυνθούν, γιατί έχουν ουσιαστικές προϋποθέσεις επιτυχίας, όσον αφορά την εξυπηρέτηση πολλαπλών επιδιωκόμενων στόχων, όπως: α. εξυγίανση της παραγωγής, εξασφάλιση πόρων στην κατεύθυνση της οικονομικής αυτοδυναμίας των Δήμων και Κοινοτήτων, ανταγωνιστικότητα και ελεγχόμενη ποιότητα στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες, εξασφάλιση ευνοϊκών όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων, εξασφάλιση νέων θέσεων εργασίας, κλπ.

Σε ένα μεταβατικό στάδιο και μέχρις ότου αποδώσουν αποτελέσματα οι παραπάνω στόχοι, γιατί πράγματι οι θεσμοί αυτοί είναι σε θέση να παρέμβουν αποτελεσματικά και να διαμορφώσουν υγιείς όρους στην παραγωγή, στη διακίνηση και τη διάθεση των προϊόντων, είναι απαραίτητο να υπάρξουν οι αναγκαίες παρεμβάσεις από την Πολιτεία. Παρεμβάσεις που να στοχεύουν στον έλεγχο της αγοράς από κάθε μορφής αυθαιρεσία και εκμετάλλευση των εργαζομένων και του λαού γενικότερα.

**Πορεία - Στόχοι -
Προοπτικές**

Εκτός από τους παραπάνω γενικούς στόχους του σ.κ. υπάρχουν και οι ειδικότεροι που τους αφορούν ως κοινωνική ομάδα και πρέπει να ενταχθούν στις επιδιώξεις τους και στο διεκδικητικό τους πλαίσιο. Οι ειδικότεροι στόχοι μπορούν να συνοψιστούν στους εξής:

Ενιαίο μισθολόγιο

Ν. 1605/84

Σχετικά με το ενιαίο Μισθολόγιο ήδη σε προηγούμενο κεφάλαιο έγινε εκτενέστερη αναφορά και τονίστηκαν οι σημαντικές του πλευρές οι οποίες πρέπει να διασφαλιστούν προκειμένου να μην αναιρεθεί ο χαρακτήρας του και συγκεκριμένα: η ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη, η αποσύνδεση βαθμού και μισθού, ο ενιαίος χρόνος εξέλιξης και η εισαγωγή και εξέλιξη στα ίδια κλιμάκια των υπαλλήλων με ίδια τυπικά προσόντα.

**Ανάγκη για
διορθωτικές
παρεμβάσεις**

Προκειμένου όμως να ολοκληρωθεί επιβάλλεται να γίνουν ορισμένες διορθωτικές κινήσεις και ειδικότερα:

- α. Να αυξηθούν οι μισθοί όλων των μισθολογικών κλιμακίων και να γίνει επανένταξη όλων των υπαλλήλων που έχουν ήδη ενταχθεί με βάση το μισθό και όχι τα χρόνια υπηρεσίας. Έτσι θα αρθεί σχεδόν στο σύνολό του και το υπαρκτό πρόβλημα της διαφοροποίησης έστω και του μικρού αριθμού υπαλλήλων που έχουν ενταχθεί σε πλασματικά Μ.Κ. και σήμερα έχουν διαφορετικές αποδοχές σε σχέση με υπαλλήλους των ιδίων τυπικών προσόντων.
- β. Η ΑΤΑ θα πρέπει να ενσωματώνεται στους Β.Μ. και τούτο γιατί σταδιακά το ποσό που συσσωρεύεται θα ξεπεράσει τους Β.Μ. Ωστόσο χρειάζεται να επεξεργασθεί τρόπος ώστε να μη διασαλευτούν βασικές αρχές του Ε.Μ.
- γ. Το επίδομα εξομάλυνσης πρέπει σταδιακά να απορροφηθεί στους Β.Μ. Για όσο διάστημα παραμένει θα πρέπει να συνυπολογίζεται στα δώρα και στο επίδομα άδειας.
- δ. Ο χρόνος μισθολογικής εξέλιξης της Σ.Ε. κατηγορίας θα πρέπει να γίνει ενιαίος με αυτόν των άλλων κατηγοριών, δηλαδή ανά 2 χρόνια και σε 16 Μ.Κ.
- ε. Το Π.Δ. για την πλήρη μισθολογική εξέλιξη των αδιαβάθμητων υπαλλήλων (Κοινοτικών υπαλλήλων και αγροφυλάκων) πρέπει να εκδοθεί το ταχύτερο.
- στ. Να προωθηθεί άμεσα το Π.Δ. για την αντιμετώπιση του θέματος των υπαλλήλων, που εργάζονται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες.
- ζ. Να αυξηθούν τα κοινωνικά επιδόματα και ταυτόχρονα η ΑΤΑ που αναλογεί σ' αυτά να υπολογίζεται ξεχωριστά και να προστίθεται. Αυτονόητο είναι ότι πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες για σύσταση ενιαίου φορέα χορήγησης των κοινωνικών επιδομάτων.
- η. Να γίνεται εσωτερική προώθηση στην κατηγορία που ανήκουν, των υπαλλήλων που κατά την πρόσληψη απαιτείται πρόσθετο προσόν π.χ. ξένη γλώσσα ή εμπειρία, εκτός του τυπικού προσόντος.
- θ. Τέλος θα πρέπει να καλλιεργηθεί και να προωθηθεί η ιδέα της σύστασης Ενιαίου Εθνικού Μισθολογίου.

*Ανάγκη προστασίας
του από τυχόν
απόπειρες
υπονόμευσης*

Πέρα από τα ειδικά θέματα - αιτήματα που αφορούν το ενιαίο μισθολόγιο και πριν αναφερθούμε στα γενικότερα οικονομικά προβλήματα και επιδιώξεις, είναι χρήσιμο να αναφερθούμε σε κάτι ακόμα σχετικά με το μισθολόγιο. Συγκεκριμένα στην ανάγκη προστασίας του από τυχόν απόπειρες υπονόμευσής του απ' οπουδήποτε και αν προέρχονται.

Το σ.κ. έχοντας τη μακρά εμπειρία του παρελθόντος δεν πρέπει να επιτρέψει οποιαδήποτε απόπειρα διαφοροποιήσεων και προνομιακών μεταχειρίσεων που αποδείχτηκαν ως βασικές αιτίες κατάλυσης των μισθολογίων και ανάπτυξης δυνάμεων αποδυνάμωσης της ενότητας και της αγωνιστικότητας των σ.κ. Ειδικότερα θα πρέπει να σταθούμε στο θέμα της σύνδεσης του μισθολογίου με την παραγωγικότητα έστω και αν αυτό σήμερα αποτελεί φημολογία.

Μια τέτοια προοπτική θα πρέπει να μας προβληματίσει ιδιαίτερα γιατί ενέχει τον κίνδυνο διάλυσης του μισθολογίου αφού η συμμετοχή του εργαζόμενου στην παραγωγική διαδικασία και ατομικά διαφέρει αλλά και κατά Κλάδο. Ακόμα η προσμέτρηση της συμμετοχής στην παραγωγικότητα είναι αν όχι αδύνατη, τουλάχιστον σχετική και υποκειμενικά αξιολογήσιμη. Και εν τέλει η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα, έχει άμεση σχέση με τις συγκεκριμένες δομές και λειτουργίες της Δ.Δ., της οικονομίας, κ.λπ. για τις οποίες βέβαια την ευθύνη δεν την έχουν οι εργαζόμενοι.

Ακριβώς αυτοί οι λόγοι πρέπει να καταστήσουν το σ.κ. ιδιαίτερα επιφυλακτικό και προσεκτικό για να μην βρεθεί σε αδιέξοδα όπου ο κάθε εργαζόμενος και ο κάθε κλάδος θα διεκδικεί για λογαριασμό του το μεγαλύτερο μερίδιο συμμετοχής στην παραγωγική διαδικασία, άρα και στην αμοιβή εν ονόματι της αναπόδεικτης και μη μετρήσιμης συμμετοχής τους.

Ύστερα από την παρένθεση αυτή μπορούμε να αναφερθούμε στις γενικότερες οικονομικές επιδιώξεις.

*Προστασία του
εισοδήματος*

Όπως επανειλημμένα τονίστηκε η ΑΤΑ αποτελεί το μοναδικό αμυντικό μηχανισμό προστασίας του εισοδήματος των εργαζομένων. Οποιαδήποτε απόπειρα κατάργησης ή αντικατάστασής της με άλλον τρόπο, δήθεν ευνοϊκότερο για την προστασία του εισοδήματος, πρέπει να αποκλειστεί και να απορριφθεί.

*«...η ΑΤΑ αποτελεί
το μοναδικό
αμυντικό
μηχανισμό
προστασίας του
εισοδήματος των
εργαζομένων...»*

Συγκεκριμένα το σύστημα της ΑΤΑ όπως καθιερώθηκε την 1.5.1982 αποτελούσε ικανοποιητική αντιμετώπιση στην κατεύθυνση προστασίας των μισθών και ημερομισθίων. Η αλλαγή που επιχειρήθηκε την 1.1.1986 δεν θα αποτελούσε πρόβλημα αν κάλυπτε το Δ.Τ.Κ. του τελευταίου τετραμήνου του 1985 και του πρώτου του 1986.

Το πρόβλημα θα εστιαζόταν σε μια τέτοια περίπτωση στο μη υπολογισμό του εισαγόμενου πληθωρισμού στην καταβαλλόμενη ΑΤΑ. Το γεγονός όμως ότι η μεταβολή στο σύστημα της ΑΤΑ είχε ως συνέπεια τη μη κάλυψη του Δ.Τ.Κ., αφού στη διετία 1985-1986 αυτός θα φθάσει στο 41% η δε καταβαλλόμενη ΑΤΑ στο 27,5%, προκαλεί απώλεια της τάξης του 13,5% με την προϋπόθεση ότι στο 1986 ο Δ.Τ.Κ. δεν θα ξεπεράσει το 16% πράγμα που μάλλον θα συμβεί.

Έτσι το πρόβλημα είναι διπλό. Αφού και η αλλαγή του τρόπου καταβολής ζημίωσε τους εργαζόμενους και η αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού προκάλεσε και θα προκαλεί και στο μέλλον απώλειες.

Σχετικά με τον εισαγόμενο πληθωρισμό ο οποίος δεν υπολογίζεται στην ΑΤΑ που καταβάλλεται πρέπει να σταθούμε με ιδιαίτερη προσοχή και να εξετάσουμε την σκοπιμότητα και τη χρησιμότητα του μέτρου. Σύμφωνα με τα όσα έχουν ειπωθεί, το μέτρο αποσκοπεί στον περιορισμό των εισαγωγών που η αύξησή τους τα τελευταία χρόνια ήταν πράγματι θεαματική, με αποτέλεσμα την επιδείνωση του εμπορικού ισοζυγίου και την αύξηση των ελλειμμάτων του ισοζυγίου πληρωμών.

Μετά από έναν ολόκληρο χρόνο εφαρμογής του μέτρου διαπιστώνεται ότι δεν σημειώθηκε καμιά ευνοϊκή εξέλιξη, αφού οι εισαγωγές όχι μόνον δεν μειώθηκαν αλλά αντίθετα αυξήθηκαν. Έτσι το μέτρο αποδεικνύεται αναποτελεσματικό και επιπλέον υπήρξε και αποκαλυπτικό, επαληθεύοντας τις θέσεις μας ότι ο εισαγόμενος πληθωρισμός οφείλεται κατά κύριο λόγο σε άλλες κοινωνικές ομάδες πολύ πιο εύρωστες οικονομικά από τους εργαζόμενους, και στις κρατικές προμήθειες σε είδη που δεν παράγονται στη χώρα ή σε είδη που δεν είναι σε επάρκεια όπως: μηχανολογικός εξοπλισμός, πετρελαιοειδή, φάρμακα, κρέατα και γαλακτοκομικά προϊόντα, κ.λπ.

Πέρα λοιπόν από το ότι το μέτρο είναι αναποτελεσματικό κάτι άλλωστε που ήταν επόμενο, είναι και κοινωνικά άδικο όταν εφαρμόζεται. Προς μια κατεύθυνση, δηλαδή στους εργαζόμενους και δεν αφορά και εκείνες τις κοινωνικές ομάδες που έχουν και τη μεγαλύτερη συμμετοχή στη δημιουργία του προβλήματος.

Μετά τα παραπάνω είναι αυτονόητο ότι το σ.κ. θα πρέπει να αξιώσει και να διεκδικήσει την καταβολή της ΑΤΑ στο ύψος που διαμορφώνεται ο Δ.Τ.Κ. χωρίς την αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού.

«...η ΑΤΑ στα επίπεδα του Δ.Τ.Κ. δεν αποτελεί μέτρο προστασίας μόνο του εισοδήματος των εργαζομένων...»

Εξάλλου η διεκδίκηση γνήσιας ΑΤΑ στα επίπεδα του Δ.Τ.Κ. δεν αποτελεί μέτρο προστασίας μόνο του εισοδήματος των εργαζομένων, για να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στο αυξανόμενο κόστος ζωής. Είναι ταυτόχρονα μέτρο που μπορεί να διατηρήσει σε ικανοποιητικά επίπεδα και να αναθερμάνει ακόμα την εσωτερική ζήτηση προς όφελος της ντόπιας κατά κύριο λόγο παραγωγής με ευρύτερες θετικές επιπτώσεις ιδιαίτερα δε στον τομέα της απασχόλησης.

Είναι ανάγκη να τονιστεί ακόμα, σε σχέση πάντα με την ΑΤΑ, ότι οποιαδήποτε απόπειρα περικοπής ή μείωσης που σημαίνει μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, πέρα από το γεγονός ότι οξύνει το οικονομικό τους πρόβλημα δεν έχει σχεδόν καμιά θετική επίδραση στην οικονομία.

Η άποψη αυτή δεν είναι αυθαίρετη. Αντίθετα βασίζεται σε διαπιστώσεις και στοιχεία. Συγκεκριμένα η κυβέρνηση αλλά και οι ειδικοί υποστηρίζουν, κάτι που και πιο πάνω αναφέραμε, ότι τα προβλήματα της οικονομίας είναι διαρθρωτικά και εκεί οφείλεται κατά κύριο λόγο η μειωμένη ανταγωνιστικότητά της. Όταν μιλάμε για διαρθρωτικά προβλήματα σαφώς εννοούμε, την έλλειψη βιομηχανικής ανάπτυξης, την απουσία σύγχρονου μηχανολογικού εξοπλισμού, σ' όλους τους τομείς, την παραγωγή, τη μεταποίηση, τη διακίνηση και εμπορία των προϊόντων, την ύπαρξη παρασιτικών και μεταπρατικών κυκλωμάτων, σ' όλο το φάσμα της αγοράς, το παρεμπόριο και γενικά την παραοικονομία, κ.λπ.

Αφού λοιπόν μιλάμε για διαρθρωτικά προβλήματα είναι προφανές ότι τα μέτρα σταθεροποίησης και ανάπτυξης πρέπει να στοχεύουν σε διαρθρωτικές παρεμβάσεις γιατί μόνον έτσι είναι δυνατόν να προσδοκούμε αποτελέσματα.

«...η μείωση του κόστους εργασίας με τον περιορισμό της ΑΤΑ δεν μπορεί να θεωρείται ασφαλώς διαρθρωτική παρέμβαση...»

Η μείωση του κόστους εργασίας με τον περιορισμό της ΑΤΑ δεν μπορεί να θεωρείται ασφαλώς διαρθρωτική παρέμβαση. Το βέβαιο είναι πως το προϊόν της απώλειας των εργαζομένων, θα το καρπωθούν οι εργοδότες. Και αν μεν υπάρχει η προσδοκία ότι το προϊόν της μείωσης στη γεωργία, την βιομηχανία, τη βιοτεχνία κ.λπ. θα συμβάλλει στη μείωση του κόστους παραγωγής κάτι τέτοιο δεν ισχύει για μια σειρά ελεύθερους επαγγελματίες εργοδότες π.χ. γιατροί, κλινικάρχες, δικηγόροι, ασφαλιστές, κ.λπ.

Υπάρχει πέρα από τα παραπάνω και το εξής στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη και να αξιολογηθεί σε σχέση με την ΑΤΑ και την επίδρασή της στη διαμόρφωση των τιμών. Μέσα στο 1986 η ΑΤΑ που καταβλήθηκε ήταν 10,5%, ενώ ο Δ.Τ.Κ. θα ξεπεράσει το 16%. Αυτό πολύ απλά σημαίνει ότι η μειωμένη καταβολή της ΑΤΑ δεν στάθηκε ικανή να συγκρατήσει την αύξηση των τιμών και να συγκρατήσει το Δ.Τ.Κ. Με τα παραπάνω δεδομένα θεωρείται σκόπιμο να επανεξετασθεί η θέση της κυβέρνησης σχετικά με την ΑΤΑ και να αναζητηθούν τα πραγματικά αίτια που αυξάνουν το κόστος και πυροδοτούν τον πληθωρισμό.

Αύξηση του ορίου υπολογισμού της ΑΤΑ, στο ύψος των 70.000 δρχ.

Η παραμονή των 50.000 δρχ. ως ανώτατου ορίου για την καταβολή στο ακέραιο της ΑΤΑ προκαλεί επιπλέον απώλειες από αυτές που προκαλούνται από την αλλαγή του συστήματος καταβολής και την αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού.

Να σημειωθεί ότι το όριο των 50.000 δρχ. ισχύει εδώ και δύο χρόνια, χωρίς να έχει αναπροσαρμοσθεί. Επιβάλλεται λοιπόν η άμεση αναπροσαρμογή του τουλάχιστον στο ύψος των 70.000 δρχ.

Φορολογικό

«...Το φορολογικό σύστημα στη χώρα μας ανέκαθεν χαρακτηριζόταν ως ανεπαρκές και κοινωνικά άδικο...»

Το φορολογικό σύστημα στη χώρα μας ανέκαθεν χαρακτηριζόταν ως ανεπαρκές και κοινωνικά άδικο. Η πολυπλοκότητα, οι ατέλειες και η ατολμία του είναι βασικές αιτίες που το καθιστούν αδύναμο να επιβάλει την ισοτιμία στις υποχρεώσεις των πολιτών απέναντι στο κράτος. Έτσι δεκαετίες ολόκληρες ορισμένες μόνον κοινωνικές ομάδες, μεταξύ αυτών και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, συνεισφέρουν στο ακέραιο τις υποχρεώσεις τους προς το κράτος, ενώ άλλες δεν συμμετέχουν καθόλου σ' αυτές και ορισμένες συμμετέχουν ελάχιστα, σε σχέση πάντα με την φορολογική τους ικανότητα, ενώ αυτές είναι εκείνες τελικά που διεκδικούν και απολαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο από τα φορολογικά έσοδα.

Η ύπαρξη ενός τόσο άδικου και απαράδεκτου φορολογικού συστήματος δεν είναι τυχαία. Ήταν και είναι θέμα καθαρά πολιτικό και η λύση του απαιτεί πολιτική βούληση.

Το γεγονός όμως ότι τα προνομιούχα κοινωνικά στρώματα είχαν πάντα τη δυνατότητα να ασκούν την πολιτική και κυβερνητική εξουσία, στον τόπο εξηγεί το φαινόμενο. Με ένα τέτοιο όμως φορολογικό σύστημα οι εργαζόμενοι ήταν και θα είναι αυτοί που θα επωμίζονται τα βάρη και θα υφίστανται την εκμετάλλευση.

Σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη φορά απαιτείται να αλλάξει ριζικά η κατάσταση. Το γεγονός ότι η οικονομία μας περνάει κρίση, κάτι κοινά αποδεκτό, επιβάλλει να παρθούν τολμηρές αποφάσεις και να εκδηλωθεί η πολιτική βούληση που δεν υπήρξε μέχρι τώρα. Η οικονομική κρίση όπως έχει λεχθεί πολλές φορές μεταξύ των άλλων εκδηλώνεται με ελλείμματα στον προϋπολογισμό και με πληθωρισμό.

Τα ελλείμματα του Δημοσίου όμως αποτελούν σύμφωνα με τους ειδικούς και την ίδια την κυβέρνηση βασική αιτία τροφοδότησης του πληθωρισμού. Πάγια μέθοδος για την αντιμετώπιση των ελλειμμάτων είναι ο δανεισμός, η αύξηση της φορολογίας και η μείωση των δαπανών του προϋπολογισμού.

Ο δανεισμός κυρίως όταν αυτός γίνεται από δανειοδοτικούς οργανισμούς του εξωτερικού κατ' αρχήν δεν μπορεί να θεωρείται ως λύση και γιατί όταν επαναλαμβάνεται οδηγεί σε υπερχρέωση και γιατί ενισχύει τις σχέσεις εξάρτησης της χώρας από τα γνωστά οικονομικά κέντρα του εξωτερικού, τα οποία συνήθως θέτουν όρους για την οικονομική πολιτική που ασκείται από την εκάστοτε κυβέρνηση.

«...Η αύξηση της φορολογίας με το ισχύον σύστημα σημαίνει νέες επιβαρύνσεις για εκείνους που είναι συνεπείς, στις φορολογικές τους υποχρεώσεις...»

Η αύξηση της φορολογίας με το ισχύον σύστημα δεν σημαίνει τίποτε άλλο παρά νέες επιβαρύνσεις για εκείνους που είναι συνεπείς, είτε το θέλουν είτε όχι, στις φορολογικές τους υποχρεώσεις και στην προκειμένη περίπτωση για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ενώ για εκείνους που αξιοποιούν τις αδυναμίες του συστήματος και φοροδιαφεύγουν δεν σημαίνει σχεδόν τίποτα. Αντίθετα μάλιστα αναμένουν να αξιοποιήσουν με τους τρόπους που γνωρίζουν το προϊόν της αύξησης της φορολογίας σε βάρος των μισθοσυντήρητων.

Η μείωση των δαπανών του προϋπολογισμού, αναγκαία λύση για τον περιορισμό των ελλειμμάτων σημαίνει νέες δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζόμενους με τη μείωση των αποδοχών τους, με τη μείωση των κοινωνικών δαπανών στην υγεία, την πρόνοια, την παιδεία, κ.λπ. με τη μείωση των δαπανών σε επενδυτικά προγράμματα και άρα μείωση των θέσεων απασχόλησης, λιγότερα κοινωφελή έργα, κ.λπ.

Παράλληλα με τα παραπάνω ο εργαζόμενος λαός καλείται να επωμισθεί τις επιπτώσεις και τη συρρίκνωση των εισοδημάτων του από τις αυξήσεις του πληθωρισμού που όπως ήδη αναφέρθηκε οφείλονται σε σημαντικό βαθμό στα ελλείμματα του Δημοσίου.

«...αδιανόητη η συνέχιση της ίδιας φορολογικής πολιτικής...»

Με βάση τα παραπάνω δεν μπορεί παρά να θεωρήσουμε αδιανόητη την συνέχιση της ίδιας φορολογικής πολιτικής. Γιατί είναι πράγματι αδιανόητο να αποτελεί κοινή συνείδηση ότι η φορολογητέα ύλη που διαφεύγει είναι τεράστιας έκτασης και να αναζητούνται άλλες λύσεις που σε τελευταία ανάλυση δεν είναι οι ενδεχόμενες, από το να επιχειρηθεί η σύλληψή της, ειδικότερα σ' αυτή τη φάση που και η οικονομία είναι ανάγκη να σταθεροποιηθεί, ώστε να περάσει στην φάση της ανάκαμψης και οι εργαζόμενοι έχουν εξαντλήσει όλα τα περιθώρια και αδυνατούν αντικειμενικά να δεχτούν πρόσθετες επιβαρύνσεις.

Τα τελευταία φορολογικά Ν/Σ και ειδικότερα το τελευταίο είναι γεγονός ότι επιχειρήσαν να μεταβάλουν το απαράδεκτο και προκλητικά άδικο φορολογικό καθεστώς κάτι που αναγνωρίστηκε από το σ.κ. ως θετική εξέλιξη. Ωστόσο και το τελευταίο φορολογικό Ν/Σ αποδείχτηκε άτολμο και αναποτελεσματικό να αντιμετωπίσει το όλο πρόβλημα και να επιβάλει όρους ίσης και κοινωνικά δίκαιης μεταχείρισης των πολιτών. Να σταματήσει επιτέλους την πρόκληση σε βάρος των μισθωτών από τους φοροφυγάδες που δεν είναι τίποτα περισσότερο ή λιγότερο από παράσιτα που απομυζούν τον ιδρώτα του εργαζόμενου λαού.

Πριν προχωρήσουμε στις προτάσεις για τις αρχές που πρέπει να διέπουν ένα σύγχρονο, αυστηρό και κοινωνικά δίκαιο φορολογικό σύστημα, είναι αναγκαίο να

Στοιχεία και
πίνακες

παραθέσουμε ορισμένα στοιχεία που αποδείχνουν έμπρακτα τους ισχυρισμούς μας με το ισχύον μέχρι σήμερα φορολογικό σύστημα και για την μονομερή σε βάρος των εργαζομένων, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επιβάρυνση.

Ο πίνακας που ακολουθεί είναι από τη μελέτη του επίκουρου καθηγητή της ΑΣΟΕΕ κ. Γ. Αγαπητού που δημοσιεύτηκε στις 2.10.86 στον Οικονομικό Ταχυδρόμο. Τα στοιχεία όπως αναφέρεται, προέρχονται από την ΕΣΥΕ, το Υπουργείο Οικονομικών (ΜΥΚΥΟ) και τη Σ.Δ.Ο. και είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτικά για τις συνέπειες σε βάρος των μισθωτών από τα εκάστοτε φορολογικά Νομοσχέδια.

ΠΙΝΑΚΑΣ: Αριθμός Φορολογουμένων, Δηλωθέν οικογενειακό εισόδημα, Απαλλαγές και Εκπτώσεις, Φορολογητέο εισόδημα και Φόρος, κατά ομάδες επαγγελματιών, οικ. έτη 1961-1986 (ποσοστιαία σύνθεση)

	1961	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
I. Αριθμός φορολογουμένων	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εισοδηματίες	11,3	6,8	6,8	6,6	6,6	6,7	6,6	7,4	7,6	7,5	7,8	7,9	8,0	8,2
Έμποροι, βιομήχανοι κ.λπ.	47,5	40,4	39,3	37,5	37,3	36,8	35,4	32,2	31,5	30,7	29,5	29,7	28,0	26,3
Γεωργοί κ.λπ.	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,7	0,9	1,3	1,4	1,6	1,7
Μισθωτοί εν γένει	27,3	33,8	35,9	38,9	39,3	39,5	40,7	43,1	43,3	43,6	44,2	44,4	44,1	44,9
Ελεύθεροι επαγγελματίες	6,1	4,4	4,3	4,1	4,2	4,8	4,8	4,5	4,4	4,4	4,3	4,3	4,3	4,2
Συνταξιούχοι	7,5	14,5	13,5	12,7	12,5	12,2	12,4	12,4	12,5	12,9	12,9	13,3	14,0	14,7
II. Δηλωθέν οικογενειακό εισόδημα	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εισοδηματίες	10,3	5,0	5,2	4,8	4,6	4,4	4,4	4,3	4,4	4,3	4,1	4,1	4,1	3,9
Έμποροι, βιομήχανοι κ.λπ.	43,4	35,5	36,5	32,6	30,5	28,9	28,0	26,1	25,4	23,7	22,2	20,6	20,2	17,6
Γεωργοί κ.λπ.	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4
Μισθωτοί εν γένει	31,6	36,6	37,7	42,5	44,7	46,2	47,1	49,2	49,4	51,2	52,6	54,1	53,4	55,5
Ελεύθεροι επαγγελματίες	8,2	7,8	7,2	6,8	6,9	7,8	7,6	7,5	7,5	7,1	6,7	6,3	6,4	6,2
Συνταξιούχοι	6,3	15,1	13,3	13,2	13,2	12,5	12,8	12,7	13,1	13,7	14,1	14,6	15,6	16,5
III. Απαλλαγές και εκπτώσεις	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εισοδηματίες	9,1	3,9	3,9	3,8	4,3	4,8	4,3	4,1	4,3	3,9	3,9	3,8	3,8	2,9
Έμποροι, βιομήχανοι κ.λπ.	38,3	35,9	34,5	33,6	33,2	32,4	31,7	27,1	27,1	24,2	23,0	21,1	19,8	13,0
Γεωργοί κ.λπ.	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,2
Μισθωτοί εν γένει	36,5	41,1	43,6	46,4	46,6	46,6	47,5	51,6	51,1	53,5	54,1	55,1	55,1	60,8
Ελεύθεροι επαγγελματίες	7,6	5,1	5,0	4,6	4,7	5,3	5,3	5,2	5,2	5,3	5,3	5,6	5,7	5,9
Συνταξιούχοι	8,3	13,9	12,9	11,5	11,1	10,7	11,0	11,7	11,8	12,6	13,1	13,8	15,0	16,9
IV. Φορολογητέο εισόδημα	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εισοδηματίες	11,2	6,2	6,2	6,2	5,6	5,1	4,9	5,3	5,2	4,9	4,8	4,7	4,6	4,4
Έμποροι, βιομήχανοι κ.λπ.	47,1	36,7	38,8	34,1	30,4	28,0	27,1	27,3	26,7	22,4	20,4	20,4	22,3	20,2
Γεωργοί κ.λπ.	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4
Μισθωτοί εν γένει	28,0	31,4	32,8	36,3	40,9	44,0	45,4	45,6	47,2	46,7	50,9	52,9	50,7	52,5
Ελεύθεροι επαγγελματίες	8,5	9,9	8,7	8,9	8,6	9,5	8,8	9,0	8,7	7,9	7,1	6,9	6,8	6,3
Συνταξιούχοι	4,9	15,6	13,4	14,4	14,4	13,3	13,6	12,6	13,4	13,6	14,5	14,8	15,3	16,1
V. Σύνολο Φόρου	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εισοδηματίες	14,1	8,6	9,5	8,3	7,0	6,0	6,1	5,9	5,5	5,6	5,0	4,9	4,7	4,2
Έμποροι, βιομήχανοι κ.λπ.	48,9	41,4	45,2	42,7	36,2	32,4	30,6	33,8	29,8	28,2	25,8	23,3	22,5	17,0
Γεωργοί κ.λπ.	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Μισθωτοί εν γένει	24,9	23,6	23,5	25,8	32,1	36,2	36,5	35,4	38,8	39,2	43,3	46,8	46,6	51,0
Ελεύθεροι επαγγελματίες	8,5	13,2	11,0	11,6	11,8	13,1	13,1	12,8	12,4	12,3	10,7	9,3	9,2	8,8
Συνταξιούχοι	3,4	13,2	10,8	11,6	13,0	12,2	13,6	12,0	13,3	14,6	15,5	15,4	16,8	18,8

Πηγή: Σ.Δ.Ο., ΕΣΥΕ, Υπουργείο Οικονομικών (ΜΗΚΥΟ).

Αντιστοιχία φόρου
και οικογενειακού
εισοδήματος

...έμποροι-
βιομήχανοι και
μισθωτοί...

Το φορολογητέο
εισόδημα διάφορων
κοινωνικών ομάδων

Από τον παραπάνω πίνακα αξίζει να παρατηρηθεί με ιδιαίτερη προσοχή ότι, ενώ οι έμποροι και οι βιομήχανοι αποτελούν το 26,3 των φορολογουμένων το οικογενειακό εισόδημα που δηλώνουν αποτελεί το 7,6 του συνολικού οικογενειακού εισοδήματος και οι φόροι που πληρώνουν αποτελούν το 7% του συνολικού φόρου εισοδήματος.

Αντίθετα με τους εμπόρους και τους βιομήχανους οι μισθωτοί αποτελούν το 44,9 των φορολογουμένων, το οικογενειακό εισόδημα που δηλώνουν αποτελεί το 55,5% του συνολικού οικογενειακού εισοδήματος, το 52% του φορολογητέου εισοδήματος και οι φόροι που πληρώνουν αποτελούν το 51% του συνολικού φόρου εισοδήματος.

Από τη σύγκριση των παρακάτω στοιχείων που αφορούν το 1985 φαίνεται καθαρά ότι οι μισθωτοί είναι εκείνοι που πληρώνουν περισσότερους φόρους, σε σχέση με τον αριθμό τους, καλύπτοντας το 51% των φορολογικών εσόδων.

Πέρα όμως από αυτά τα καθαρά στατιστικά στοιχεία είναι χρήσιμο να αναφέρουμε και ορισμένα ακόμα που δείχνουν πιο καθαρά την όλη εικόνα. Τα στοιχεία δείχνουν το φορολογητέο εισόδημα διάφορων κοινωνικών ομάδων που δηλώθηκε με τις φορολογικές δηλώσεις του 1985 και αφορά εισοδήματα του 1984.

Φορολογητέο Εισόδημα 1984

Επάγγελμα	Μ.Ο ετήσιου εισοδήματος
Γιατροί	304.000
Οδοντίατροι	397.000
Δικηγόροι	419.000
Μηχανολόγοι Ηλ/γοι	122.000
Κλινικάρχες	164.000
Εκμεταλλευτές Κλινικών	164.000
Συνεργεία αυπ/των	214.000
Κέντρα διασκέδασης	188.000
Εκπαιδευτήρια ιδιωτικά	346.000
Χρυσοχόοι	292.000
Πολ. Μηχανικοί	208.000
Ωρολογοποιοί	247.000
Γκαράζ (πάρκινγκ)	286.000
Γουνέμποροι	278.698
Γουνοποιοί	302.628
Εμπορικοί αντιπρόσωποι	538.000
Καπνέμποροι	542.000
Οικοδομικά υλικά	278.000
Φοροτεχνικά γραφεία	277.000
Ηθοποιοί	157.000

Αντίθετα με τους παραπάνω οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι δήλωσαν σε μέσους όρους 670.000 και συγκεκριμένα:

Δημόσιοι Υπάλληλοι	712.000
Ιδιωτικοί Υπάλληλοι	657.000

«...οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας φέρουν το μεγάλο βάρος του φόρου εισοδήματος...»

Γίνεται λοιπόν φανερό, από τα παραπάνω ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας φέρουν το μεγάλο βάρος του φόρου εισοδήματος Φυσικών Προσώπων (Φ.Ε.Φ.Π.). Αν ακόμα ληφθεί υπ' όψη ότι οι μισθωτοί είναι εκείνοι που πληρώνουν το μεγαλύτερο μέρος των έμμεσων φόρων και γενικότερα των φορολογικών εσόδων τότε και σύμφωνα πάντα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία, γίνεται φανερό ότι χρηματοδοτούν τουλάχιστον το 60% των δημοσίων δαπανών.

Η εικόνα που εμφανίζεται παραπάνω δεν θα ήταν παράδοξη εάν ο αριθμός των μισθωτών αυξάνονταν σημαντικά σε σχέση με το συνολικό αριθμό των απασχολούμενων ή αν το εισόδημά τους παρουσίαζε αισθητή αύξηση, που να ξεπερνούσε δηλαδή τα επίπεδα του πληθωρισμού. Ούτε ο αριθμός τους αυξήθηκε όμως σε τέτοια επίπεδα που να δικαιολογεί μια τέτοια αύξηση του συνολικού φόρου που πληρώνουν, ούτε οι μισθοί τους.

Η φορολογική επιβάρυνση των μισθωτών αυξάνεται αυξανόμενου του πληθωρισμού λόγω της προοδευτικότητας της φορολογικής κλίμακας η οποία δεν αναπροσαρμόζεται ανάλογα και λόγω της μη αναπροσαρμογής των φορολογικών συντελεστών. Έτσι ενώ δεν αυξάνεται η αγοραστική δύναμη του εισοδήματός τους, αντίθετα αυξάνει εικονικά η φορολογική τους ικανότητα, με αποτέλεσμα την αύξηση της φορολογικής τους επιβάρυνσης λόγω του πληθωρισμού.

«...η φοροδιαφυγή εκείνων που προσφέρουν "μη μισθωτές υπηρεσίες" ...αυξάνεται...»

Την ώρα όμως που η συμμετοχή των μισθωτών στα φορολογικά έσοδα συνεχώς αυξάνει, το αντίθετο συμβαίνει με όλους τους άλλους φορολογούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες, εμπόρους, βιομήχανους κ.λπ. Αυτό σημαίνει ότι η φοροδιαφυγή εκείνων που προσφέρουν "μη μισθωτές υπηρεσίες" συνεχώς αυξάνεται αφού το εισόδημα που κάθε χρόνο δηλώνουν από την κύρια απασχόλησή τους ολοένα είναι μικρότερο.

Οι ελεύθεροι επαγγελματίες π.χ. το 1985 δήλωσαν εισόδημα που προέρχεται από την κύρια απασχόλησή τους 31,4% ενώ το 1981 είχαν δηλώσει 35,4%, οι εισοδηματίες 44,3% έναντι 50,2%, το 1985 έμποροι και οι βιομήχανοι 67,3% έναντι 71,5% το 1981.

«...οι μισθωτοί αποτελούν τη βασική πηγή των φορολογικών εσόδων...»

Έστερα από τα παραπάνω δεν χωρά καμιά απολύτως αμφιβολία ότι οι μισθωτοί αποτελούν τη βασική πηγή των φορολογικών εσόδων, πράγμα αδιανόητο σε σχέση με την οικονομική τους κατάσταση. Είναι καιρός το σ.κ. να προβάλει με αξιώσεις το αίτημα για ριζική αναμόρφωση του φορολογικού καθεστώτος. Οι διορθώσεις που κατά καιρούς και πρόσφατα, επιχειρήθηκαν όπως ήδη τονίσαμε βελτιώνουν ελάχιστα την όλη κατάσταση, χωρίς όμως να αντιμετωπίζουν το πρόβλημα.

Ένα νέο φορολογικό νομοσχέδιο προκειμένου να αντιμετωπίσει την κατάσταση πρέπει να διακρίνεται από αρχές που να επιβάλουν:

- α. την ίση μεταχείριση των φορολογουμένων.
- β. την κοινωνική δικαιοσύνη.
- γ. την αυστηρή αντιμετώπιση των παραβατών.

Οι παραπάνω βασικές αρχές υλοποιούνται με την υιοθέτηση των παρακάτω προτάσεων.

1. Οι εκπώσεις - φοροαπαλλαγές - να είναι ενιαίες για όλους τους

φορολογουμένους.

2. Οι φοροαπαλλαγές - αφορολόγητο όριο - να προσδιορίζεται κάθε φορά με βάση τις ανάγκες διαβίωσης και τα κοινωνικά βάρη του φορολογούμενου - οικογένεια - παιδιά - προστατευόμενα μέλη.
3. Να μεταχειρίζεται ομοιόμορφα όλους τους εργαζόμενους είτε με εξηρημένη η ανεξάρτητη εργασία τόσο από φορολογικής όσο και από οικονομικής και κοινωνικής πλευράς, γενικότερα (π.χ. ενιαία στεγαστική - ασφαλιστική πολιτική και πολιτική οικογενειακών επιδομάτων).
4. Να καταργηθούν οι προνομιακές φοροαπαλλαγές.
5. Στους ελεύθερους επαγγελματίες - εμπόρους, βιομηχάνους κ.λπ. να εκπίπτουν οι λειτουργικές δαπάνες, γραφείων, καταστημάτων, κ.λπ. εφόσον αυτές διαπιστώνονται με επίσημα στοιχεία και εφόσον δεν αφορούν περιουσιακά στοιχεία.
6. Να καθιερωθούν υποχρεωτικά οι ταμειακές μηχανές.
7. Να εκδίδονται υποχρεωτικά τιμολόγια ή επίσημες αποδείξεις για πωλήσεις και προσφορά υπηρεσιών.
8. Να αναπροσαρμόζονται η φορολογική κλίμακα και οι φορολογικοί συντελεστές με βάση τον πληθωρισμό.
9. Να ενεργοποιηθεί ο ΦΑΠ.
10. Να γενικευθεί το πόθεν έσχες.
11. Να είναι υποχρεωτική η δήλωση των περιουσιακών στοιχείων και σε περίπτωση απόκρυψής τους να περιέχονται αυτόματα στην κυριότητα του Δημοσίου.
12. Να απαλάσσονται από τη φορολογία τα ποσά για ενοίκιο που καταβάλλεται για επαγγελματική στέγη κατά τα 2/3 ώστε να υπάρχει κίνητρο για δήλωση του πραγματικού ενοικίου.
13. Να καθιερωθούν αντικρουόμενα συμφέροντα στις συναλλαγές για δημιουργία κινήτρων ειλικρινών δηλώσεων.
14. Να γίνεται έλεγχος στην πηγή για την διαπίστωση της ποσότητας των παραγόμενων προϊόντων π.χ. αναψυκτικά - οικονομοπνευματώδη ποτά - υφάσματα, κρέατα κ.λπ. ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση της διακίνησης των προϊόντων.
15. Να καθιερωθεί η ταυτότητα του προϊόντος με αναγραφή υποχρεωτικά πληροφοριών, π.χ. προέλευση, παρτίδα, χρονολογία παραγωγής κ.λπ. για να είναι δυνατή η διασταύρωση φορολογικών στοιχείων.

*Προτάσεις για την
επεξεργασία ενός
σωστού και δίκαιου
φορολογικού νόμου*

Οι παραπάνω προτάσεις μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την επεξεργασία ενός σωστού και δίκαιου φορολογικού νόμου. Δεν αρκεί όμως ο σωστός νόμος. Χρειάζονται μέτρα και υποδομή για την τήρησή του. Για το λόγο αυτό θα πρέπει:

- Να οργανωθούν αποτελεσματικά και σύγχρονα οι φοροτεχνικές υπηρεσίες για τον

έλεγχο των φορολογικών στοιχείων και τη διαπίστωση των παραβάσεων.

- Να ενταθούν οι έλεγχοι και οι προσπάθειες για τη σύλληψη της φορολογητέας ύλης.
- Να καθιερωθούν πρόστιμα για τους παραβάτες δεκαπλάσια του ποσού του φόρου που απέφυγαν ή προσπάθησαν να αποφύγουν.
- Η αποφυγή έκδοσης τιμολογίων ή αποδείξεων καθώς και η αναγραφή επ' αυτών ψευδών στοιχείων πέραν του προστίμου, σε περίπτωση υποτροπής να αποτελεί ποινικό αδίκημα και ταυτόχρονα να αποτελεί λόγο αφαίρεσης της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος.
- Η φοροδιαφυγή με οποιοδήποτε τρόπο να είναι ποινικό αδίκημα.
- Για τις περιπτώσεις δ και ε σε περίπτωση που για πρώτη φορά διαπιστώνεται παράβαση να ορίζεται υπάλληλος της Εφορίας ή ανάλογης Υπηρεσίας, για την καθημερινή παρακολούθηση του γραφείου, της Εταιρείας του καταστήματος κ.λπ. για το κλείσιμο των βιβλίων κ.λπ. Ο υπάλληλος να εναλλάσσεται τουλάχιστον κάθε εβδομάδα, οι δαπάνες μισθοδοσίας του να βαρύνουν τον παραβάτη και η παραμονή του να είναι επ' αόριστον και στην κρίση της υπηρεσίας.

5η Εισήγηση

«Συνταξιοδοτικά - Διεκδικητικό πλαίσιο»

Είναι σε όλους γνωστό ότι το συνταξιοδοτικό πρόβλημα των πολιτικών συνταξιούχων στη χώρα μας εντοπίζεται κυρίως:

- Στην ανομοιογένεια του νομοθετικού καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις με τις συνακόλουθες διαφοροποιήσεις στο ύψος της παρεχόμενης σύνταξης.
- Στην έλλειψη πρόνοιας για τις περιπτώσεις εκείνες που οι υπάλληλοι κατέστησαν ανίκανοι για εργασία ή πέθαναν προτού συμπληρώσουν δεκαετία και
- Στην έλλειψη μιας αξιοπρεπούς κατώτερης σύνταξης.

Η επί σειρά ετών αντιμετώπιση του συνταξιούχου σαν αντικείμενο άσκησης μικροπολιτικής είχε ως συνέπεια τη μορφοποίηση σημαντικών διαφοροποιήσεων μεταξύ των συνταξιούχων που προέρχονται από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες (πολιτικοί, δικαστικοί, στρατιωτικοί συνταξιούχοι), αλλά και μεταξύ ιδιαίτερα των πολιτικών συνταξιούχων. Αξίζει να τονισθεί ότι μέχρι το 1984 που ψηφίσθηκε ο Ν. 1505, βασικό προσδιοριστικό στοιχείο του ύψους της σύνταξης των πολιτικών συνταξιούχων ήταν ο χρόνος που αφυπηρετούσε ο υπάλληλος.

Κάτω από ένα τέτοιο αλλοπρόσαλο καθεστώς διαφορετικά μετρούσε ο χρόνος του συνταξιούχου του 1983, διαφορετικά του 1981 και διαφορετικά του 1979. Αν στο σημείο αυτό προστεθεί και το πρόβλημα που δημιουργούνταν στους υπαλλήλους που υπηρετούσαν υπηρεσίες με στενότητα οργανικών θέσεων, και ανεξάρτητα από την ποιοτική τους στάθμη είχαν περιθώρια εξέλιξης είναι εύκολο να γίνουν αντιληπτές οι διαστάσεις του προβλήματος.

Καταγράφεται με ιδιαιτερότητα ότι η λειτουργία του σημερινού συνταξιοδοτικού καθεστώτος ισοπεδώνει όχι μόνον τα τυπικά προσόντα αλλά και τα χρόνια υπηρεσίας. Είναι συνηθισμένο το φαινόμενο συνταξιούχοι με ανώτερα τυπικά προσόντα να παίρνουν μικρότερη σύνταξη από συνταξιούχους με κατώτερα τυπικά προσόντα καθώς επίσης και συνταξιούχοι με ίδια ή λιγότερα χρόνια υπηρεσίας, να παίρνουν μεγαλύτερη σύνταξη. Το φαινόμενο αυτό συναντάνται σε έκταση μετά την ισχύ των τριακοστών πέμπτων σε αντιδιαστολή με τους συνταξιούχους για τους οποίους ισχύουν τα πεντηκοστά.

Κάτω από μια τέτοια κατάσταση θεωρήθηκε ως επαναστατικό το Νομοσχέδιο που κατατέθηκε την Άνοιξη του 1985 στη Βουλή και προωθούσε μια νέα αντίληψη στον τρόπο αντιμετώπισης του τεράστιου συνταξιοδοτικού προβλήματος που ταλανίζει τους πολιτικούς συνταξιούχους.

Με το νομοσχέδιο εκείνο επεκτείνονταν το νέο μισθολόγιο (Ν. 1505) και τα τριακοστά πέμπτα (Ν. 1202/81) σε όλο το φάσμα των συνταξιούχων. Παράλληλα γίνονταν ένταξη όλων των συνταξιούχων στα νέα μισθολογικά κλιμάκια με βάση τα τυπικά τους προσόντα και τα χρόνια υπηρεσίας τους. Την άμεση προώθηση και ψήφιση εκείνου του νομοσχεδίου ζητάμε και σήμερα, αφού ρυθμιστεί το θέμα των πλασματικών κλιμακίων.

Πιο συγκεκριμένα με διάταξη του σχετικού νομοσχεδίου (άρθρο 1 παρ.1) ορίζονταν ότι: Ως μισθός με βάση τον οποίο κανονίζεται η σύνταξη των υπαλλήλων που εξέρχονται της υπηρεσίας από 1 Ιανουαρίου 1984 και εφεξής και υπάγονται στις διατάξεις του Ν. 1505/84 (ΦΕΚ 194) λαμβάνεται ποσοστό του μηνιαίου μισθού ενεργείας του κλιμακίου που εμισθοδοτούντο κατά την έξοδό τους από την υπηρεσία.

«... θεωρήθηκε ως επαναστατικό το Νομοσχέδιο που κατατέθηκε την Άνοιξη του 1985 στη Βουλή...»

Αυτό όμως σημαίνει ότι ενώ θα απαιτηθεί ένα σημαντικότατο κονδύλι για να αρθούν αδικίες δεκαετιών, ταυτόχρονα θα χρηματοδοτηθεί και μια προσπάθεια για δημιουργία νέων διαφοροποιήσεων. Και αυτό χωρίς να υπάρχει κανένας λόγος. Διότι αν η ένταξη των πλασματικών υπερωριών και επιδομάτων έγινε με την προσδοκία της ενιαιοποίησης των αποδοχών των υπαλλήλων που βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, η προσμέτρηση του επί πλέον ποσού, όπου προκύπτει κατά την απονομή της σύνταξης, λειτουργεί προς την αντίθετη κατεύθυνση.

Η συλλογιστική ότι αφού ο υπάλληλος έπαιρνε τα χρήματα αυτά όσο υπηρετούσε είναι λογικό να τα προσδοκά και όταν συνταξιοδοτείται δεν μπορεί να θεωρηθεί ως βάσιμη. Διότι η σύνταξη δεν αποτελεί αποδοχές με βάση την τρέχουσα προσφορά υπηρεσιών. Η διάστασή της είναι περισσότερο κοινωνική και έρχεται να αναγνωρίσει την προσφορά του για το χρόνο που υπηρετούσε και τα τυπικά προσόντα που διέθετε όσο υπηρετούσε. Παράλληλα αποσκοπεί στην διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης.

Με αυτή την έννοια παράμετροι καθορισμού της σύνταξης θα πρέπει να θεωρηθούν αποκλειστικά και μόνον τα τυπικά προσόντα και το μισθολογικό κλιμάκιο που αντιστοιχεί στα πραγματικά χρόνια υπηρεσίας. Θεωρείται αναγκαίο να υπογραμμισθεί και το πρόβλημα των υπαλλήλων ΥΠΕ που εντοπίζεται σε όσους αποχωρούν με πραγματικά χρόνια υπηρεσίας 23 με 25 και ανάγεται στο διαφορετικό χρόνο μετάβασής τους από κλιμάκιο σε κλιμάκιο (2,5 χρόνια) και πρέπει άμεσα να λυθεί και για λόγους ίσης μεταχείρισης.

Αν όμως για το μεγάλο φάσμα των συνταξιούχων θα μπορούσε κάποιος να επικαλεσθεί το μέγεθος της δαπάνης, κανένας λόγος δεν μπορεί να ισχύσει για τις περιπτώσεις εκείνες που η πολιτεία ακόμη και από λόγους κοινωνικής πρόνοιας θα έπρεπε να δείξει ιδιαίτερη ευαισθησία. Πρόκειται για τους υπαλλήλους που πέθαναν ή έπαυσαν να εργάζονται για λόγους υγείας προτού συμπληρώσουν δεκαετή υπηρεσία. Ειδικότερα σήμερα με το Π.Δ. 1041/79 λαμβάνεται πρόνοια (σύνταξη και επίδομα ανικανότητας) κατά περίπτωση:

1. στους πολιτικούς και στρατιωτικούς υπαλλήλους που απομακρύνονται από την υπηρεσία που έγιναν πνευματικά ή σωματικά ανίκανοι λόγω τραύματος ή ασθένειας που προήλθαν πρόδηλα και αναμφισβήτητα εξαιτίας της υπηρεσίας (άρθρα 1, και 26 του Π.Δ. 1041/79),
2. στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους που απολύονται για λόγους υγείας που δεν οφείλονται στην υπηρεσία ή που πέθαναν έχοντας συμπληρώσει δεκαετή υπηρεσία.

Επειδή οι πιο πάνω περιπτώσεις είναι και ελάχιστες αλλά και ιδιαίτερα ευαίσθητες, προτείνεται να παίρνεται υπόψη για την παροχή σύνταξης το πραγματικό γεγονός. Ότι δηλαδή κάποια οικογένεια έμεινε ξαφνικά απροστάτευτη εξαιτίας κάποιου τραγικού γεγονότος και έχει ανάγκη κοινωνικής αρωγής. Η πραγματικότητα είναι σκληρή και οι ανάγκες δεν μεταβάλλονται αν το ατύχημα έγινε ένεκα ή δια την υπηρεσία. Η παροχή ενός αξιοπρεπούς κατωτάτου ορίου σύνταξης στην οικογένεια του θύματος κρίνεται ότι πρέπει να προωθηθεί άμεσα.

Στην έννοια της οικογένειας θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται τα ανήλικα και άγαμα παιδιά καθώς επίσης και τα ενήλικα παιδιά, τα αδέρφια ή οι γονείς εφ' όσον ήταν και πριν προστατευόμενα μέλη και αδυνατούν να εργασθούν λόγω σωματικής ή πνευματικής αναπηρίας (50% και πάνω) και βέβαια δεν υπάρχει άλλος αδελφός για να

αναλάβει την προστασία. Επίσης κρίνεται αναγκαίο να διευθετηθεί οριστικά το θέμα της λήψης και των δύο συντάξεων στην περίπτωση που πεθάνει ο ένας από τους συζύγους και υπάρχουν παιδιά που είναι ανήλικα ή σπουδάζουν.

«...πρέπει να
υπάρξει
επανακαθορισμός
του ποσοστού της
σύνταξης...»

Εκτιμάται ότι θα πρέπει να υπάρξει επανακαθορισμός του ποσοστού της σύνταξης και του ορίου ηλικίας των παιδιών που δεν μπορεί να είναι μικρότερο των 25 ετών, στην περίπτωση βέβαια που σπουδάζουν. Προτείνεται επίσης η κατάργηση των Ν.Δ. 666/1970 και 923/1971 που αναφέρονται στην παροχή σύνταξης στις άγαμες και διαζευγμένες θυγατέρες πολιτικών και στρατιωτικών συνταξιούχων. Το καθεστώς της έμμεσης συνταξιοδότησης θα πρέπει να ενιαιοποιηθεί και να ισχύει και γι' αυτές τις περιπτώσεις το όριο ηλικίας ή το όριο της σωματικής ή πνευματικής αναπηρίας.

Τελική πρόταση θα πρέπει να είναι η διασφάλιση του σημερινού συνταξιοδοτικού καθεστώτος και η διεύρυνση των κατακτήσεών μας.

Συνταξιοδοτικά

Σύνταξη - Μερίσματα επικουρικών Ταμείων - Εφ' άπαξ

Η σύνταξη αποτελεί το εισόδημα των απόμαχων της εργασίας. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να απασχολεί τους εργαζόμενους σαν θέμα στην προοπτική να εξασφαλίζονται όροι αξιοπρεπούς διαβίωσης και μετά την έξοδό τους από την υπηρεσία.

«...σήμερα
..κινούνται σε
ικανοποιητικά
επίπεδα...»

Σήμερα οι συντάξεις και μετά την εφαρμογή του Ν. 1505/84 κινούνται σε ικανοποιητικά επίπεδα αφού το ύψος τους, μαζί με τα μερίσματα των επικουρικών Ταμείων (ΜΤΠΥ και Αρωγής) φτάνουν ή ξεπερνούν τις καταληκτικές αποδοχές των εν ενεργεία υπαλλήλων στην αντίστοιχη κατηγορία του συνταξιούχου.

Το θέμα σχετικά με τις συντάξεις εστιάζεται σήμερα στις ανισότητες που υπάρχουν και οι οποίες οφείλονται σε δυο κυρίως λόγους: Ο ένας αφορά τα Ταμεία Αρωγής τα οποία δίνουν μέρισμα διαφορετικού ύψους το καθένα για τους ασφαλισμένους τους, και ο δεύτερος τις ανισότητες που διατηρήθηκαν μεταξύ των συνταξιούχων που βγήκαν προ της εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου και αυτών που βγήκαν μετά.

Με αυτά τα δεδομένα προέχει η αντιμετώπιση των δυο βασικών αιτιών που εξακολουθούν να διατηρούν το άνισο καθεστώς στις συντάξεις και για τον λόγο αυτό πρέπει:

1. Να προωθηθεί το συντομότερο δυνατό η ψήφιση του συνταξιοδοτικού Ν/Σ από τη Βουλή ώστε να ενισχυθούν οι συντάξεις όσων συνταξιοδοτήθηκαν προ του 1984 με αυτούς που συνταξιοδοτήθηκαν μετά και
2. Να εξεταστεί συνολικά το όλο θέμα των επικουρικών Ταμείων και κυρίως των Αρωγής.

«..ενιαιοποίηση των
ταμείων...»

Σχετικά με τα Ταμεία Αρωγής και γενικά τα επικουρικά, ο προσανατολισμός πρέπει να είναι προς την ενιαιοποίησή τους, αν όχι και στην κατάργησή τους, και τη χορήγηση σύνταξης σε ενιαία βάση από έναν και μοναδικό φορέα. Εν πάσει περιπτώσει, όμως αυτή τη στιγμή η μοναδική πρόταση σχετικά με τα επικουρικά Ταμεία, εξαιτίας της πολυπλοκότητας του θέματος, δεν μπορεί να είναι άλλη από: Τη σύσταση ειδικής επιτροπής με ευθύνη της ΑΔΕΔΥ για εξέταση σε βάθος του όλου θέματος, και τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης πρότασης για τη λύση του προβλήματος.

«...αποδοτική αξιοποίηση των αποθεματικών των Ταμείων και της ακίνητης περιουσίας που διαθέτουν...»

Ένα άλλο θέμα που πρέπει να εξεταστεί από την παραπάνω επιτροπή είναι η σωστή και αποδοτική αξιοποίηση των αποθεματικών των Ταμείων και κυρίως της ακίνητης περιουσίας που διαθέτουν. Από τα λίγα στοιχεία που έχουν ερευνηθεί έχει διαπιστωθεί ότι η ακίνητη, κυρίως, περιουσία των Ταμείων όχι μόνον δεν αποδίδει κανένα όφελος σ' αυτά, αλλά αντίθετα τα επιβαρύνει με ιδιαίτερα υψηλές δαπάνες για συντήρηση, ανακατασκευή κλπ.

Παράλληλα με το θέμα της σύνταξης κύριας και επικουρικής, το σ.κ οφείλει να αντιμετωπίσει τα έκτακτα περιστατικά που δημιουργούν προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, κυρίως από λόγους ασθενειών ανίατης μορφής, αναπηριών και θανάτων, χωρίς να έχουν εξασφαλισθεί οι προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις που το άτομο καθίσταται ανίκανο για εργασία, ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας του θα πρέπει να εξασφαλισθεί η παροχή σύνταξης τουλάχιστον στα κατώτερα επίπεδα που κάτω από ομαλές συνθήκες θεμελιώνεται δικαίωμα σύνταξης. Επίσης, το ίδιο πρέπει να ισχύει και στις περιπτώσεις θανάτου για την παροχή σύνταξης στα προστατευόμενα μέλη.

Ταμείο Πρόνοιας

Το Ταμείο Πρόνοιας παρέχει στους ασφαλισμένους του το εφάπαξ. Θεωρητικά τουλάχιστον το εφ' άπαξ που πρέπει να παρέχεται στον κάθε ασφαλισμένο πρέπει να αντιστοιχεί στις κρατήσεις του 4% που γίνονται στις αποδοχές του κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του, ύστερα από την αφαίρεση του μέρους που αντιστοιχεί κατ' άτομο για τις λειτουργικές ανάγκες του Ταμείου.

Χαμηλό το ύψος του εφάπαξ

Δυστυχώς όμως το ύψος του εφ' άπαξ σήμερα είναι πάρα πολύ χαμηλό άγνωστο γιατί και απέχει από το πραγματικό ύψος που θα απέδιδαν οι κρατήσεις του κάθε ενδιαφερόμενου αν ήταν κατατιθέμενες σε Τράπεζα και τοκίζονταν με τον τρέχοντα τραπεζικό τόκο.

Ύστερα από τη διαπίστωση αυτή είναι απαραίτητο να μελετηθεί το όλο θέμα και να διαμορφωθούν ολοκληρωμένες προτάσεις για την πιο σωστή και αποδοτική αξιοποίηση των κρατήσεων των ασφαλισμένων. Γενικά πάντως από την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στο Ταμείο φαίνεται ότι απουσιάζουν όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα και κυρίως μια αναλογιστική μελέτη, που θα βοηθούσαν σε μια πρόταση.

Έτσι σήμερα είναι αδύνατο να παρακολουθηθεί ο αριθμός των ασφαλισμένων, τα ακριβή έσοδα καθώς και οι πιθανές απαιτήσεις σε ετήσια βάση, για χορήγηση εφ' άπαξ. Επιπλέον υπάρχει και εδώ ανάλογο πρόβλημα με τα επικουρικά Ταμεία σχετικά με την ακίνητη περιουσία. Τα ακίνητα που ανήκουν στο Ταμείο είναι 4 και από τα στοιχεία δεν φαίνεται να απέφεραν έσοδα παρά το επιβαρύνουν μόνον με δαπάνες, πέρα από το γεγονός ότι σ' αυτά δεσμεύονται τεράστια κεφάλαια.

Ύστερα από τα παραπάνω προκύπτει η ανάγκη να γίνει ανάλογα με τα άλλα Ταμεία μελέτη ώστε οι κρατήσεις των ασφαλισμένων να τους αποδίδουν και τα ανάλογα οφέλη.

Υγειονομική περίθαλψη

Η δημιουργία στη χώρα μας ενός συστήματος της υγείας αναβαθμισμένου ποιοτικά και κοινωνικά δίκαιου πρέπει να αποτελεί βασικό στόχο και διεκδικητικό αίτημα του συνδικαλιστικού μας Κινήματος.

Η αναγκαιότητα αυτή πηγάζει από το δικαίωμα κάθε ατόμου να προστατεύει την υγεία του μέσα από ένα σύστημα προληπτικής υγιεινής και περίθαλψης υψηλού επιπέδου, χωρίς αυτό να συναρτάται με τις οικονομικές του δυνατότητες, την κοινωνική του προέλευση, τον τόπο διαμονής του κ.λπ. έτσι μόνον θα σταματήσει η ανισότητα απέναντι στο κοινωνικό αγαθό που είναι η υγεία και θα πάψει να είναι προνόμιο των ολίγων εξαιτίας του υψηλού κόστους που απαιτούνταν με το σύστημα που χρόνια ολόκληρα ίσχυσε.

Είναι βέβαιο ότι οι οργανωτικές και λειτουργικές ατέλειες του συστήματος υγείας είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών που επικράτησαν στον τόπο μας. Έτσι αντί το τεράστιο κοινωνικό ζήτημα της υγείας να αποτελέσει κοινωνική φροντίδα, ήταν αντικείμενο εκμετάλλευσης από οργανωμένα συμφέροντα.

Το σ.κ πρέπει να κατανοήσει και το κατανοεί, ότι ο θεσμός των ασφαλιστικών ταμείων όπως λειτούργησε και με ορισμένες βελτιώσεις εξακολούθει να λειτουργεί και που καλύπτει το 95% του πληθυσμού δεν ανταποκρίνεται στο δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης.

*Βελτίωση των
συνθηκών παροχής
της περίθαλψης και
ολοκλήρωση του
ΕΣΥ*

Μπροστά σ' αυτή την πραγματικότητα οφείλει να διαμορφώσει και να προτείνει δέσμη μέτρων σ' αυτή την μεταβατική περίοδο που να βελτιώνουν τις συνθήκες παροχής της περίθαλψης και ταυτόχρονα θα δημιουργούν όρους και προϋποθέσεις για την ολοκλήρωση του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Σ' αυτήν την κατεύθυνση προτείνονται τα παρακάτω:

1. Δημιουργία μηχανογραφημένων περιφερειακών (κατά Νομαρχία Μητρών των ασφαλισμένων του Δημοσίου και Κεντρικού, έτσι ώστε να παρέχεται η δυνατότητα υπολογισμού πραγματικού κόστους για κάθε πράξη της διοίκησης.
2. Ολοκλήρωση των εργασιών των ομάδων εργασίας με τις Α4 1966/82, 1155/82 και 4731/82 για την ονοματολογία των ιατρικών πράξεων και την Α4 (4372/82 για την αναμόρφωση των εκτελουμένων οδοντιατρικών πράξεων, με στόχο την άμεση υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων.
3. Μηχανοργάνωση του όλου συστήματος τόσο στο κεντρικό μητρώο όσο και στις υπηρεσίες εντελλομένων εξόδων νοσηλείων έτσι ώστε να παρέχεται η δυνατότητα του άμεσου ελέγχου αλλά και της διασταύρωσης των στοιχείων απόδοσης λογαριασμών.
4. Ενιαιοποίηση των ποσοστών συμμετοχής όλων των μελών των Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και Συνταξιούχων.
5. Στελέχωση της Δ/νσης Υγ. Περίθαλψης με ιατρούς και οδοντιάτρους ελεγκτές έτσι ώστε να παρέχεται η δυνατότητα άμεσου ελέγχου και διαπίστωσης στις περιοχές που παρουσιάζεται αδικαιολόγητη διόγκωση.
6. Πρόσληψη ελεγκτών ιατρών για τις Νομαρχίες όπου δεν υπάρχουν και που τον έλεγχο ασκούν Αγροτικοί Ιατροί.
7. Άμεση επέκταση της πάγιας προκαταβολής (Ίδρυση γραφείων πάγιας προκαταβολής) όπου παρουσιάζεται καθυστέρηση στην απόδοση λογαριασμών και μέχρι την καθιέρωση μηχανογραφικού συστήματος.

8. Αποκέντρωση της Υπηρεσίας Εντελλομένων Εξόδων, Νοσηλείων στα Διαμερίσματα του Νομού Αττικής (απόφαση τροποποίηση του Οργανισμού του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους) και όπου αλλού υπάρχει ανάγκη.
9. Έκδοση δύο ενταλμάτων ένα για τον υπόλογο της Πάγιας Προκαταβολής και ένα επ' ονόματι του δικαιούχου που θα έχει σαν αποτέλεσμα την απόδοση από τον υπόλογο της Π.Π. και ως εκ τούτου την ταχεία διακίνηση των λογαριασμών.
10. Αύξηση του επιδόματος εξόδων φυσιολογικού τοκετού και των εξόδων κηδείας στα επίπεδα των άλλων φορέων.
11. Ενοποίηση όλων των φορέων υγείας έτσι ώστε να γίνει δυνατή η εξασφάλιση ενιαίας και ικανοποιητικής στάθμης παροχής περίθαλψης.
12. Θεσμοθέτηση ενσήμου που θα επικολλάται στην Εντολή Υγειονομικών. Περίθαλψης Υπαλλήλου και σε αντικατάσταση του μέχρι σήμερα καταβαλλομένου ποσοστού σε χρήμα.
13. Είναι διαπιστωμένο ότι τα μέτρα που πάρθηκαν με τον Ν. 1400/83 ενώ δεν απέδωσαν, αντίθετα στάθηκαν η αιτία διόγκωσης της εργασίας από τους υπό εξέταση υπαλλήλους. Ύστερα από αυτό προτείνουμε την απλοποίηση των διαδικασιών έτσι ώστε και ο υπάλληλος να ελέγχεται και η ταλαιπωρία να αποφεύγεται.
14. Απαλλαγή του υπαλλήλου από το ποσοστό συμμετοχής για τα μέλη της οικογένειάς του, στις παρακάτω δαπάνες:
 - Όλων γενικά των παροχών υγειονομικής περίθαλψης των παιδιών που πάσχουν από χρόνια μεσογειακή αναιμία (Νόσος του COOLEY).
 - Όλων γενικά των παροχών υγειονομικής περίθαλψης αυτών που πάσχουν από χρόνια νεφρική ανεπάρκεια και υποβάλλονται σε θεραπεία υποκατάστασης ή έχουν υποστεί μεταμόσχευση νεφρού.
 - Της εξωνοσοκομειακής φαρμακευτικής περίθαλψης των σπαστικών παιδιών.
 - Των απαραίτητων φαρμάκων για τη θεραπεία του νεανικού σακχαρώδη διαβήτη (ινσουλίνη).
 - Των βαλβίδων στις περιπτώσεις χειρουργικών επεμβάσεων καρδιάς και εγκεφάλου.
 - Της νοσηλείας σε ψυχιατρεία που λειτουργούν με μορφή Ιδρύματος Δημοσίου δικαίου ή Ιδιωτικού Δικαίου αγαθοεργού πρωτοβουλίας και σε αυτοτελείς νευροψυχιατρικές ιδιωτικές κλινικές.
 - Γενικά σε κάθε άλλη περίπτωση, όταν πρόκειται για ανίατες ασθένειες ή χρόνιες παθήσεις.

Η μη συμμετοχή του υπαλλήλου στο ποσοστό συμμετοχής καλύπτει βέβαια τόσο τα κρατικά νοσοκομεία, όσο και τα ιδρύματα ΙΔ αγαθοεργού πρωτοβουλίας.
15. Καταβολή των εξόδων μετακίνησης του ασθενή και του συνοδού του από τον τόπο διαμονής του σε πόλη για κλειστή νοσοκομειακή νοσηλεία στην περίπτωση που δεν είναι εφικτή η νοσηλεία του στην πόλη όπου διαμένει.

16. Καταβολή στους συνταξιούχους ή τις συνταξιοδοτούμενες χήρες εφάπαξ δαπάνης για την κατασκευή ολικής οδοντοστοιχίας.
17. Μη συμμετοχή του υπαλλήλου σε δαπάνες προμήθειας.
 - Των απαραίτητων υλικών για τη θεραπεία της αποσιδήρωσης των παιδιών που πάσχουν από χρόνια μεσογειακή αναιμία (νόσος του COOLEY) (σύριγγες, πεταλούδες κ.λπ.).
 - Των ακουστικών βαρκοΐας για τα κωφάλαλα παιδιά, καθώς και για τα βαρήκοα παιδιά, που έχουν ανάγκη ακουστικών, ύστερα από γνωμάτευση ειδικού γιατρού Δ/ντου Κλινικής Νοσηλευτικού Ιδρύματος ΕΔ 2592/1953.
 - Των αντιδραστηρίων για εξέταση σακχάρου και οξόνης ούρων και πλαστικών συριγγών μιας χρήσης, προκειμένου για την θεραπεία των παιδιών που πάσχουν από νεανικό σακχαρώδη διαβήτη.
 - Των ειδών επίδεσης και λοιπών υλικών που είναι απαραίτητα σε αυτούς που πάσχουν από χρόνια νεφρική ανεπάρκεια και υποβάλλονται σε φορητή περιτοναϊκή κάθαρση.
18. Αναγνώριση από το δημόσιο ως ημερήσια αποζημίωση, της δαπάνης (ολικά ή μερικά) για την ειδική θεραπευτική αγωγή σαν εσωτερικών ασθενών των απροσάρμοστων παιδιών.
19. Απαλλαγή από τη συμμετοχή στη δαπάνη των φαρμάκων που είναι απαραίτητα για την αντιμετώπιση νευροψυχιατρικών παθήσεων των παιδιών συνταξιούχων στα οποία μεταβιβάστηκε η σύνταξη λόγω νευροψυχιατρικής πάθησης της αναπηρίας, προκειμένου για τυφλά παιδιά (προστατευόμενα μέλη ασφαλισμένων του δημοσίου) να γίνει υποχρέωση του δημοσίου (υγειονομική περίθαλψη).
20. Η αγωγή στα ειδικά εκπαιδευτήρια που αποσκοπεί στην άρση ή βελτίωση των συνεπειών.

**Διπλοθεσία -
Πολυθεσία**

Η πρώτη αξιολογή προσέγγιση για να αντιμετωπισθεί το τεράστιο θέμα της διπλοθεσίας και της πολυθεσίας έγινε με το Ν. 1256/82. Παλιότερα είχε γίνει κάποια προσπάθεια κυρίως με τους νόμους 641 και 1199 που όμως κατέληξε στη νομιμοποίηση των όρων αποφυγής των υποχρεώσεων των διπλοθεσιτών και πολυθεσιτών.

Η έλλειψη ενός συγκροτημένου οργάνου που θα μπορούσε να προτείνει και να ελέγξει τις διαδικασίες κατάληψης δεύτερης ή περισσότερων θέσεων, δεν επέτρεπε ούτε καν τον περιορισμό του φαινομένου, ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες που υπήρχε η πολιτική βούληση για την πάταξή του.

«...η διπλοθεσία και πολυθεσία υπάρχουν, επειδή ευνοείται η υπαρξή τους...».

Αλλά δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι διπλοθεσία και πολυθεσία υπάρχει επειδή ευνοείται η υπαρξή της. Οι περιορισμοί που κατά καιρούς μπαίνουν, καταγράφουν κάθε φορά αυτή την αλήθεια. Άλλωστε και το ίδιο το Σύνταγμα αν δεν καθιερώνει έμμεσα τουλάχιστον αναγνωρίζει την υπαρξή προβλήματος σε τέτοιο βαθμό που να αναγκάζει το Συνταγματικό νομοθέτη να θέσει περιορισμούς.

Όπως προαναφέρθηκε μέχρι το 1982 δεν μπορούσε να υπάρχει ούτε επίσημη

καταγραφή του φαινομένου. Με την ψήφιση του Ν. 1256/82 τέθηκαν πράγματι οι προϋποθέσεις για τον περιορισμό της διπλοθεσίας και σε ορισμένες περιπτώσεις για την εξάλειψή της. Συγκροτήθηκε ειδική υπηρεσία με ειδικά ειδικευμένους υπαλλήλους η οποία προχώρησε στην κωδικοποίηση των περιπτώσεων διπλοθεσίας - πολυθεσίας και παράλληλα δημιούργησε ένα πλέγμα διαδικασιών τέτοιο που να ελέγχει σε σημαντικό βαθμό τη δεύτερη ή τρίτη απασχόληση.

Όμως από το σημείο αυτό αρχίζει η αντίστροφη μέτρηση. Οι συχνές τροποποιήσεις της νομοθεσίας ιδιαίτερα σε ότι αφορά τους γιατρούς και τους καθηγητές ΑΕΙ και ΤΕΙ και οι αντίθετες αποφάσεις ανώτατων δικαστηρίων (Ελεγκτικό Συνέδριο - Συμβούλιο Επικρατείας) σε ότι αφορά τις περιπτώσεις των ιερέων - εκπαιδευτικών, επέφεραν μια γενικότερη χαλάρωση και σύγχυση που έδωσε τη δυνατότητα της επανόδου σε φαινόμενα που συνέθεταν το πριν το 1982 πλαίσιο.

Θεωρείται ιδιαίτερα ενδιαφέρον να καταγραφούν οι κοινωνικές ομάδες στις οποίες παρατηρείται σε μεγαλύτερη ένταση το φαινόμενο της διπλοθεσίας και της πολυθεσίας για να μπορέσουμε να βγάλουμε καλύτερα τα συμπεράσματά μας.

α. Γιατροί

*Η πολυθεσία των
γιατρών*

Με το ν. 1256/82 έμπαινε αποφασιστικός φραγμός στη διπλοαπασχόλησή τους και περιορίζονταν σημαντικά η δεύτερη απασχόληση. Με το ν. 1305/9.12.82, που είχε αναδρομική ισχύ από 1.9.82, δόθηκε η δυνατότητα στους γιατρούς του Δημοσίου να συμβάλλονται με Ασφαλιστικούς Οργανισμούς αρμοδιότητας Υπουργείου Κοιν. Ασφαλίσεων με αμοιβή που δεν μπορούσε να ξεπερνά ο 30% των μηνιαίων αποδοχών της οργανικής θέσης τους.

Με το Ν. 1383/83 τα Νοσηλευτικά Ιδρύματα και τα Ιδρύματα Κοιν. Πρόνοιας αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας, Πρόνοιας και Κοιν. Ασφαλίσεων αποκτούσαν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν προσωρινά γιατρούς, ειδικοτήτων που κατέχουν και άλλη θέση στο δημ. τομέα με τις προαναφερόμενες προϋποθέσεις.

Τέλος με το Ν. 1539/85 οι γιατροί εξαιρέθηκαν ευθέως από τη διπλοθεσία και μάλιστα αναδρομικά.

β) Ιερείς - Εκπαιδευτικοί

*Η διπλοθεσία
των ιερέων-
εκπαιδευτικών*

Παράλληλη είναι και η πορεία του θέματος των ιερέων - εκπαιδευτικών. Μόνον που εδώ έχουμε και την παρέμβαση δυο ανωτάτων δικαστηρίων τα οποία μάλιστα εξέδωσαν εντελώς αντίθετες αποφάσεις, για το ίδιο θέμα.

Πιο συγκεκριμένα, με το Ν. 1256/82 το θέμα αντιμετωπιζόταν με ρεαλιστικά, κατά τεκμήριο, κριτήρια, με πιο βασικό την παροχή δυνατότητας να ασκούν οι ιερείς - εκπαιδευτικοί το λειτούργημα του εκπαιδευτικού σε κοινότητες ή Δήμους που ο πληθυσμός τους δεν υπερέβαινε τις 3.000.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας με την 4045/83 απόφασή του έκρινε ότι οι σχετικές διατάξεις του Ν. 1256/82 είναι αντισυνταγματικές, χωρίς μάλιστα να αναφερθεί σε κάποιο όριο αποδοχών. Ακολούθησε ο ν. 1400/83 ο οποίος αντιμετώπισε το θέμα νέα βάση. Πιο συγκεκριμένα με διατάξεις οι κληρικοί που κατείχαν και δεύτερη θέση προτού εφαρμοσθεί ο Ν. 1256 θα μπορούσαν να την διατηρήσουν με αποδοχές που δεν

θα ξεπερνούσαν τα 3/5 των αντίστοιχων αποδοχών του Προέδρου του Αρείου Πάγου.

Το ΣΤΕ όμως είχε διαφορετική και από αυτή την άποψη του Νομοθέτη. Η άποψη αυτή διατυπώθηκε στην 1030/85 απόφασή του με την οποία κρίθηκαν ως αντισυνταγματικές και οι διατάξεις του Ν. 1030/85, ως προς τον περιορισμό των αποδοχών στα 3/5 και αποφάνθηκε ότι ο μόνος περιορισμός που μπορεί να ισχύσει είναι αυτός του άρθρου 6 του Ν. 1256/82, δηλαδή κανένας ουσιαστικά περιορισμός.

Για το ίδιο θέμα η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου γνωμοδότησε (25/85 συν.) ότι οι σχετικές διατάξεις του Ν. 1400/83 δεν είναι αντισυνταγματικές. Ωστόσο η πολιτεία αναγκάστηκε να καταβάλει τα επιπλέον των 3/5 ποσά στους εκπαιδευτικούς - κληρικούς, σαν να μην ίσχυσαν ποτέ γι' αυτούς οι περιορισμοί των νόμων για τη διπλοθεσία.

*Η περίπτωση
των καθηγητών
ΑΕΙ-ΤΕΙ*

γ) Καθηγητές ΑΕΙ - ΤΕΙ

Στην περίπτωση των καθηγητών ΑΕΙ-ΤΕΙ ο άξονας των διαφορετικών απόψεων δεν κινείται τόσο γύρω από το ύψος των αποδοχών ή από τη δυνατότητα κατάληψης δεύτερης θέσης, αλλά γύρω από το προσδιορισμό της κύριας - οργανικής θέσης.

Όταν κάποτε λυθεί το τεράστιο αυτό θέμα για το ποια δηλαδή μπορεί να λογίζεται ως κύρια - οργανική θέση, αναμένεται η αναδρομική νομοθετική κάλυψη και των επιπλέον θέσεων και των επιπλέον αποδοχών τους.

Περαιτό να τονισθεί ότι παραπλήσια είναι και η αντιμετώπιση του θέματος της κατάληψης μιας ή περισσότερων θέσεων από συνταξιούχους. Με τη μόνη διαφορά ότι εδώ γίνεται προσπάθεια να ξεφύγουν από τους περιορισμούς οι έμμεσοι συνταξιούχοι. Όπως είναι γνωστό ως έμμεσοι συνταξιούχοι θεωρούνται εκείνοι οι συνταξιούχοι που θεμελίωσαν δικαίωμα σύνταξης όχι με παροχή υπηρεσίας στο Δημόσιο αλλά κατά μεταβίβαση. Στον κύκλο των διπλοαπασχολούμενων συνταξιούχων περίοπτη θέση κατέχουν οι στρατιωτικοί.

*Η κοινωνική
διάσταση του
φαινομένου*

Όπως είναι γνωστό βρισκόμαστε σε μια περίοδο όπου η ανεργία και η υποαπασχόληση έχουν πάρει τεράστιες διαστάσεις. Δεν είναι θέμα της εισήγησης να αναλύσει με ιδιαιτερότητα τους λόγους που τις προκαλούν. Όταν όμως η ύπαρξή τους αποτελεί μια πραγματικότητα, που δεν αμφισβητείται από κανέναν, κρίνεται ιδιαίτερα αναγκαίο να αναζητηθούν οι αιτίες του παράλληλου φαινομένου της διπλοθεσίας και της πολυθεσίας, το οποίο με την έννοια αυτή παίρνει τραγικές διαστάσεις.

Γιατί πράγματι είναι τραγικό την ώρα που ο ένας αναζητεί απασχόληση για να αντιμετωπίσει στοιχειώδεις βιοτικές ανάγκες, ο άλλος να έχει την πολυτέλεια της δεύτερης, τρίτης ή και περισσότερων θέσεων.

Είναι προφανές ότι οι επιπτώσεις της πολυθεσίας στην αναζητούμενη από όλους αύξηση της παραγωγικότητας είναι ευθέως ανάλογες με την έκταση του φαινομένου. Δεν μπορεί να ζητείται παραγωγική παρουσία κάποιου σε δυο ή περισσότερες θέσεις, όταν ταυτόχρονα αντιμετωπίζεται θέμα εντατικοποίησης της εργασίας.

Εκείνο πάντως το οποίο με βεβαιότητα θα πρέπει να αναμένεται είναι η έντονη καταναλωτική παρουσία του σε κατευθύνσεις που υπερβαίνουν τις δυνατότητες των μισθοσυντήρητων. Με την κατοχύρωση της πολυαπασχόλησης αναδύεται ως συνέπεια

η εκμηδένιση ή ο περιορισμός των όποιων δυνατοτήτων του πολυαπασχολούμενων. Έτσι δεν μπορεί να θεωρείται υπερβολή ότι η πρόβλεψη και προστασία της πολυθεσίας δημιουργεί στην ουσία στρατιές υποαπασχολούμενων που δεν μπορούν να προσφέρουν ακόμα και στην περίπτωση που θα το επιθυμούσαν.

Παράλληλα δημιουργείται η εύλογη απορία της εξεύρεσης του απαιτούμενου χρόνου, αυτού τουλάχιστον που είναι απαραίτητος για μια αξιόλογη προσφορά εργασίας. Είναι γεγονός ότι σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις είναι αναγκαία η διασφάλιση δυνατότητας παροχής υπηρεσιών σε δυο τομείς. Όμως η μέχρι σήμερα εμπειρία έχει δείξει ότι το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε κοινωνικές ομάδες που δεν χαρακτηρίζονται από την ιδιαιτερότητα της επιστημονικής τους γνώσης, αλλά από την ιδιαιτερότητα της θέσης τους στον ιστό της κοινωνίας.

Η αναγκαιότητα να υπάρξει η θέληση της πολιτείας για την εξάλειψη της απαράδεκτης αυτής διάκρισης των πολιτών, αποτελεί την πεμπτουσία του προβλήματος. Θεωρείται βεβαιωμένο ότι μέχρι σήμερα τουλάχιστον οι προσπάθειες της πολιτείας συνέκλιναν στη νομιμοποίηση της άνισης μεταχείρισης, με την προώθηση των δήθεν ιδιαιτεροτήτων της επιστημονικής γνώσης που έκρινε αναγκαίο να αξιοποιηθεί.

Άλλωστε η δεύτερη απασχόληση είναι στην αποκλειστική αρμοδιότητα και στην διακριτική ευχέρεια των βασικότερων θεσμοθετημένων οργάνων της Πολιτείας. Αν τα όργανα αυτά το επιθυμούσαν δεν θα υπήρχε καμιά δυνατότητα πολυαπασχόλησης τουλάχιστον στον Δημόσιο τομέα.

Επισημαίνεται ιδιαίτερα ότι η πλήρης αποδυνάμωση των διατάξεων του Ν. 1256/82 ήρθε σε μια εποχή που συζητούνται τρόποι εξεύρεσης θέσεων εργασίας με βάση προτάσεις που ανατρέπουν τις μέχρι σήμερα καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις και τις υπάρχουσες ισορροπίες, σε βάρος των εργαζομένων (Μερική απασχόληση κ.λπ.). Ως φαινόμενο η πολυθεσία πρέπει να ενταχθεί στη γενικότερη αντίληψη και στον τρόπο θεώρησης του δικαιώματος εργασίας των πολιτών, της λεγόμενης ισονομίας και των δήθεν ίσων ευκαιριών ανάδειξης που χαρακτηρίζει τις ανοιχτές οικονομίες.

Η ίδια η πολυαπασχόληση ενέχει και το στοιχείο της οξυμένης αντίφασης. Από τη μια μεριά θεσπίζονται φραγμοί για τον περιορισμό του και από την άλλη κρίνεται αναγκαία η ύπαρξή του και προωθείται. Αν όμως η πολιτεία ενδιαφερόνταν πράγματι για την αξιοποίηση ιδιαιτέρων περιπτώσεων της επιστημονικής γνώσης και της κοινωνικής εμπειρίας, ποιος δικαιολογητικός λόγος θα μπορούσε να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα σε μια τέτοια προσπάθεια;

Η υποκριτική αντιμετώπιση του θέματος δείχνει καθαρά ότι η πολιτεία δεν ενδιαφέρεται πραγματικά για την αξιοποίηση της επιστημονικής γνώσης και αυτοαναιρείται και όταν προβάλλει την αναγκαιότητα της ύπαρξης και όταν προβάλλει την αναγκαιότητα της πάταξης της πολυαπασχόλησης.

Προτάσεις

Ύστερα από τα παραπάνω προτείνονται:

1. Να αναδειχθεί η πολιτική βούληση ότι η πολυθεσία αποτελεί κοινωνικό αδίκημα και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται.
2. Να επαναφερθούν, να ενδυναμωθούν και να επεκταθούν οι διατάξεις του Ν. 1256/82 προς την κατεύθυνση της πλήρους εξάλειψης της απασχόλησης σε δεύτερη ή περισσότερες θέσεις.

3. Η ενεργοποίηση και επέκταση των διοικητικών και άλλων ποινών τόσο στους διπλοθεσίτες - πολυθεσίτες, όσο και στα θεσμοθετημένα όργανα της πολιτείας που καλύπτουν και αποδέχονται τις υπηρεσίες τους.
4. Πλήρης και εντελώς εξειδικευμένη περιγραφή των περιπτώσεων εκείνων που είναι εντελώς αναπόφευκτα ή χρησιμοποίηση κάποιου σε δεύτερη θέση και η ολοκληρωτική απαγόρευση σε περισσότερους τομείς.
5. Επειδή έχει παρατηρηθεί κάποια σύγχυση ιδιαίτερα σε ότι αφορά το χαρακτήρα του διευρυμένου δημόσιου τομέα προτείνεται ο σαφής επαναπροσδιορισμός του με σημείο αναφοράς την κρατική εποπτεία και τη χρηματοδότησή του από τον κρατικό προϋπολογισμό.
6. Η θέσπιση δραστικών αντικινήτρων για κατοχή δεύτερης θέσης (φορολογίας) και
7. Η ολοκληρωτική κατάργηση της έμμισθης απασχόλησης στους συνταξιούχους.

Στεγαστικό

Το πρόβλημα της στέγης είναι ασφαλώς θέμα γενικότερο με κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις. Εδώ όμως θα περιοριστούμε στο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και κυρίως του Δημοσίου.

Όπως είναι γνωστό για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο δεν ισχύουν καν οι όροι και οι προϋποθέσεις που ισχύουν για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, για απόκτηση κατοικίας. Η μόνη βοήθεια η οποία τους παρέχεται είναι τα δάνεια κυρίως από το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο και το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Το ύψος όμως του δανείου και οι όροι δεν μπορούν να θεωρηθούν ικανοποιητικοί. Και τούτο γιατί το μεν ύψος του δανείου δεν ανταποκρίνεται στο κόστος της αγοράς οι δε χρονικοί περιορισμοί για αξιοποίηση του δανείου στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αδύνατο να τηρηθούν. Αν σ' αυτά τα προβλήματα προστεθεί και το πρόβλημα των υψηλών επιτοκίων και των υψηλών δόσεων για επιστροφή του δανείου τότε γίνεται σαφές ότι πράγματι για τους εργαζόμενους του Δημοσίου ή πολιτική στέγασης δεν είναι καθόλου ικανοποιητική.

Επειδή η στέγη τον τελευταίο καιρό γίνεται θέμα εκμετάλλευσης από τους ιδιοκτήτες, οι οποίοι αξιοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων και του λαού γενικά, για εξασφάλιση στέγης και αυξάνουν τα ενοίκια σε παράλογα ύψη, είναι περισσότερο από κάθε άλλη φορά επιτακτική η ανάγκη για άμεση και ριζική αντιμετώπιση του προβλήματος.

«...να διαμορφωθεί
μια νέα πολιτική
σχετικά με το θέμα
στέγη...»

Απαιτείται κατά τη άποψή μας να διαμορφωθεί μια νέα πολιτική σχετικά με το θέμα στέγη μέσα από μια διαδικασία διαλόγου με το ΕΚ προκειμένου να εξασφαλιστούν ευνοϊκότεροι όροι υλοποίησης ενός στεγαστικού προγράμματος.

Εκτιμούμε πως σ' αυτή τη φάση πρέπει κατ' αρχήν να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των παρεχομένων δανείων και ταυτόχρονα να γίνουν ευνοϊκότεροι οι όροι για τους δικαιούχους. Ειδικότερα:

1. Να αυξηθεί το ύψος του δανείου, έτσι ώστε να επαρκεί για την αγορά κατοικίας.
2. Να αυξηθούν τα χρονικά όρια για αξιοποίηση του δανείου.
3. Να αυξηθεί το αφορολόγητο όριο για απόκτηση πρώτης κατοικίας στα επίπεδα της

πραγματικής αξίας των ακινήτων.

4. Να μειωθεί το ύψος του επιτοκίου.

Πρέπει επίσης στα πλαίσια μιας πιο αποφασιστικής αντιμετώπισης του όλου θέματος να εξεταστεί η σύσταση ανάλογου φορέα με τον ΟΕΚ και για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο. Μέσα από έναν τέτοιο οργανισμό μπορεί πράγματι να αναπτυχθεί ένα δυναμικό πρόγραμμα στεγαστικής πολιτικής που να αντιμετωπίσει το πρόβλημα ενώ ταυτόχρονα μπορεί να εξασφαλιστεί η μείωση του κόστους της στέγης και η υψηλή ποιότητα κατασκευής.

Παράλληλα με τα παραπάνω πρέπει να δραστηριοποιηθεί και η ΔΕΠΟΣ στην αρμοδιότητα της οποίας ανήκουν κτίρια του Δημοσίου. Η ΔΕΠΟΣ μπορεί να ανακαινίσει αυτά τα ακίνητα και να τα διαμορφώσει έτσι που να είναι κατάλληλα για στέγη. Μια τέτοια προσπάθεια πρέπει και μπορεί να γίνει με προτεραιότητα τις τουριστικές περιοχές, όπου και η προσφορά στέγης είναι μικρή και το ύψος του ενοικίου ιδιαίτερα υψηλό. Στο βαθμό που ασκηθεί μια τέτοια πολιτική από τη ΔΕΠΟΣ είναι δυνατόν να εξασφαλιστούν πολλά διαμερίσματα με χαμηλό ενοίκιο το οποίο δεν υπερβαίνει το 25% του μέσου μισθού στο Δημόσιο, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί τρόπο παρέμβασης στην αγορά.

*Το πρόβλημα της
απελευθέρωσης των
ενοικίων*

Τέλος σε σχέση με το πρόβλημα που ανέκυψε ύστερα από την απελευθέρωση των ενοικίων πρέπει:

1. Να παγώσουν εκ νέου τα ενοίκια και οι νόμιμες αυξήσεις, να μην υπερβαίνει το ύψος του πληθωρισμού. Το πάγωμα να μην αφορά το 3μηνο Οκτωβρίου - Δεκεμβρίου 1986 αλλά να είναι μόνιμο.
2. Να απαγορευτούν όλες οι εξώσεις εκτός των περιπτώσεων ιδιοκατοίκησης και όταν αυτές αφορούν πραγματικές περιπτώσεις. 5η Εισήγηση: "Συνταξιοδοτικά - διεκδικητικό πλαίσιο":

Θέσεις των παρατάξεων

Σπύρος Γιατρός
ΠΑΣΚ

«... Συνάδελφοι, η πορεία της ΑΔΕΔΥ στα τρία αυτά χρόνια εμείς πιστεύουμε ότι δικαιώνεται από τα πράγματα.

Η σημερινή κατάσταση στο δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα επιβεβαιώνει αυτή την άποψη. Αν κοιτάξουμε ποια είναι η κατάσταση του συνδικαλιστικού μας κινήματος σήμερα στο επίπεδο της οργάνωσής του, το επίπεδο της διαμόρφωσης στόχων, στο επίπεδο της πολιτικής συνειδητοποίησης των μελών του και στο επίπεδο της σύνδεσης του δημοσιοϋπαλληλικού με το ευρύτερο λαϊκό κίνημα, πραγματικά δείχνει ότι έγιναν άλματα προς τα μπρος, σε σχέση με την κατάσταση που επικρατούσε στο παρελθόν.

Όλη αυτή η πορεία της ΑΔΕΔΥ εκφράστηκε και σήμερα με την ομιλία του προέδρου που πραγματικά καταρρίπτει τον μύθο του κυβερνητικού συνδικαλισμού.

Στην ανάπτυξη της δράσης της ΑΔΕΔΥ υπάρχουν κάποιοι περιοριστικοί παράγοντες που διαφάνηκαν ήδη από το 25ο συνέδριο.

Αρνητικά στοιχεία που επηρέασαν την πορεία και καθόρισαν σ' ένα βαθμό την αποτελεσματικότητα, ήταν από την πρώτη ημέρα η αμφισβήτηση της διοίκησης είτε με το χαρακτηρισμό της δοτής από κάποιους, είτε με την αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας του συνεδρίου από κάποιους άλλους.

Η λογική αυτή που διαφάνηκε στο 25ο συνέδριο επιβεβαιώθηκε στην 3χρονη πορεία του Γενικού Συμβουλίου.

Ποια ήταν αυτή η λογική που επιβεβαιωνόταν καθημερινά στη λειτουργία του Γενικού Συμβουλίου; Ήταν η λογική γιατί να καταξιώσουμε κάτι που δεν το ελέγχουμε.

Βέβαια, οι επιλογές που έγιναν από τη διοίκηση της ΑΔΕΔΥ και τούτο είναι ένα από τα θετικότερα στοιχεία διατήρησαν λεπτές ισορροπίες.

Αυτή όμως η λογική προσδιόρισε τακτικές που περιορίζαν τις δυνατότητες παρέμβασης και στο δημοσιοϋπαλληλικό κόσμο και στην πολιτεία και στην κοινωνία.

Στα επιμέρους ζητήματα για να μην κάνουμε αναφορά έγιναν επιλογές και διαμορφώθηκαν θέσεις που για πρώτη φορά έδιναν μια προοπτική στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Αλλά ακολουθώντας τη λογική της πλήρους αμφισβήτησης προσπαθήσαμε να μηδενίσουμε μια ολόκληρη πορεία. Θα πω για παράδειγμα μόνο το μισθολόγιο. Σίγουρα δεν έλυσε το οικονομικό πρόβλημα και ποτέ η διοίκηση της ΑΔΕΔΥ δεν υποστήριξε κάτι τέτοιο.

Κατοχύρωσε όμως αρχές που ενοποιούν τους εργαζόμενους και που στα πλαίσια αυτών των αρχών μπορεί να διεκδικηθούν οι οικονομικές αναπροσαρμογές. Και τούτο είναι ένα ουσιαστικό ζήτημα η κατοχύρωση κάποιων αρχών που για χρόνια διεκδικούσε το συνδικαλιστικό μας κίνημα.

Γενικότερα στο ζήτημα της οικονομικής πολιτικής στάθηκε υπεύθυνα, προσδιορίζοντας το βραχυπρόθεσμο πρόβλημα της προστασίας του εισοδήματος και το μακροπρόθεσμο στόχο της εξόδου από την κρίση.

Εδώ συνάδελφοι, φυσικόν ήταν να εκφραστούν διαφωνίες γιατί είναι ζήτημα και ιδεολογικών και πολιτικών επιλογών.

Η ΑΔΕΔΥ με τις αποφάσεις που πήρε έδωσε και την προοπτική τη δική της για την έξοδο από την κρίση.

Είναι η αυτοδύναμη οικονομική ανάπτυξη με όρους κοινωνίας. Κατά την αντίληψή μας ο κρατισμός και η ιδιωτική πρωτοβουλία δεν δίνουν διέξοδο. Γιατί η ανάπτυξη προς όφελος του λαού μπορεί να γίνει από την κοινωνία και όχι από εξουσιαστικούς μηχανισμούς που επιβάλλονται στην κοινωνία.

Αυτή η θέση δημιουργούσε σίγουρα διαφοροποιήσεις που εκφραζόνταν και στο συνδικαλιστικό επίπεδο.

Η μία άποψη για την έξοδο από την κρίση φυσικά είναι ο φιλελευθερισμός, από συναδέλφους που δεν έχουν κατανοήσει ακόμα και τη σημερινή καπιταλιστική πραγματικότητα. Γιατί η καπιταλιστική οικονομία η ίδια δεν μπορεί να λειτουργήσει σαν αυτορυθμιζόμενη. Ο ελεύθερος ανταγωνισμός που έχει οδηγήσει; Έχει οδηγήσει στην αναίρεσή του μέσα από την ανάπτυξη των μονοπωλίων.

Στα πλαίσια δηλαδή, του ανταγωνισμού επιβάλλεται ο ισχυρότερος, εξαφανίζει όλους τους υπόλοιπους και μένει μόνος του. Για ποια ελευθερία ανταγωνισμού λοιπόν μιλάμε, ακόμα και μέσα στο ίδιο το καπιταλιστικό σύστημα;

Είναι η ελευθερία όπως επανειλημμένα έχουμε τονίσει των εκμεταλλευτών να εκμεταλλεύονται τον εργαζόμενο λαό. Αυτή η ελευθερία εκφράζεται μέσα από το φιλελευθερισμό είτε τον πούμε παλιό, είτε τον πούμε νέο.

Σ' αυτή ακριβώς την ελευθερία εμείς είμαστε αντίθετοι. Πραγματικά επικεντρώνεται το ενδιαφέρον από αυτή την πλευρά πού; Στη δίκαιη κατανομή του εισοδήματος. Μα, δεν μπορεί να υπάρξει τέτοια κατανομή του εισοδήματος αν δεν αλλάξουν οι δομές της κοινωνίας, αν δεν αλλάξουν οι παραγωγικές σχέσεις.

Χωρίς παρέμβαση στην παραγωγική διαδικασία σίγουρα δεν μπορείς να αλλάξεις το εποικοδόμημα.

Από την πλευρά αυτή κόπτονται οι συνάδελφοι υπέρ της ταξικής κοινωνίας. Γιατί θέλουν την ταξική κοινωνία; Γιατί διατηρούν για τον εαυτό τους και τα παιδιά τους τη μάταιη ελπίδα ότι δεν θα είναι αυτοί στην κατώτερη τάξη. Αλλά κάποιος άλλος θα είναι η κατώτερη τάξη και αυτοί θα μπορέσουν να ανέβουν στην ανώτερη.

Είναι αυτό που λέμε μικροαστική νοοτροπία. Χθες κάποιος συνάδελφος από αυτή την παράταξη μίλησε για την ιδανική πολιτεία του Πλάτωνα, φαντάζομαι ότι τον εαυτό του θα τον τοποθετούσε στους ελεύθερους, ότι δεν θα μιλούσε για ιδανική πολιτεία του Πλάτωνα αν ήξερε ότι ο ίδιος θα ήταν στους δούλους.

Τέτοιες ιδανικές πολιτείες λοιπόν, εμείς τις απορρίπτουμε. Εμείς διεκδικούμε την ισότητα μέσα στην κοινωνία γι' αυτό και η ταξική πάλη για μας είναι ουσιαστική και δεν επιφυλάσσουμε ανώτερες και καλύτερες κυρίαρχες θέσεις σε κάποιους και θέσεις καταπιεζόμενες για κάποιους άλλους.

Αυτή λοιπόν, η ιδεολογική και η πολιτική διαφωνία μοιραίο ήταν να εκφραστεί και στο συνδικαλιστικό επίπεδο και να δημιουργηθούν προβλήματα και σε τέτοιο βαθμό

που θα μπορούσαν κάπου να είχαν αποφευχθεί και θα πω στη συνέχεια πώς θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί...».

«... Η ΠΑΣΚ έδωσε δείγματα γραφής ότι μπορεί να ξεπεράσει τις κομματικές σκοπιμότητες, ας δώσουν τέτοια δείγματα συνάδελφοι και από τις υπόλοιπες παρατάξεις που δεν τα έχουμε δει.

Τα συνδικάτα κατά τη δική μας αντίληψη και αυτή την πρακτική πιστεύουμε και τη λογική επιβεβαίωσε η θητεία της απερχόμενης διοίκησης, τα συνδικάτα δεν πρέπει να αποτελούν τη φωνή των κομμάτων της κυβέρνησης προς το μαζικό κίνημα.

Αντίθετα πρέπει να αποτελούν τη φωνή του μαζικού κινήματος και προς τα κόμματα και προς την κυβέρνηση. Αυτή την πρακτική επιβεβαίωσε η πορεία της διοίκησης που σήμερα απέρχεται.

Επειδή η απερχόμενη διοίκηση δούλεψε προς τις παραπάνω κατευθύνσεις γι' αυτό εμείς προτείνουμε την υπερψήφιση των πεπραγμένων.

Συνάδελφοι, δεν έχουμε το δικαίωμα να μηδενίζουμε μία θετική, μια δημιουργική πορεία. Ο καθένας σίγουρα έχει το δικαίωμα και πρέπει να διεκδικεί περισσότερα απ' αυτά που έγιναν, δεν έχει όμως το δικαίωμα να αρνείται αυτά που έγιναν. Και θα έρθει η ώρα στη διάρκεια αυτής της διαδικασίας να δούμε ποιοι είναι εκείνοι που θα μπουνε στη λογική του όλα ή τίποτα.

Συνάδελφοι, στάθηκα μόνο σε κάποια σημεία της πορείας της ΑΔΕΔΥ γιατί η ΑΔΕΔΥ και η διοίκησή της κρίνεται σήμερα. Σήμερα δεν κρίνεται η κυβέρνηση. Θα μπορούσαμε φυσικά να κάνουμε κριτική στην κυβέρνηση και την έχουμε κάνει, αλλά σήμερα κρίνεται η απερχόμενη διοίκηση και γι' αυτό ακριβώς κεντράρησα εδώ το ζήτημα. Εκείνο που έχει σημασία σε τέτοια συνέδρια είναι να δούμε τι κάνει το μαζικό κίνημα και όχι τι κάνουν οι κυβερνήσεις, γιατί κατά τη δική μας αντίληψη τις επαναστάσεις δεν τις κάνουν οι κυβερνήσεις, τις επαναστάσεις τις κάνουν οι λαοί...».

Βαγγέλης
Περουτσέας
ΔΑΚΔΥ

«... Και έτσι κατ' αυτό τον τρόπο απολογούμαι και εγώ για ό,τι έκανα γιατί σήμερα απολογείται όχι η ηγεσία η εκτελεστική, αλλά και κάποιοι άλλοι που αναγκάστηκαν να μην βρίσκονται σήμερα στην Εκτελεστική παρ' όλο που ήταν δεύτερη δύναμη.

Εν πάση περιπτώσει σαν γενικός σύμβουλος θα σας πω το τι κάναμε εμείς εκεί μέσα.

Εμείς προσπαθήσαμε σε κάθε περίπτωση να φερθούμε όχι ως αντιπολίτευση, αλλά να κρατήσουμε την πλειοψηφία της ΑΔΕΔΥ από ένα κατήφορο που την είχε πάρει, γιατί ο συνδικαλισμός σ' αυτή την τριετία ήταν η συμπαράταξη, ήταν εκείνος ο εργοδοτικός συνδικαλισμός που μπήκε από την άλλη πόρτα.

Ήταν εκείνος ο συνδικαλισμός που μόνο με κάποιο απώτερο κοινωνικό μισθό, ξεχνούσε τα καθημερινά προβλήματα του εργαζόμενου.

Με κάποια σκέψη ότι μπορεί ο εργαζόμενος να έχει μια καλύτερη κοινωνική μεταχείριση αύριο, ξεχνούσε ότι σήμερα πεινάει. Και δεν ξεχνούσε μόνο αυτό. Δεν θυμόταν ακόμα ότι κάθε μέρα που έρχεται εκ των πραγμάτων ήταν χειρότερη από την προηγούμενη.

Η θέρμανση η φετινή θα είναι πολύ ακριβότερη και πιο δυσβάσταχτη απ' ό,τι ήταν η περσινή μια και μπαίνει χειμώνας. Και γιατί ακριβώς; Γιατί η κυβέρνηση που ήθελε να μας συμπαρασταθεί δεν έβλεπε πίσω της το χάος των σκανδάλων που υπήρχε στα διυλιστήρια και όπου αλλού.

Έκανε τον εργαζόμενο πολιτικό φυτό. Δεν αντιδρούσε ο εργαζόμενος. Γινόταν απεργία, συμμετοχή μηδέν, γιατί; Γιατί δεν σκεφτόταν. Δεν σκεφτόταν να αγωνιστεί γιατί έβλεπε ότι κάθε αγώνας είναι μάταιος. Είναι προδομένος, οπότε δεν υπήρχε περίπτωση να χάσει ακόμα και το διχίλιο του ημερομισθίου του.

Κάθε επιλογή ήταν μέσα στα πλαίσια λοιπόν, αυτής της «συμπαράστασης» που ειλικρινά περίμενε τον κοινωνικό μισθό. Μήπως όμως υπήρχε συμμετοχή σε κάποιο όργανο θεσμοθετημένο; Ήταν να συμμετάσχουμε κάπου, αλλά μετά από αυτή την ουρανοκατέβατη πράξη νομοθετικού περιεχομένου αναγκαστήκαμε και από εκεί να αποχωρήσουμε.

Στο οικονομικό θέμα μια λέξη μόνο. Άραγε ψηφίσαμε στην ΑΔΕΔΥ εμείς, να περάσει το μισθολόγιο που εσείς ψηφίσατε στο 25ο συνέδριο;...»

Δημήτρης
Αγκαβανάκης
**Δημοσιούπαλληλική
Ενότητα**

«... Από την πλευρά μας και εμείς σαν Δημοσιούπαλληλική Ενότητα χαιρετίζουμε το 26ο συνέδριο της ΑΔΕΔΥ και το θεωρούμε μεγάλης σημασίας γιατί συνέχεται μέσα σε συνθήκες όξυνσης των καιτών προβλημάτων μας εξαιτίας της αντιλαϊκής οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης και της επίθεσης του νεοφιλελευθερισμού με στόχο να εξυπηρετήσει μακρόχρονα συμφέροντα της ολιγαρχίας του τόπου.

Αγαπητοί συνάδελφοι, ύστερα και από την εισήγηση που ακούστηκε έχουμε να δηλώσουμε πως τα πεπραγμένα της απερχόμενης διοίκησης της ΑΔΕΔΥ θα τα κρίνουμε από τη σκοπιά των συμφερόντων και των διαρκώς αυξανόμενων αναγκών των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και σε σχέση με το κατά πόσο αυτά συνέβαλαν στον εκδημοκρατισμό της δημόσιας διοίκησης και στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος.

Και πρώτα - πρώτα η απερχόμενη διοίκηση που με ευθύνη της απόλυτης πλειοψηφίας, δηλαδή της ΠΑΣΚ έκανε αυτές ή τις άλλες επιλογές συνέβαλε στο να λυθούν σε θετική κατεύθυνση τα οικονομικά αιτήματα των δημοσίων υπαλλήλων;

Όσον αφορά το αίτημα του ενιαίου μισθολογίου βαθμολογίου η φιλοκυβερνητική πλειοψηφία αφού παραβίασε τις 25 βασικές αρχές του ενιαίου μισθολογίου βαθμολογίου που αποφάσισε το 25ο συνέδριο, αποδέχτηκε τον κυβερνητικό νόμο 1505 και όχι μόνο διαχωρίζει το μισθολόγιο από το βαθμολόγιο, όχι μόνο δεν θεσμοθετεί ενιαίο βαθμολόγιο, αλλά και διατηρεί την επιδοματική πολιτική, τις μισθολογικές ανισότητες, τους χαμηλούς βασικούς μισθούς και άλλα αρνητικά χαρακτηριστικά που είχαμε και στα προηγούμενα δημοσιούπαλληλικά μισθολόγια.

Μάλιστα η πλειοψηφία αφού αποδέχτηκε αυτή την κυβερνητική επιλογή περιορίσε τη διεκδίκησή της μόνο στη σύντομη κατάθεση στη Βουλή και ψήφιση του σχετικού νομοσχεδίου εξαγγέλοντας μάλιστα και απεργία που βέβαια στην πορεία ανέστειλε.

Στη δικαιολογημένη κριτική της παράταξής μας γι' αυτή την τακτική η πλειοψηφία μέσα από την ΑΔΕΔΥ, μέσα από την Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ έβγαλε

ανακοίνωση λίβελο ενάντια μας αποκαλώντας μας κακόβουλους. Και όμως δυστυχώς έρχεται τώρα η ζωή και μας δικαιώνει και περισσότερο οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι που βλέπουν το μισθολόγιο που έχει φτάσει.

Ακόμα με ευθύνη ξανά της πλειοψηφίας η ΑΔΕΔΥ κάλυψε απόλυτα τουλάχιστον μέχρι τον Οκτώβρη του '85 την κυβερνητική οικονομική πολιτική, των στενωπών και της μονόπλευρης λιτότητας για τους εργαζόμενους...».

«... Στην επιμονή μας να καταδικάσει η ΑΔΕΔΥ την έκθεση Χαλικιά το Μάη του '85 που προετοίμαζε τα αντιλαϊκά μέτρα του Οκτώβρη της ίδιας χρονιάς η πλειοψηφία πάλι στάθηκε πεισματικά αρνητική θεωρώντας τον κ. Χαλικιά κάποιο πρόσωπο χωρίς πολιτική σημασία.

Και όταν τον Αύγουστο του '85 άρχισαν να τσιμπάνε οι υποδείξεις του κ. Χαλικιά η πλειοψηφία μπλεγμένη στα δίχτυα των ρεφορμιστικών αυταπατών με ανακοίνωση που πέρασε από την ΑΔΕΔΥ έλεγε οι εργοδοτικοί κύκλοι είναι καιρός να αλλάξουν νοοτροπία και τακτική ώστε όλοι μαζί να αποδυθούμε σε κοινή προσπάθεια για το ξεπέραςμα των προβλημάτων προς όφελος των Ελλήνων.

Μόνο όταν τον Οκτώβρη του '85 άρχισαν να δαγκώνουν τα οικονομικά κυβερνητικά μέτρα έγιναν κάποια θετικά βήματα από την ΑΔΕΔΥ όπως η αποχώρησή της από το ΕΣΑΠ και ο προγραμματισμός αγώνων ενάντια σ' αυτά τα μέτρα, μόνο που και πάλι αυτούς τους αγώνες η πλειοψηφία τους αποδυνάμωνε αφού δεν τους έδινε ούτε πλήρες περιεχόμενο... ούτε προοπτική και το κυριότερο μέσα από αυτούς δεν ανάδειχνε τις γεννησιουργές αιτίες των οικονομικών προβλημάτων που βρίσκονται στην υπαγορευμένη από την ΕΟΚ στο διεθνές νομισματικό ταμείο και αν θες αντιλαϊκή οικονομική πολιτική...».

«... Συνάδελφοι, στα τρία χρόνια που πέρασαν από το 25ο συνέδριο η κυβέρνηση επιχείρησε να απονευρώσει τα αιτήματά μας να τους αφαιρέσει όλα εκείνα τα στοιχεία που τους δίνουν μια δυναμική υπέρβαση των περιοριστικών πλαισίων της διαχείρισης του σημερινού συστήματος και να τα εντάξει στη δική της λογική των ανώδυνων για το σύστημα εκσυγχρονισμών.

Η πλειοψηφία της ΑΔΕΔΥ με την πρακτική της άκριτης αποδοχής αυτών των κυβερνητικών επιλογών με τα δημοσιεύματα στην Υπαλληλική περί κοινωνικού μισθού και λαϊκής συμμετοχής που κατά την εκτίμησή της θεσμοθετήθηκαν. Με τις ανακοινώσεις της που αναφέρει πως στη χώρα μας στέφεται με επιτυχία ο σοσιαλισμός π.χ. ανακοίνωση της ΑΔΕΔΥ για την Πρωτομαγιά του '84 κλπ όχι μόνο έβλαψε τα συμφέροντα των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και έγινε ο κήρυκας του ρεφορμισμού και της ιδεολογικής πολιτικής σύγχισης στους δημόσιους υπάλληλους.

Οι ευθύνες της επομένως είναι μεγάλες και δεν μπορούν να κρυφτούν πίσω από τις αποπροσανατολιστικές γενικολογίες, τις αοριστολογίες και τις πομπώδεις εκφράσεις που περιέχονται στο κείμενο του απολογισμού που παρουσίασε χθες εδώ πέρα ο γενικός γραμματέας της ΑΔΕΔΥ.

Ίσα - ίσα οι δημόσιοι υπάλληλοι και από αυτό το κείμενο που μηδενίζει τους αγώνες τους που θεωρεί συλλήβδην όλους τους εργαζόμενους στο δημόσιο συντεχνίτες με αταξική νοοτροπία, όπως λέει, που αποπνέει βαθιές ρεφορμιστικές απόψεις για κοινωνικό έλεγχο πάνω στο κεφάλαιο και που αφήνει στο απυρόβλητο την κυβέρνηση, την κυβερνητική αντιρατσιστική πολιτική θα μπορέσουν εύκολα να βγάλουν τα συμπεράσματά τους.

Παραπέρα θα κατανοήσουν πόσο επιζήμια ήταν αυτή η αυτοδυναμία της ΠΑΣΚ στην ΑΔΕΔΥ και θα συνειδητοποιήσουν πως μόνο η σύμπραξη όλων σε μια συνεπή αγωνιστική πορεία δημιουργεί προϋποθέσεις ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Θα συνειδητοποιήσουν πως υπάρχει μια και μοναδική διαχωριστική γραμμή που τοποθετεί από τη μια το ξένο και ντόπιο κεφάλαιο μαζί και με κάθε άλλο παράγοντα που δρα ενάντια στα συμφέροντα των εργαζομένων και από την άλλη τους εργαζόμενους, όλους τους εργαζόμενους.

Ύστερα απ' όλα αυτά συνάδελφοι, πρέπει να πούμε πως η σημερινή απερχόμενη διοίκηση με τις αποφάσεις που πήρε, με τους δοσμένους συσχετισμούς δεν ανταποκρίθηκε στο ρόλο που έπρεπε να παίξει σαν ηγεσία του τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου.

Γι' αυτό και εμείς από τη μεριά μας σαν Δημοσιοϋπαλληλική Ενότητα κατατηφίζουμε τα πεπραγμένα της...».

Σ. Σφακιανάκης
ΔΑΚΔΥ

«... Συνάδελφοι, στοιχειώδης καταστατική υποχρέωση αποτελεί η κριτική επί των πεπραγμένων της ΑΔΕΔΥ.

Αν το πρωί ο κ. υπουργός ο κ. Τσοχατζόπουλος, δεν έλεγε αυτό που έλεγε ίσως η συζήτηση σήμερα να είχε άλλη ροή.

Σας υπενθυμίζω ότι είπε το εξής: Αν δεν πείθει μια πολιτική δεν πρόκειται να γίνει τίποτε. Απάντηση σ' αυτή την πολιτική ίσως να δίνει και την απάντηση στα ερωτήματα του γραμματέα της Εκτελεστικής Επιτροπής.

Από μέρους της ΔΑΚΔΥ θα τοποθετηθώ όχι μόνο γνήσια κριτικά με την έννοια δηλαδή, της επισήμανσης των πεπραγμένων και των παραλείψεων, μα θα προσπαθήσω να δώσω και την περιρέουσα στα πεπραγμένα συνδικαλιστική, ίσως και έντονα πολιτική άποψη.

Πιστεύω πως μια τέτοια κριτική, όσο το δυνατόν θεμελιωμένη βέβαια, θα δώσει την ώθηση στον απεγκλωβισμό από τη συνεχή παραπληροφόρηση συμβάλλοντας σε μια δυνατότητα διαστολής της αντικειμενικής αλήθειας από το σκόπιο και ελεγχόμενο ψεύδος.

Θα μου επιτραπεί εδώ να επισημάνω πως η εξουσιαστική ή μετωπική αν θέλετε ομάδα της πλειοψηφίας της ΑΔΕΔΥ ήταν περισσότερο από κάθε άλλη φορά βαθύτατα επηρεασμένη από την ασφυκτική και έντονα αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά που προσδιορίζεται από την τακτική στήριξη της κυβερνητικής πολιτικής και που κυρίως ακολουθήθηκε στα χρόνια της παντοδυναμίας της ΠΑΣΚ.

Αυτή η τακτική είχε σαν αποτέλεσμα τη διαμόρφωση ενός θεσμικού πλαισίου που κάθε άλλο παρά ικανοποιεί τους δημοσίους υπαλλήλους και τους οδηγεί στο μεγάλο προβληματισμό της αλλαγής πορείας.

Φίλοι της ΠΑΣΚ πως ξεκινήσατε; Θυμάστε; Με πόσα οράματα και αλαζονεία, πόσα πολλά υποσχθήκατε σε τόσο μικρές προθεσμίες, πόσο αλήθεια αναλογισθείτε

κατηγορήσατε τους προϋπάρξαντες σαν μικρόψυχους πολιτικούς μειοδότες, συνδικαλιστικούς θεσηθήρες.

Σήμερα που σύρεστε πίσω από τον ορμηαγδό των υποσχέσεών σας, σας πλαισιώνουν κάποιοι φωτοστέφανοι, που σας αποδίδουν μόνο οι Ραυτόπουλοι.

Εσείς θα κάνετε τη μεγάλη θεσμική αλλαγή, εσείς που σπιλώσατε νεκρούς, που αποκαλούσατε συλλήβδην όλους όσους δεν συμφωνούσαν μαζί σας όργανα της δυτικής ολιγαρχίας. Εσείς σήμερα είστε εξουθενωμένοι και δεν μπορείτε ούτε την Ελλάδα, ούτε τη δημόσια διοίκηση να στήσετε στο βάθρο που της αξίζει.

Σήμερα επαιτείτε από την ΕΟΚ των μονοπωλίων και γονατίζετε δυστυχώς στον ιμπεριαλισμό των δυτικών ζητώντας συναίνεση του Ρήγκαν. Όμως, δυστυχώς για αυτούς που εκφράζεται ο άκων εκτελεστής κακήν ποιείν εκτέλεσιν.

Και είμαστε εμείς μια παράταξη με οράματα, με ρεαλιστικά οράματα, με κοινωνικές καταβολές για μια κοινωνία ελεύθερη, με πατριωτισμό και σεβασμό να μην τολμούμε να πιστεύουμε σήμερα τους ξεδιάντροπους και τις ξεδιάντροπες ακόμα φήμες αν θέλετε για δωροδοκίες, τους νεαρούς που ασελγούν στο δημόσιο χρήμα, τους λυμειώνες της δικιάς σας πολιτικής πατέντας να εκτονώνονται στα περιβόλια του ουρανού και στις ελούντες.

Είμαστε εμείς που με βαθύ λαϊκό αίσθημα ζητάμε αντί να δημιουργείτε στείρους ανταγωνισμούς να ανοίξετε τους ορίζοντές σας και να δεχτείτε τη σημερινή σύγχρονη μεθοδολογία σκέψης, τη λεγόμενη συναντίληψη...».

«... Τούτες τις ώρες που οι διοικήσεις με πολλούς συνδικαλιστικούς χώρους βρίσκονται σε δυσαρμονία με τη βάση, με προεδρεία αποφυλωμένα από αποφασιστικές παρεμβάσεις, ανήμπορα να προωθήσουν αιτήματα τούτη την ώρα που η χώρα μας υφίσταται τον έσχατο συνδικαλιστικό χλευασμό με συνέδρια τύπου ΓΣΕΕ και επιλογές επιμελητηρίων πρέπει να δούμε το πραγματικό πρόσωπο του θεσμικού πλαισίου.

Ξεκινώντας με μια ιστορικότητα που είναι αναγκαία άσχετα εάν την απέφυγαν οι άλλοι ομιλητές, αναφέρομαι στο 1232 που τελικά δεν εφαρμόστηκε παρά μόνο τα σημεία που η επιλογή ήταν πέρα και έξω από τις επιλογές της δημοσιούπαλληλικής τάξης...».

«... Τελειώνοντας θέλω να πω πόσες και πόσες φορές αναφωνήσατε πως δεν είμαστε δημόσιοι υπάλληλοι, αλλά εργαζόμενοι, χωρίς ιδιαιτερότητες, χωρίς κλαδικά, χωρίς οικονομικά αιτήματα.

Αγνοούσατε έντρομοι τα πάγια αιτήματα της δημοσιούπαλληλικής τάξης. Και συμπράτατε σε μια παρωδία στόχων που δεν είναι τίποτε άλλο παρά συρραφή τυχαύραστων θέσεων μιας θολής ιδεολογικής πορείας.

Για όλα φταίει ο καπιταλισμός. Ελάτε στο σοσιαλισμό σαν πανάκεια.

Και τέλος κάνατε υποχείριο το συνδικαλισμό, υποχείριο όχι μιας πράγματι υφιστάμενης ιδεολογίας, μα μιας συγκεκριμένης κυβερνητικής σήμερα πορείας, έτσι βάλτωσε η αλλαγή, πελαγοδρομούν οι οργανισμοί των υπουργείων και αγωνιούμε για το τι θα εκπορευθεί από τους νόμους που ονομάσατε ενιαίο μισθολόγιο και βαθμολόγιο.

Πώς λοιπόν, να μην καταψηφίσουμε τα όποια πεπραγμένα σας;...»

Κώστας
Παπαντωνίου
ΠΑΣΚ/ΔΥ

«... Σήμερα τα προσώπια έπεσαν. Δεν είχα καμία διάθεση, αλλά ο προηγούμενος ομιλητής με προκάλεσε. Τα προσώπια έπεσαν και το ήπιο κλίμα και ο διάλογος που υποσχέθηκε η παράταξη τους στις δημοτικές εκλογές τινάχτηκαν στον αέρα. Σήμερα η παράταξη της ΔΑΚΔΥ έδειξε το πραγματικό της πρόσωπο.

Και όχι μόνο αυτό. Αναβαπτίστηκε στην κολυμβήθρα του Συλοάμι. Εξαγνίστηκε. Λες και δεν ευθυνόταν για ό,τι έγινε μέχρι χτες. Προσέξτε συνάδελφοι, η απώλεια της ιστορικής μνήμης είναι ο χειρότερος εχθρός για το λαϊκό κίνημα.

Δεν θα πω περισσότερα, στο θέμα αυτό. Υπάρχουν και άλλοι ομιλητές που ακολουθούν. Θα βάλω, όμως, μερικά ερωτήματα.

1. Τι έλεγαν οι άλλες ομοσπονδίες και οι άλλες παρατάξεις στην τελευταία απεργιακή κινητοποίηση της ΑΔΕΔΥ για τη συνέχιση της απεργιακής κινητοποίησης; Γιατί εδώ, πρέπει να υπενθυμίσω ότι προέρχομαι από την ΟΛΤΕΕ, τη μοναδική ομοσπονδία που είχε δώσει πρόταση για συνέχιση της απεργιακής κινητοποίησης. Καμία άλλη ομοσπονδία δεν είχε δώσει τέτοια πρόταση.

2. Τι έλεγαν οι παρατάξεις στις 19.9.84 πάνω στα επιδόματα; Ψήφισαν ή όχι την πρόταση της ΠΑΣΚ να μην δοθεί κανένα επίδομα;

3. Τι έλεγε για τα πολιτικά δικαιώματα όταν ψηφιζόταν το ενιαίο μισθολόγιο ο κυβερνητικός εκπρόσωπος της Νέας Δημοκρατίας για το σημερινό πρόεδρο της ΑΔΕΔΥ, Δημήτρη Κίτσιο;...».

Γιώργος Μπούζας
ΑΚΕΔ

«... Συναδέλφισσες και συνάδελφοι, σε δύσκολη θέση πρόκειται να βρεθεί ο ομιλητής που είναι αναγκασμένος να κάνει κριτική σε συναγωνιστές. Σε συναγωνιστές από τους αγώνες της ΣΕΔΟ, από τους αγώνες της ΟΛΜΕ από τη γενιά του 114 από τους αγώνες του 15% για την παιδεία και ακόμη από τη γενιά των Λαμπράκηδων γιατί πολλοί Λαμπράκηδες είναι εδώ μέσα.

Όμως, όταν πρόκειται κανείς να κρίνει ηγεσίες, ανθρώπους στους οποίους έχει εμπιστευτεί τις τύχες του ένας ολόκληρος κλάδος εργαζομένων οφείλει να αποστασιοποιηθεί από τέτοιες συναισθηματικές καταστάσεις...».

«... Συναδέλφισσες και συνάδελφοι, ο απολογισμός κινείται σε επιθυμητό κυρίως επίπεδο και όχι στο πρακτικό, όχι στο επίπεδο της αποτελεσματικής παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος με πιο έντονα και όχι διστακτικά όπως έγινε βήματα, που δεν μπορούσαν εύκολα να πείσουν ευρύτερες μάζες εργαζομένων.

Και δεν είναι βέβαια εδώ το ζήτημα ποσοτικό, γιατί εάν ήταν τέτοιο θα φτάναμε ίσως και στο θέατρο του παραλόγου να κατηγορήσουμε τη διοίκηση, γιατί δεν πέτυχε την κοινωνικοποίηση, την αυτοδιαχείριση, την αποκέντρωση και τόσα άλλα.

Στα αρνητικά σημεία που μπορούμε να αναφεροθούμε υπολογίζουμε και τα εξής: Το μισθολόγιο. Η ΑΚΕΔ τόνισε ότι στην ουσία δεν έγινε τίποτε άλλο από μια εσωτερική ανακατανομή. Και δεν θα γινόταν αυτό, θα υπήρχε ένα μισθολόγιο που θα μπορούσε να το αποδεχτούν ευρύτερες μάζες εργαζομένων αν έστω και αυτές οι αρχές του 25ου συνεδρίου μπορούσαν να περάσουν στο μισθολόγιο.

Στο βαθμολόγιο η υπαναχώρηση υπήρξε και από προτάσεις που βγήκανε μέσα από την εξωτερική επιτροπή, π.χ. ο βαθμός των γενικών καθηκόντων, μια θέση την οποία στη συνέχεια την αφήσαμε.

Η τοποθέτηση της Εκτελεστικής Επιτροπής στο θέμα του ετεροχρονισμού της ΑΤΑ που ήταν οι πρώτες προσπάθειες, τα πρώτα μηνύματα στροφής της εισοδηματικής οικονομικής πολιτικής σε συντηρητικές κατευθύνσεις ήταν δυστυχώς χλιαρή. Αντέδρασε, πλην όμως ήταν ένα θέμα στο οποίο πιστεύω θα έπρεπε να σηκώσει γη και ουρανό.

Όπως επίσης, γη και ουρανό θα έπρεπε να σηκώσει η Εκτελεστική Επιτροπή για το θέμα της πολιτικής επιστράτευσης. Ήταν ένα πάρα πολύ σοβαρό θέμα που δεν μπορούμε ως εργαζόμενοι να το αποδεχόμαστε, κάτω από την αναγκαιότητα της λύσης κάποιων προβλημάτων.

Κάθετα θα πρέπει να είμαστε αντίθετοι στο θέμα της πολιτικής επιστράτευσης και βέβαια κάποιες ανακοινώσεις βγήκανε, κάποια επαφή έγινε πλην όμως σε τούτο το θέμα θα έπρεπε η αντίδραση της Εκτελεστικής Επιτροπής να ήταν πολύ πιο έντονη, πολύ πιο επαναστατική.

Η στάση στο θέμα της ΓΣΕΕ και εδώ βέβαια η ουδετερότητα δεν μπορεί να ειπωθεί ότι ήταν τελείως απογοητευτική. Θα μπορούσε ίσως να ήταν και χειρότερα τα πράγματα, θα μπορούσε να μην ήταν δηλαδή, ουδέτερη στάση, όμως πιστεύω επειδή είναι ένα θέμα συνδικαλιστικής δεοντολογίας, είναι ένα θέμα συνδικαλιστικό, ένα θέμα δικό μας, θα έπρεπε απερίφραστα να καταδικάσουμε την επέμβαση την κυβερνητική, την επέμβαση των οποιονδήποτε μηχανισμών, πράγμα που φυσικά είχε επανειλημμένα ζητήσει η ΑΚΕΔ...».

«... Η συμμετοχή, σύντροφε Γιατρά, δεν είναι αυτοσκοπός, η συμμετοχή δεν σημαίνει συναίνεση, δεν σημαίνει εγκλωβισμό του συνδικαλιστικού κινήματος στις επιλογές του κυβερνώντος κόμματος της άρχουσας τάξης. Δεν σημαίνει σε καμιά περίπτωση αλλοτρίωση, σημαίνει αντίθετα παρέμβαση καθημερινή, καθημερινή ρήξη με το σύστημα με στόχο την ανατροπή του, με στόχο τη δημιουργία άλλων θεσμών, δημοκρατικών θεσμών, θεσμών τέτοιων μέσα στους οποίους εμείς οι ίδιοι εργαζόμενοι θα αποφασίζουμε. Μέσα στους οποίους εμείς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα χαράζουμε το μέλλον μας, τη δική μας πορεία, με δικές μας προτάσεις, με αυτόνομο λόγο...».

«... Συναδέλφισσες και συνάδελφοι, ύστερα από αυτά δεν μπορούμε να υπερψηφίσουμε τα πεπραγμένα, δεν μπορούμε όμως και να τα καταψηφίσουμε. Θα ψηφίσουμε λευκό, γιατί δεν θέλουμε να αποθαρρύνουμε τέτοιες προσπάθειες απεγκλωβισμού του συνδικαλιστικού κινήματος από τον κομματικό εναγκαλισμό, που έγιναν είναι η αλήθεια...».

«... Αλήθεια, δεν υπάρχει κρίση στο συνδικαλιστικό κίνημα; Μη δεν είναι κρίση που τρωγόμαστε μεταξύ μας, μη δεν είναι κρίση που τρώμε τα συκώτια μας, μη δεν είναι κρίση που δυο φορές δεν μπορέσαμε να τροποποιήσουμε το καταστατικό; Τότε τι είναι κρίση; Και όχι κρίση βέβαια της βάσης γιατί η βάση μας έστειλε εδώ να τροποποιήσουμε το καταστατικό και έχουμε ευθύνες, βαριές ευθύνες ίσως όλοι μας, ίσως οι μισοί, ίσως κάποιοι αδιάφοροι, όμως πιστεύω ότι μέσα εδώ ενωμένοι θα πρέπει να βρούμε το δρόμο για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε μπροστά, γιατί δεν

πιστεύω πως σύντροφε βολεύτηκες, γιατί δεν πιστεύω σύντροφε πως μπήκες και εσύ σ' εκείνο το γραφειοκρατικό στρώμα που λένε γίνεται κάθε φορά από την εξουσία, γιατί ξέρω ότι εσύ πάλαιψες την εξουσία, την κάθε εξουσία.

Ένα μόνο σου λέω σύντροφε, τώρα είναι η στιγμή, ύστερα θα είναι αργά. Ευχαριστώ...».

Αρχαιρεσίες

Η σύνθεση των νέων διοικητικών οργάνων της ΑΔΕΔΥ (Εκτελεστική Επιτροπή, Ελεγκτική Επιτροπή, Γενικό Συμβούλιο) που προήλθαν από τις αρχαιρεσίες του 26ου συνεδρίου παρουσίασε την παρακάτω εικόνα:

Γενικό Συμβούλιο

1. Σπύρος Γιατράς
2. Βασίλης Τράπαλης
3. Ηλίας Βρεττάκος
4. Ζήσης Καπούλας
5. Γιάννης Λιάσκος
6. Κων. Παπαντωνίου
7. Μιχ. Ιορδανίδης
8. Μαν. Μπαλάς
9. Γιάννης Καπράλος
10. Νικ. Καρανάσος
11. Παναγ. Βούτος
12. Κων. Κόλλιας
13. Βαγγ. Περουτσέας
14. Θεόφιλος Βασιλείου
15. Γεωργ. Παγκάκης
16. Δημ. Αγκαβανάκης
17. Χρ. Χριστόπουλος
18. Αντώνης Μάζαρης
19. Γιάννης Καρόζος
20. Τάσος Δεληγιάννης
21. Μιχ. Χαζίρης
22. Στέλιος Βαϊλάκης
23. Γιώργος Μαυραϊδής
24. Χρυσάφης Συκάκης
25. Παντελής Μπαλάσκας
26. Αντώνης Παυλίδης
27. Θόδωρος Βουρεκάς
28. Γιάννης Γρίβας
29. Χρ. Γαρδικλής
30. Λευτέρης Σκαρίμπας
31. Βασ. Αλεβιζόπουλος
32. Μαρία Κοκολιού
33. Ελευθερία Κυρλή
34. Κώστας Χριστόπουλος
35. Βασ. Ζωΐδης
36. Ιωαν. Σταματόπουλος
37. Νικ. Οικονομόπουλος
38. Ιωαν. Φιλιππόπουλος
39. Παναγ. Μωραΐτης

40. Πέτρος Αθανασόπουλος
41. Παναγ. Κοκκινόπουλος
42. Νικ. Μακρυπούλιας
43. Θόδωρος Έξαρχος
44. Ανδρέας Γιατρέλλης
45. Αδάμ Ρεγκούζας
46. Σταμάτης Καραμανλής
47. Κώστας Βλάχος
48. Κρίτων Αρβανιτίδης
49. Γιάννης Κοτταρίδης
50. Παναγιώτα Γεκτίδου
51. Χρ. Δουδουλιάκης
52. Νίκος Κακαγιάννης
53. Θωμάς Αγγελακόπουλος
54. Κώστας Τζερεμές
55. Γιώργος Ατσαβές
56. Χρήστος Παπάζογλου
57. Κώστας Γκότσης
58. Βασίλης Βαβέτσης
59. Δημ. Τσουρουπάκης
60. Ηλίας Δελημπόκης
61. Μαρία Μητσάκα
62. Μιχάλης Παντούλας
63. Γιώργος Τσερέπας
64. Παναγιώτης Σιδηρόπουλος
65. Αλέκος Αναγνωστάκης
66. Κλεάνθης Ψαρολογάκης
67. Νίκη Παπαδοπούλου
68. Γιάννης Κατρίνης
69. Δημ. Σαββίδης
70. Ελένη Πιέρρου
71. Ασπασία Μεταλληνού
72. Βασίλης Λύγκας
73. Μενέλαος Παπαχρίστος
74. Παναγ. Μάλλιος
75. Νίκος Βαγενάς
76. Παναγ. Ευτυχιάκος
77. Δημ. Ζάγκος
78. Ανδρ. Θεοδορογιάννης
79. Χρ. Δούκας
80. Δημ. Μπαλωμένος
81. Πέτρος Μπραΐμης
82. Κώστας Σμυρλής
83. Απ. Κωστόπουλος
84. Σπ. Παπασπύρος

**Ελεγκτική
Επιτροπή**

Αξιίζει να σημειωθεί ότι στο Γενικό Συμβούλιο είχε εκλεγεί και ο Βασίλης Ζέφρας ο οποίος πέθανε στις 11 Μαΐου 1988 και αντικαταστάθηκε από το πρώτο αναπληρωματικό μέλος.

Πρόεδρος ο Χρήστος Χαρδαλιάς (ΔΟΕ)

Και μέλη οι:

- Ευδοξία Κρητικού (ΟΔΥΕ),
- Νίκος Δαδάκης (Πανελλήνια Ομοσπονδία Πολιτικού Προσωπικού και Κοινοτικών Φυλάκων Υπ. Δημ. Τάξης),
- Κώστας Φωληάς (ΔΟΕ) και ο
- Λευτέρης Κουκούλας (ΟΛΜΕ).

**Εκτελεστική
Επιτροπή**

Στην Εκτελεστική Επιτροπή εξελέγησαν οι παρακάτω Γενικοί Σύμβουλοι:

1. ΣΠΥΡΟΣ ΓΙΑΤΡΑΣ, πρόεδρος (ΟΛΜΕ)
2. ΒΑΣΙΛΗΣ ΤΡΑΠΑΛΗΣ, αντιπρόεδρος (ΠΟΕΔΗΝ)
3. ΗΛΙΑΣ ΒΡΕΤΤΑΚΟΣ, γενικός γραμματέας (ΠΟΣΥΠ)
4. ΖΗΣΗΣ ΚΑΠΟΥΛΑΣ, αναπληρωτής γενικός γραμματέας (Ομοσπονδία Υπ. Ενέργειας)
5. ΓΙΑΝΝΗΣ ΛΙΑΣΚΟΣ, οργανωτικός γραμματέας (ΠΟΥΥ)
6. ΚΩΣΤΑΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ, ταμίας (ΟΛΜΕ)
7. ΜΙΧΑΛΗΣ ΙΟΡΔΑΝΙΔΗΣ, μέλος (ΟΔΕΠΑΥ)
8. ΜΑΝΟΛΗΣ ΜΠΑΛΤΑΣ, μέλος (ΠΟΕ-ΟΤΑ)
9. ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΠΡΑΛΟΣ, μέλος (ΔΟΕ)
10. ΝΙΚΟΣ ΚΑΡΑΝΑΣΟΣ, μέλος (ΟΛΜΕ)
11. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΒΟΥΤΟΣ, μέλος (ΔΟΕ)
12. ΚΩΣΤΑΣ ΚΟΛΛΙΑΣ, μέλος (ΟΔΥΕ)
13. ΒΑΓΓΕΛΗΣ ΠΕΡΟΥΤΣΕΑΣ, μέλος (ΠΟΤΕΔΥ)
14. ΘΕΟΦΙΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, μέλος (ΠΟΕΔΗΝ)
15. ΓΙΩΡΓΟΣ ΠΑΓΚΑΚΗΣ, μέλος (Ομοσπονδία Υπ. Ενέργειας)
16. ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΑΓΚΑΒΑΝΑΚΗ, μέλος (ΔΟΕ)
17. ΧΡΗΣΤΟΣ ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΣ, μέλος (ΠΟΤΕΔΥ)

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΓΙΑ ΤΟ 26ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ

*Επισήμανση
των συγγραφέων*

Όλα τα στοιχεία δείχνουν ότι το 26ο συνέδριο της ΑΔΕΔΥ απετέλεσε σημαντικό σταθμό στη σύγχρονη πορεία της ΑΔΕΔΥ. Στο συνέδριο αυτό κατατέθηκαν ολοκληρωμένες θέσεις και απόψεις για όλα τα μεγάλα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, καθώς εκείνα της δημόσιας διοίκησης και των εργαζομένων σ' αυτήν.

Το κλίμα στο 26ο συνέδριο ήταν ιδιαίτερα έντονο και υπήρξε πραγματικός κίνδυνος διασπάσεων. Τελικά επεκράτησε ψυχραιμία και σύνεση σ' ό,τι αφορά στην προοπτική της ενότητας του δ.υ κινήματος και της ΑΔΕΔΥ.

Επειδή είναι νωρίς ακόμη για μια ολοκληρωμένη και αντικειμενική ιστορική προσέγγιση των ως άνω γεγονότων, οι συγγραφείς επέλεξαν την παρουσίασή τους, μέσω των δημοσιευμάτων που είδαν το φως της δημοσιότητας εκείνες τις ημέρες.

Αυτός είναι και ο λόγος της παρουσίας παρακάτω των δημοσιευμάτων αυτών.

«ΟΛΟΚΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ**Διασπάται η Δεξιά στην ΑΔΕΔΥ»**

**ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ
ΛΟΓΟΣ 26-11-86**

Σε διάσπαση οδηγείται κατά πάσα πιθανότητα, η δεξιά συνδικαλιστική παράταξη των δημοσίων υπαλλήλων, σύμφωνα με τις εξελίξεις, οι οποίες παρατηρούνται στο 26ο συνέδριο της ΑΔΕΔΥ, που ολοκληρώνει σήμερα τις εργασίες του, με την ανάδειξη νέας διοίκησης.

Οι εσωτερικές διαμάχες που υπήρχαν από καιρό στη συντηρητική παράταξη, εκδηλώθηκαν ανοιχτά χθες, καθώς έθεσαν υποψηφιότητα: η "ομάδα Μακρυνκώστα", του έκπτωτου προέδρου της ΑΔΕΔΥ, η ομάδα συνδικαλιστών της ΔΗΑΝΑ και η "επίσημη" συνδικαλιστική έκφραση της "ΝΔ" ΔΑΚΔΥ.

Βέβαια, οι οριστικοί κατάλογοι των υποψηφίων, θα κατατεθούν τελεσίδικα σήμερα, μέχρι τις 10 π.μ. το αργότερο, οπότε δεν αποκλείεται οποιαδήποτε αλλαγή στο σκηνικό.

Πάντως χθες, "η ομάδα Παπακώστα", κατέθεσε ψηφοδέλτιο με 11 υποψηφίους, ενώ δήλωναν, ότι θα καταθέσουν ψηφοδέλτιο που πρόκειται στη ΔΗΑΝΑ.

Σύμφωνα με πληροφορίες η "επίσημη" δεξιά παράταξη ΔΑΚΔΥ, επιθυμούσε και ως ένα βαθμό η ηγεσία της ώθησε την "ομάδα Παπακώστα" να θέσει ξεχωριστή υποψηφιότητα, για τα όργανα της ΑΔΕΔΥ.

Μ' αυτή την κίνηση η ηγεσία της ΔΑΚΔΥ, επιχειρεί να χρεώσει στην "ομάδα Παπακώστα", τις δικές της ευθύνες, για την άρνηση των αντιπροσώπων της, να ψηφίσουν το νέο καταστατικό της ΑΔΕΔΥ.

Χθες οι εργασίες του συνεδρίου της ΑΔΕΔΥ, συνεχίστηκαν με τη συζήτηση για τον απολογισμό της οργάνωσης και τοποθετήσεις συνέδρων, που συνεχίζονται και σήμερα για όλο το φάσμα των προβλημάτων που απασχολούν τους δημοσίους υπαλλήλους.

ΑΥΓΗ 25-11-86

«Οι διενέξεις στο ΠΑΣΟΚ αναστάτωσαν χθες το συνέδριο»

Η ΠΑΣΚΕ παραμερίζει τους ηγέτες της ΑΔΕΔΥ

Οι εσωτερικές εξελίξεις και το ψηφοδέλτιο της ΠΑΣΚΔΥ, βρέθηκαν χθες στο επίκεντρο του συνεδρίου της ΑΔΕΔΥ, παραμερίζοντας τα θέματα ημερήσιας διάταξης. Η ΠΑΣΚΔΥ αδυνατώντας να λύσει τα προβλήματά της έθεσε στην κρίση του συνεδρίου ακόμη και τη συμμετοχή ή όχι μελών της στο ψηφοδέλτιο (!).

Σ' αυτό δεν συμμετείχε - αρνήθηκε - ο νυν πρόεδρος της ΑΔΕΔΥ, παραιτημένος από την Κ.Ε. του ΠΑΣΟΚ αλλά μέλος της ΠΑΣΚΔΥ, Δ. Κίτσιος, καθώς και άλλα στελέχη της ΠΑΣΚΔΥ με παρεμφερείς απόψεις.

ΝΕΑ 25-11-86

«Κλειδί η ΠΑΣΚΕ»

Δύο γραμμές στις εκλογές της ΑΔΕΔΥ

Στις εσωτερικές διεργασίες και ισορροπίες της ΠΑΣΚΕ που είναι η πρώτη δύναμη στο συνέδριο, επικεντρώνεται το πολιτικό ενδιαφέρον στην ΑΔΕΔΥ, καθώς εν όψει των αποψινών αρχαιρεσιών για την ανάδειξη της νέας διοίκησης στην οργάνωση συγκρούονται δύο "γραμμές".

Η μία που εκπορεύεται από την κομματική καθοδήγηση της ΠΑΣΚΕ και η οποία επιδιώκει την "ανανέωση" των στελεχών της νέας διοίκησης και το συνακόλουθο αποκλεισμό των βασικών στελεχών της απερχόμενης διοίκησης που είχαν διαφοροποιηθεί από τις κυβερνητικές επιλογές για την οικονομία, τον συνδικαλισμό κτλ. Η άλλη, στηρίζεται στην πλειοψηφία των συνέδρων, που ανήκουν στην ΠΑΣΚΕ και υποστηρίζει την απερχόμενη διοίκηση και δεν δέχεται "επεμβάσεις" για τη διαμόρφωση άλλων ενδοπαραταξιακών συσχετισμών, που θα αποβλέπουν στον έλεγχο της οργάνωσης.

Κρίση

Οι διαφορές αυτές, οδήγησαν την παράταξη σε κρίση και προς στιγμή απειλήθηκε και διάσπασή της.

ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΗΣ
26-11-86

«Αλλάζουν οι συσχετισμοί στην ΑΔΕΔΥ»

Έντονες διεργασίες για χωριστό ψηφοδέλτιο στην κυβερνητική παράταξη. "Δημοσιούπαλληλική Ενότητα" προτείνει μια άλλη πορεία με αγώνες και συμπαράταξη

Την αυτοδυναμία αποχαιρετά σήμερα η κυβερνητική παράταξη στην ΑΔΕΔΥ. Η χτεσινή τελευταία μέρα των εργασιών του συνεδρίου της διακρίνονταν από έντονες διεργασίες στις παρατάξεις και ομάδες του κυβερνητικού, αλλά και του συντηρητικού χώρου που τείνουν να αλλάξουν το χάρτη και τη διάταξη των δυνάμεων στην τριτοβάθμια οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων.

Από τους κόλπους της κυβερνητικής παράταξης ξεπήδησε η Πανελλήνια Ανεξάρτητη Συνδικαλιστική Κίνηση, που με επικεφαλής τον Μ. Παπαχρήστο κατεβαίνει αυτόνομα στις εκλογές. Επίσης η ομάδα διαφοροποιημένων της ΠΑΣΚΕ, Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση συνεργάζεται με τη "Δημοσιούπαλληλική Ενότητα".

Το μεγάλο όμως, πρόβλημα ήταν αν τα πρώτα στελέχη της ΠΑΣΚΕ στην ΑΔΕΔΥ (Κίτσιος, Μπαλάς κ.ά.) που δεν δέχονται να σηκώσουν όλο το βάρος της κυβερνητικής πολιτικής, κατέβουν σε ξεχωριστό ψηφοδέλτιο απ' αυτό της ΠΑΣΚΕ. Γύρω απ' αυτό το ζήτημα γίνονταν χτες έντονες διεργασίες, συσκέψεις με τον υπεύθυνο συνδικαλιστικού του ΠΑΣΟΚ κ. Καλούδη και με μέλη του εκτελεστικού γραφείου. Μέχρι αργά τη νύχτα το θέμα δεν είχε κλείσει, ενώ οι διαβουλεύσεις συνεχίζονταν. Τα ηγετικά στελέχη της ΠΑΣΚΕ στην ΑΔΕΔΥ ζητούσαν διασφάλιση της επανεκλογής τους μέσα από κλειστό ψηφοδέλτιο. Στη συντηρητική παράταξη διαμορφώθηκαν, επίσης τρεις ομάδες: Η επίσημη της ΔΑΚΔΥ, η παράταξη Παπακώστα και μια από προσκείμενο στη ΔΗΑΝΑ συνδικαλιστή. Η "Δημοσιούπαλληλική Ενότητα" σε χτεσινή παρέμβασή της στο συνέδριο δήλωσε ότι καταψηφίζει τα πεπραγμένα της απερχόμενης διοίκησης υπογραμμίζοντας ότι η καταψήφιση αποτελεί μια θετική πολιτική πράξη, που σηματοδοτεί μια άλλη πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος με ανάπτυξη αγώνων πάνω στα κοινά προβλήματα και με τη συμπαράταξη όλων των εργαζομένων.

ΑΚΡΟΠΟΛΙΣ
26-11-86

«Πονοκέφαλος για το ΠΑΣΟΚ οι "αντιρρησίες" της ΠΑΣΚΕ στην ΑΔΕΔΥ»

Απεγνωσμένες προσπάθειες για να διασωθεί η ενότητα της φιλοκυβερνητικής παράταξης στο συνέδριο της ΑΔΕΔΥ, κατέβαλε χτες ο κομματικός μηχανισμός του ΠΑΣΟΚ.

Μέχρι αργά χτες το βράδυ πραγματοποιούντο στο παρασκήνιο συσκέψεις επί συσκέψεων, παρουσία του μέλους του εκτελεστικού γραφείου του ΠΑΣΟΚ κ. Σουλαδάκη. Αντικειμενικός τους σκοπός ήταν η ανεύρεση της "χρυσής τομής" μεταξύ της ομάδας των "αντιρρησιών" και των "συνεπών" συνδικαλιστών της ΠΑΣΚΕ ώστε να καταρτισθεί τελικά ενιαίο ψηφοδέλτιο. Το αδιέξοδο των συσκέψεων αυτών δικαιολογεί άλλωστε και την απόφαση να παραταθεί η προθεσμία καταθέσεως των ψηφοδελτίων, που έληγε χτες το βράδυ, μέχρι σήμερα το πρωί. Υπενθυμίζεται ότι της ομάδος των "αντιρρησιών" ηγούνται ο σημερινός πρόεδρος κ. Κίτσιος και ο γραμματέας κ. Μπάλας, οι οποίοι είχαν διαφωνήσει με τα σταθεροποιητικά μέτρα της οικονομίας.

Σε περίπτωση που οι δυο πλευρές "δεν τα βρουν" η ομάδα των διαφωνούντων θα κατεβάσει το δικό της ψηφοδέλτιο, το οποίο αναμένεται ότι θα αποσπάσει σημαντική δύναμη από την ΠΑΣΚΕ, που σήμερα εκπροσωπείται με 210 συνέδρους. Ας σημειωθεί ότι άλλες απώλειες η κυβερνητική παράταξη θα έχει από το ψηφοδέλτιο του μέχρι πρότινος συνδικαλιστή της και προέδρου της ΔΟΕ κ. Παπαχρήστου.

Προβλήματα συνοχής φαίνεται ότι αντιμετωπίζει και η φιλελεύθερη παράταξη, από την πλευρά της οποίας θα κατατεθούν τρία ψηφοδέλτια. Έτσι θα είναι της ΔΑΚΔΥ, που είναι η επίσημη έκφραση της Ν.Δ. και δυο ανεξάρτητα του φιλελεύθερου χώρου.

Το πρώτο πρόκειται στον πρώην πρόεδρο της ΑΔΕΔΥ κ. Μ. Παπακώστα και το άλλο έχει σαν υποψήφιο τον πρόεδρο της Ομοσπονδίας Εφοριακών κ. Α. Κωστόπουλο.

ΠΡΩΤΗ
23-11-86

«Τορπίλη της Δεξιάς

ΣΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΑΔΕΔΥ»

"ΤΟΡΠΙΛΗ" στις εργασίες του 2ου καταστατικού Συνεδρίου της ΑΔΕΔΥ έβαλε χτες η συνδικαλιστική παράταξη της Δεξιάς, σε μια προσπάθεια διατήρησης της συνοχής της, που απειλείται σοβαρά από μερίδα συνέδρων προσκείμενων στο διαφωνούντα με τη Ν.Δ. κ. Παπακώστα (έχει ιδρύσει την ΑΣΕΔΟ).

Έτσι, κατά τη χτεσινή δεύτερη ημέρα των εργασιών για την αλλαγή των διατάξεων του Καταστατικού (ισχύει από το 1949), ενώ η ΔΑΚΔΥ (Ν.Δ.) είχε συμφωνήσει σε διαπαραταξιακό επίπεδο στην τροποποίηση του άρθρου 1, εμφανίστηκε να απορρίπτει πρόταση που είχε δεχτεί.

Λίγο νωρίτερα, ο σύνοδος κ. Παγκάκης (εκφράζει την ομάδα Παπακώστα) ζήτησε να σταματήσουν οι διαδικασίες του Συνεδρίου και την ευθύνη για την τροποποίηση του Καταστατικού να αναλάβει διαπαραταξιακή επιτροπή, που θα συγκροτηθεί μετά την εκλογή νέας διοίκησης στην ΑΔΕΔΥ. (Θα αναδειχθεί από το 26ο Συνέδριο την προσεχή Τετάρτη).

Στην αιφνιδιαστική αυτή πρόταση εκπρόσωπος της ΔΑΚΔΥ (Ν.Δ.) ζήτησε διακοπή μισής ώρας για διαβουλεύσεις.

Επισημαίνεται ότι, για την ψήφιση των άρθρων του καταστατικού απαιτείται η σύμφωνη άποψη των 3/4 των παραβρισκομένων συνέδρων.

Ο συσχετισμός των δυνάμεων έχει διαμορφωθεί ως εξής: ΠΑΣΚ (ΠΑΣΟΚ) 210, ΔΑΚΔΥ 155, "Δημοσιούπαλληλική Ενότητα" (ΚΚΕ) 60, ΑΚΕΔ (ΚΚΕ εσ.) 8 ανεξάρτητοι 13.

Μετά τη διακοπή, η ΔΑΚΔΥ υποχωρώντας από τις αρχικές προθέσεις της για ψήφιση νέου Καταστατικού άρχισε να εκφράζει αντιρροήσεις και επιφυλάξεις πάνω στα άρθρα 1, 2 και 4, που συζητήθηκαν χτες.

Τελικά, το πρώτο άρθρο παρέμεινε όπως ήταν παλιά, με ψήφους 257 υπέρ, 144 κατά και δύο λευκά.

Έτσι, με μαθηματική ακρίβεια ούτε και στο 2ο Συνέδριο θα γίνει δυνατή η αλλαγή του Καταστατικού, λόγω των πολωτικών τάσεων που επικράτησαν και στο πρώτο Συνέδριο".

Ι. ΥΨΗΛΑΝΤΗ

ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ
25-11-86

«Σφυροκόπημα της κυβερνητικής πολιτικής στο συνέδριο ΑΔΕΔΥ»

Ρεπορτάζ: ΜΙΧ. ΚΑΝΙΜΑΣ

Σκληρή κριτική στην κυβερνητική πολιτική σε οικονομικά, συνδικαλιστικά και σε θέματα δημόσιας διοίκησης άσκησαν χτες οι εκπρόσωποι των κομμάτων που μίλησαν κατά την πανηγυρική έναρξη των εργασιών του 26ου συνεδρίου της ΑΔΕΔΥ σε κεντρικό ξενοδοχείο της Αθήνας. Κριτική ασκήθηκε και από τον πρόεδρο της απερχόμενης διοίκησης της ΑΔΕΔΥ κ. Δημ. Κίτσιο ο οποίος επέκρινε την κυβέρνηση στα θέματα της ΑΤΑ, της τροποποίησης του φορολογικού νόμου και της αδικαιολόγητης, όπως είπε, καθυστέρησης του νόμου για τα πολιτικά δικαιώματα των

δημοσίων υπαλλήλων, που ως αίτημα έχει τεθεί προ τριετίας. Ο κ. Κίτσιος μίλησε ακόμη και για "δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα" χωρίς, όμως να διευκρινίσει από ποιον...

Δέκτες της κριτικής της κυβερνητικής πολιτικής οι υπουργοί Προεδρίας της κυβέρνησης και Εσωτερικών κ.κ. Α. Τσοχατζόπουλος και Μ. Κουτσόγιωργας και ο γενικός γραμματέας του υπουργείου Προεδρίας, κ. Δ. Ρόκκος.

Μιλώντας στο συνέδριο ο βουλευτής της Ν.Δ. κ. Ν. Κλείτος είπε ότι οι θέσεις της κυβέρνησης πρέπει να πείθουν. Οι νόμοι για τους οποίους επαίρεται το ΠΑΣΟΚ έφεραν τρικυμία στη δημόσια διοίκηση. Όσοι συνδικαλιστές δεν έγιναν υποχείρια του κόμματος διεγράφησαν. Η ιστορία είναι πρόσφατη. Το κράτος και ο πολίτης έχουν περιέλθει στην υπηρεσία του κόμματος. Χρειάζεται λιγότερο αποδοτικότερα και δικαιότερο κράτος, τόνισε.

Στη συνέχεια ο κ. Κλείτος είπε ότι το κόμμα του είναι υπέρ των πολιτικών δικαιωμάτων των Δ.Υ., υπέρ της συνδικαλιστικής πολλαπλότητας και της αποκέντρωσης.

Και άλλοι εκπρόσωποι

Η εκπρόσωπος του ΚΚΕ κ. Μ. Δαμανάκη τόνισε ότι πρέπει η δημόσια διοίκηση ν' αλλάξει προσανατολισμό, να πάψει να συνδέεται με την ολιγαρχία του πλούτου. Το υπουργείο Εργασίας συνέχισε να κάνει προαξιοπήματα στο συνδικαλισμό, το μισθολογικό είναι άδικο και ανεπαρκές και η δημόσια διοίκηση όργανα άσκησης ρουσφετολογικής πολιτικής.

Για έλλειψη παραγωγικότητας στη δημόσια διοίκηση μίλησε ο εκπρόσωπος της ΔΗΑΝΑ κ. Δ. Βρετάκος. Η αντιστοιχία ήταν 1 προς 1 και σήμερα σε κάθε ενεργό υπάλληλο αντιστοιχούν 7 συνταξιούχοι, δήλωσε. Ο κ. Βρετάκος είπε ότι τα προβλήματα θα λυθούν μόνο με τη συμβολή όλων μας.

Ο εκπρόσωπος του ΚΚΕ Εσωτ. κ. Καϊμάκης είπε ότι το κράτος παρουσιάζει φαινόμενα διάλυσης και η κυβέρνηση είναι καράβι ακυβέρνητο. Ο κ. Χαρ. Πρωτόπαπας (ΚΟΔΗΣΟ) κάλεσε τους υπαλλήλους να αντισταθούν στην κομματικοποίηση. Μίλησαν ακόμη και οι κ.κ. Ι. Ζίγδης (ΕΔΗΚ), Ν. Ψαρουδάκης (Χρ. Δημοκρατία) Ι. Σουλαδάκης (ΠΑΣΟΚ) και Αντ. Πάλλης (ΕΣΠΕ).

Ο υπουργός Προεδρίας της κυβέρνησης κ. Α. Τσοχατζόπουλος που μίλησε μετά τον πρόεδρο της ΑΔΕΔΥ αναφέρθηκε στα μέτρα που πήρε η κυβέρνηση για τη δημόσια διοίκηση και συγκεκριμένα είπε ότι:

"Στόχος της κυβερνητικής πολιτικής είναι μία δημόσια διοίκηση, όπου θα προτανεύουν διαφανή αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια με ενιαίες διαδικασίες για όλους τους πολίτες, σε κάθε γωνιά της Ελλάδας, με αποτελεσματική και υψηλή παραγωγικότητα.

Ο υπουργός τόνισε ότι οι περισσότεροι νέοι οργανισμοί των υπουργείων θα λειτουργήσουν στις αρχές του 1987 και ότι αν ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας δεν ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του έτους, ο νόμος για τα πολιτικά δικαιώματα θα προωθηθεί χωριστά. Τέλος ο κ. Τσοχατζόπουλος κάλεσε το συνδικαλιστικό κίνημα να προσδιορίσει και να συγκεκριμενοποιήσει το ρόλο του στην ανάπτυξη του τόπου.

Ο κεντρικός ομιλητής κ. Δημ. Κίτσιος, πρόεδρος της ΑΔΕΔΥ έκανε απολογισμό του έργου της υπ' αυτόν διοίκησης σημειώνοντας ότι η προώθηση του νέου μισθολογίου με

τις όποιες αδυναμίες του, η μονιμοποίηση - ένταξη των έκτακτων το βαθμολόγιο κ.ά. ήταν σημαντικά επιτεύγματα. Διευκρίνισε πάντως, ότι υπάρχουν κι άλλα που έπρεπε να γίνουν και δεν έγιναν όπως η νομοθετική ρύθμιση της ΑΤΑ, ο νέος νόμος περί προσλήψεων, τα πολιτικά δικαιώματα, το φορολογικό σύστημα κ.λπ.

Στην πανηγυρική έναρξη του συνεδρίου παραβρέθηκαν και τα επιζώντα μέλη της Κεντρικής Πανυπαλληλικής Επιτροπής (ΚΠΕ) που το 1942 είχε κηρύξει την πρώτη επί κατοχής πανδημοσιούπαλληλική απεργία. Εκ μέρους της μίλησε ο κ. Κ. Δασκαλάκης.

Χθες το συνέδριο ενέκρινε τον προϋπολογισμό και τον οικονομικό απολογισμό της διοίκησης, ενώ το βράδυ άρχισαν οι τοποθετήσεις των παρατάξεων επί του απολογισμού πεπραγμένων.

ΕΛΕΥΘΕΡΟΥΠΙΑ
26-11-86

«ΑΔΕΔΥ

ΣΗΜΕΡΑ ΕΚΛΕΓΕΤΑΙ Η ΝΕΑ ΗΓΕΣΙΑ

ΜΑΡΑΘΩΝΙΟΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ»

Σε μαραθώνιο διαβουλεύσεων - ενδοπαραταξιακών και διαπαραταξιακών αλλά σε επίπεδο πολιτικό (κομματικό) αποδύθηκαν, από χθες μέχρι και σήμερα το πρωί, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι των δημοσίων υπαλλήλων, για να καταλήξουν στη διαμόρφωση του συνδυασμού που θα διεκδικήσουν τη νέα διοίκηση της ΑΔΕΔΥ. (Οι εργασίες του 26ου Συνεδρίου της οργάνωσης, λήγουν σήμερα με την εκλογή της νέας ηγεσίας).

Ο σκοπός των μαραθώνιων αυτών παρασηνιακών ζημώσεων, είναι διττός:

Η συγκρότηση των συνδικαλιστικών δυνάμεων της κάθε παρατάξης, μετά από κινήσεις για διαφοροποίηση, ομάδων συνδικαλιστών από αυτές (αφορά κυρίως τις παρατάξεις ΠΑΣΚΕ και ΔΑΚΔΥ).

**Άλλα έγγραφα και συναντήσεις σε σχέση
με το κλίμα των ημερών του 26ου συνεδρίου**

**Όριο ηλικίας
συνταξιοδότησης**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΗΜΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αθήνα, 20 Νοεμβρίου 1986

1. Όλα τα Υπουργεία

Δ/νσεις Διοικητικού

2. Όλες τις Νομαρχίες

Δ/νσεις Εσωτερικών

3. ΑΔΕΔΥ

Γραφ. κ.κ. Υπουργών, υφυπουργών

και Γενικών Γραμματέων

Αριθμ. Πρωτ.

ΔΙΚΠΡ/Φ.334/228/10221)

ΘΕΜΑ: Όριο ηλικίας συνταξιοδότησης

Λόγω της απαράδεκτα συνεχιζόμενης όσο και αήθους φημολογίας περί αυξήσεως του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης των υπαλλήλων, παρά τις επανηλειμμένες διαψεύσεις και τη ρητή έγγραφη διαβεβαίωση του Υπουργού Προεδρίας της κυβέρνησης προς την ΑΔΕΔΥ (αριθ. ΔΙΚΠΡ/Φ.334/201/14544/16.5.1986), παρακαλούμε να γνωστοποιήσετε σε όλους τους υπαλλήλους σας και να τους διαβεβαιώσετε ρητά και κατηγορηματικά ότι δεν υπάρχει ούτε σχέδιο τέτοιας ρύθμισης ούτε καν υπάρχει από πλευράς κυβέρνησης οποιασδήποτε πρόθεση για τη φημολογούμενη ρύθμιση.

Κατά συνέπεια, οποιαδήποτε ανησυχία για το θέμα αυτό είναι εντελώς αδικαιολόγητη και προκαλείται κάθε φορά σκόπιμα για την εξυπηρέτηση άλλων συμφερόντων. Παρέχουμε τη διαβεβαίωση σε όλους τους υπαλλήλους ότι το θέμα αυτό για την κυβέρνηση κλείνει οριστικά και δεν θα επανέλθουμε.

Τα Υπουργεία παρακαλούνται να κοινοποιήσουν το έγγραφο αυτό αυθημερόν στα ΝΠΔΔ που εποπτεύουν.

Ο Γενικός Γραμματέας

**Συνάντηση
της ΑΔΕΔΥ
με τον Υπουργό
Προεδρίας
(13-11-1986)**

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΟΥ 26ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΤΗΣ ΑΔΕΔΥ

Πραγματοποιήθηκε σήμερα συνάντηση του Υπουργού Προεδρίας κ. Άκη Τσοχατζόπουλου και του Γεν. Γραμματέα κ. Δημ. Ρόκου με την Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ.

Ενόψει του 26ου πανδημοσιούπαλληλικού συνεδρίου η Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ έθεσε στον κ.

Υπουργό όλα τα ανοικτά θέματα που αντιμετωπίζει το δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα και ζήτησε συγκεκριμένες και δεσμευτικές απαντήσεις.

Ειδικότερα τέθηκαν:

1. Το ζήτημα της νομοθετικής κατοχύρωσης των πολιτικών δικαιωμάτων.
2. Η πορεία για την αλλαγή του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα.
3. Τα ανοικτά θέματα του μισθολογίου (υπερωρίες, αδιαβάθμητοι, ΣΕ κατηγορία, επικίνδυνο-ανθυγιεινό κ.λπ.).
4. Τα θέματα της γενικότερης οικονομικής πολιτικής (ΑΤΑ - φορολογικό κ.λπ.).
5. Το Ν/Σ για τις προσλήψεις.
6. Τα εκκρεμή θέματα των μονιμοποιηθέντων συμβασιούχων (κατάταξη στο μισθολόγιο, ασφαλιστικά, παροχές σε είδος, στεγαστικό).
7. Η πορεία της εφαρμογής του Βαθμολογίου και της κατάρτισης των Οργανισμών έτσι ώστε να υλοποιηθεί το Βαθμολόγιο από 1-1-87.
8. Τα προβλήματα των Δ.Υ. της Καλαμάτας που προέκυψαν από τις πρόσφατες καταστροφές λόγω των σεισμών (έκτακτες οικ. ενισχύσεις, στεγαστικά δάνεια, θέματα εκπαίδευσης κ.λπ.).

Η Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ επανέλαβε τις θέσεις της για όλα αυτά τα θέματα πάνω στα οποία έγινε συζήτηση.

Ο Υπουργός Προεδρίας επιφυλάχτηκε να απαντήσει σε επόμενη συνάντηση που θα κληθεί η ΑΔΕΔΥ πριν το συνέδριο.

Ειδικά για το ζήτημα των πολιτικών δικαιωμάτων το Υπουργείο Προεδρίας εμμένει στην άποψή του για ρύθμισή τους μέσα από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, γνωστοποίησε δε στην ΑΔΕΔΥ ότι είναι έτοιμο την προσεχή εβδομάδα να καταθέσει συγκεκριμένες ρυθμίσεις που επεξεργάστηκε επιτροπή υπηρεσιακών παραγόντων, στη διακομματική επιτροπή για συζήτηση και περαιώση των εργασιών σε σύντομο χρόνο.

Η Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ υπενθύμισε τις παλαιότερες δεσμεύσεις που είχαν αναληφθεί και έκφρασε την ανησυχία της για την εξέλιξη του θέματος.

Η Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ επιφυλάσσεται να διαμορφώσει την οριστική θέση της για όλα τα θέματα και ανάλογα με τις απαντήσεις που θα δοθούν, στο Γ.Σ. της 20-11-86.

Η Ε.Ε. της ΑΔΕΔΥ θα δώσει συνέντευξη τύπου την Τετάρτη, στις 11.00 το πρωί, στα γραφεία της ΑΔΕΔΥ με θέματα:

1. Πορεία προς το 26ο Πανδημοσιοϋπαλληλικό Συνέδριο.
2. Διεκδικήσεις των εργαζομένων στο Δημόσιο.

Βιογραφικά στοιχεία

**Δημήτρης
Αγκαβανάκης**

Είναι από μακροβιότερα συνδικαλιστικά στελέχη της μεταδικτατορικής περιόδου, στην ηγεσία της ΑΔΕΔΥ.

Γεννήθηκε το 1949 στα Χανιά της Κρήτης. Συμμετείχε στις διαδικασίες αποπομπής της διοίκησης Παπακώστα και από την πτώση της εκλέγεται συνεχώς στην Εκτελεστική Επιτροπή. Προέρχεται από την Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας.



**Παναγιώτης
Βούτος**

Γεννήθηκε το 1950 στο χωριό Καταστάρι Ζακύνθου. Από τα πρωτοπόρα στελέχη του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος, μεταδικτατορικά.

Διατέλεσε μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ την περίοδο 1986-2001 και γενικός γραμματέας της την περίοδο 1989-2001. Σήμερα είναι αντιπρόεδρος στο ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.



**Ηλίας
Βορτζάκος**

Έπαιξε και παίζει σημαντικότερο ρόλο στο δημοσιοϋπαλληλικό συνδικαλιστικό κίνημα από το 26ο συνέδριο που εκλέχτηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ για πρώτη φορά, έως σήμερα.

Γεννήθηκε το 1953 στη Λακωνία και προέρχεται από τους εργαζόμενους στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας. Διετέλεσε γενικός γραμματέας και αντιπρόεδρος της ΑΔΕΔΥ. Σήμερα είναι αντιπρόεδρος της ΕΕ.



Βασίλης Ζέρβας

Έπαιξε και παίζει σημαντικότερο ρόλο στο δημοσιοϋπαλληλικό συνδικαλιστικό κίνημα από το 26ο συνέδριο που εκλέχτηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ για πρώτη φορά, έως σήμερα.

Γεννήθηκε το 1953 στη Λακωνία και προέρχεται από τους εργαζόμενους στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας. Διετέλεσε γενικός γραμματέας και αντιπρόεδρος της ΑΔΕΔΥ. Σήμερα είναι αντιπρόεδρος της ΕΕ.



Ζήσης Καπούλας

Ο Ζήσης Καπούλας γεννήθηκε το 1949 στο Χουμνινό Σεργρών. Αναπληρωτής γενικός γραμματέας της εκτελεστικής επιτροπής της ΑΔΕΔΥ, καθώς και μέλος του προεδρείου της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπηρεσιών. Προέρχεται από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Βιομηχανίας. Για πρώτη φορά εκλέχτηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ στο 26ο συνέδριο.



**Νικόλαος
Καρανάσος**

Ο Νικόλαος Καρανάσος προερχόταν από το χώρο της Μέσης Εκπαίδευσης και υπήρξε ο πρώτος αιρετός πρόεδρος της ΔΑΚΕ Δημοσίου Τομέα. Διετέλεσε μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ και αντιπρόεδρος της. Πρώτη φορά εκλέχτηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ από τους γενικούς συμβούλους που προέκυψαν από το 26ο συνέδριο το Νοέμβριο του 1986. Πέθανε στις 9 Ιουλίου 2003 σε ηλικία 64 χρονών.



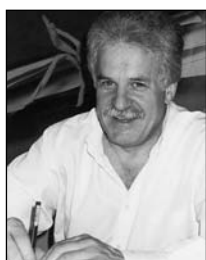
Κώστας Κόλλιας

Ο Κώστας Κόλλιας ήταν κορυφαίο στελέχος της ΔΑΚΕ Δ.Υ και προσδιόρισε με τη δράση του το δημοσιούπαλληλικό κίνημα, μεταδικτατορικά.

Γεννήθηκε το 1946 στα Φιλιατρά Μεσσηνίας. Προέρχεται από τους δικαστικούς υπαλλήλους, στην ομοσπονδία των οποίων διετέλεσε πρόεδρος.

Εκλέχτηκε για πρώτη φορά στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ μετά το 26ο συνέδριο, ενώ διετέλεσε για πολλά χρόνια γενικός γραμματέας της ΕΕ.

Παραιτήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή το 2000 όταν έθεσε υποψηφιότητα για βουλευτής Μεσσηνίας.



**Κώστας
Παπαντωνίου**

Ο Κώστας Παπαντωνίου είναι από τα ιστορικά στελέχη της ΠΑΣΚ Δ.Υ. και έπαιξε πρωταγωνιστικό ρόλο στο δημοσιουπαλληλικό κίνημα μεταδικτατορικά.

Γεννήθηκε στη Νεμέα Κορινθίας το 1950. Διετέλεσε γενικός γραμματέας της ΟΛΤΕΕ και εκλέχτηκε για πρώτη φορά στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ από τους γενικούς συμβούλους που προέκυψαν από το 26ο συνέδριο, το Νοέμβριο του 1986.

Από τότε εκλέγεται συνέχεια στην Εκτελεστική Επιτροπή. Διετέλεσε για πολλά χρόνια αντιπρόεδρος της ΑΔΕΔΥ και εκπρόσωπός της στην Ο.Κ.Ε.



Βαγγέλης
Περούτσας

Γεννήθηκε το 1946 στο χωριό Τσέρια Μεσσηνίας.

Από τα δημιουργικά στελέχη της ΔΑΚΕ που έδρασε καθοριστικά στη διαμόρφωση του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος μεταδικτατορικά.

Διατέλεσε μέλος του διοικητικού συμβουλίου της ΠΟΓΕΔΥ και για πρώτη φορά εκλέχτηκε στην ΑΔΕΔΥ από τους γενικούς συμβούλους που προέκυψαν από το 26ο συνέδριο.

Από τότε και μέχρι σήμερα εκλέγεται, συνεχώς, στην Εκτελεστική Επιτροπή.
