

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Αν θελήσουμε να δούμε ιστορικά την εξέλιξη των μισθών και της μισθολογικής πολιτικής στο Δημόσιο Τομέα, παρατηρούμε ότι μέχρι σήμερα το Δ.Υ. κίνημα δεν έχει καταφέρει να επιβάλλει την θεσμοθετημένη κατοχύρωση των ελεύθερων Συλλογικών Συμβάσεων, **που από τη μια συλλογικά οι εργαζόμενοι και από την άλλη ο εργοδότης -κράτος**, μέσα από μια ουσιαστική διαπραγμάτευση κάθε χρόνο θα υπέγραφαν από κοινού τους όρους αμοιβής και εργασίας για τους Δημόσιους υπαλλήλους.

Όλη την περίοδο μετά την μεταπολίτευση, οι κυρίαρχες δυνάμεις στο σ.κ σήκωσαν μεγάλες σημαίες για την επικύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης» (νόμος 2403/1996) καθώς και για την κύρωση της 151 Διεθνούς Σύμβασης εργασίας «για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη Δημόσια Διοίκηση (νόμος 2405/4-6-1996). Η κύρωση της 151 και 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας το 1996, αποτέλεσε μια εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με το αστικό δίκαιο, έλυσε προβλήματα του μετεμφυλιοπολεμικού κράτους και τον διώξεων των ΔΥ από τις κυβερνήσεις και τυπικά άνοιξε το δρόμο για τη θεσμοθέτηση Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο.

Ωστόσο, αυτό που παρουσιάστηκε σαν νίκη του Δ.Υ. κινήματος, δεν σήμαινε απολύτως τίποτε. Η υπογραφή και κύρωση των 151 και 154 δεν είχε πρακτικό αποτέλεσμα για τους εργαζόμενους στο δημόσιο, γιατί ο συσχετισμός δύναμης και κυρίως η στόχευση των συνδικαλιστικών ομοσπονδιών και της ΑΔΕΔΥ δεν είχε τέτοιο προσανατολισμό.

Από τυπική άποψη η επικύρωση το 1996, των 151- 154 Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας θα μπορούσε να σημαίνει:

α. Εθνική συλλογική σύμβαση εργαζομένων στο Δημόσιο. Η σύμβαση αυτή θα υπογράφεται από την ΑΔΕΔΥ και θα έχει γενική εφαρμογή. Θα περιλαμβάνει το σύνολο των εργασιακών, οικονομικών, συνταξιοδοτικών και ασφαλιστικών προβλημάτων των εργαζομένων στο δημόσιο και θα αποτελεί το μίνιμουμ για όλους τους εργαζόμενους στο Δημόσιο. Είναι φανερό ότι κάποια από αυτά ανάλογα με τις ιδιομορφίες που υπάρχουν θα είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης των κλάδων.

β. Κλαδικές ή ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές θα γίνονται μεταξύ των οργανώσεων των εργαζομένων ενός κλάδου, ή παρεμφερών κλάδων που καλύπτονται από τον ίδιο "εργοδότη". Τα θέματα που θα διαπραγματεύονται θα είναι τ' αντίστοιχα γενικά, με βάση τις ιδιομορφίες του, ή των κλάδων π.χ. θέσεις εργασίας, προσλήψεις, ωράριο, συνδικαλιστικές άδειες, συνθήκες δουλειάς κ.λ.π. Επίσης, θα διαπραγματεύονται θέματα πρόσθετης αμοιβής εφ' όσον κάτι τέτοιο προκύπτει από τις ιδιομορφίες του κλάδου.

γ. Υπηρεσιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμβάσεις σ' επίπεδο αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Οι συμβάσεις αυτές θα γίνονται σ' επίπεδο κάθε ανεξάρτητης υπηρεσίας ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου. Τα θέματα που θα ρυθμίζονται θα είναι περιορισμένα και θ' αφορούν περισσότερο τα ιδιαίτερα προβλήματα σ'

επίπεδο υπηρεσίας, π.χ. οργανισμοί κ.λ.π. εφ' όσον δεν καλύπτονται από την αντίστοιχη κλαδική σύμβαση.

Είναι αναγκαίο όμως να γίνει διαχωρισμός ανάμεσα στον χαρακτήρα της **Συλλογικής Σύμβασης** (Εθνικής - Κλαδικής) από αυτόν της **Συλλογικής Διαπραγμάτευσης**

ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ -ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑ- ΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ & ΣΣΕ



Ενιαίο μισθολόγιο

Αποτελεί βασικό πολιτικό όπλο της ηγεσία της ΑΔΕΔΥ από το 1985. Υποτίθεται ότι με το ενιαίο μισθολόγιο μπορεί να ενοποιηθεί το ΔΥ κίνημα. Στην πράξη όμως η επιδοματική πολιτική αποτελούσε κυρίαρχο στοιχείο των κυβερνήσεων τόσο του ΠΑΣΟΚ, όσο και της ΝΔ και σε συνδυασμό με την πολιτική λιτότητας ανατίναζε κάθε εφαρμογή του. Μέχρι σήμερα υπήρξαν πάνω από πέντε ενιαία, στα λόγια, μισθολόγια, χωρίς καμιά ουσιαστική ενότητα των Ομοσπονδιών των ΔΥ, αλλά και μιας πραγματικής ενότητας των ίδιων των εργαζόμενων. Αντίθετα όλο αυτό το διάστημα εντάθηκε ο συντεχνιασμός και η αντιπαλότητα μεταξύ μας.

Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Κατ' αρχας πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις απέχουν κατά πολύ απ' τις συλλογικές συμβάσεις. **Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προβλέπουν** μια συναινετική διαδικασία μεταξύ των δύο πλευρών, την οποία τελικά το κράτος - εργοδότης καλείται να εφαρμόσει, **χωρίς όμως να δεσμεύεται απ' τις διαπραγματεύσεις**

Συλλογικές Συμβάσεις

Απορρίπτοντας ουσιαστικά όλες τις παραπάνω προτάσεις φτάνουμε πλέον στις συλλογικές συμβάσεις. Πριν αναλύσουμε το χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων, πρέπει να ξανατονίσουμε ότι **ο τρόπος** που θα διεκδικήσει ένας κλάδος εργαζομένων τα εργασιακά του δικαιώματα δεν αποτελεί ζήτημα αρχής. Εκείνο όμως που αποτελεί ζήτημα αρχής είναι η υπεράσπιση-διεύρυνση των δικαιωμάτων.

Οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν τελικά την υπογραφή συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών πάνω σε ένα πλαίσιο που έχει προκύψει απ' τις διαπραγματεύσεις μεταξύ δύο αντιτιθεμένων πλευρών.

- Οι συλλογικές συμβάσεις είναι το πιο εύχρηστο σχήμα διεκδίκησης, αφού απαιτούν την ύπαρξη ενός ζωντανού - μαχητικού συνδικαλιστικού κινήματος που ο συσχετισμός των δυνάμεων θα καθορίζει κάθε φορά την εξέλιξη.

- Η πρόταση για συλλογικές συμβάσεις αποτελεί ουσιαστικά σήμερα τη μόνη ρεαλιστική επιθετική πολιτική που μπορεί να εφαρμόσει το συνδικαλιστικό κίνημα, απορρίπτοντας διάφορες επικίνδυνες και ελιτίστικες απόψεις.

Αναμφισβήτητα και οι συλλογικές συμβάσεις έχουν τις δυσκολίες τους. Τα εμπόδια είναι μεγάλα. Συνδέονται πρώτα απ' όλα με την ίδια την αντιδραστική φύση του κράτους - εργοδότη, με το Συνταγματικό καθεστώς που ουσιαστικά δεν αναγνωρίζει δικαιώματα στον εργαζόμενο Δη-

μόσιο υπάλληλο, όμως οι ίδιες οι ιστορικές εμπειρίες δείχνουν ότι κανένα εμπόδιο δεν είναι αξεπέραστο.

ΟΙ ΨΕΥΔΑΙΣΘΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΔΕΔΥ & Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΣΥΓΚΥΡΙΑ

Από τις πρώτες ημέρες ανάληψης της κυβερνητικής εξουσίας από την Ν.Δ. τα ιδεολογήματα της αναδόμησης του κράτους και του εκσυγχρονισμού των Δ.ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ σε συνδυασμό με τις υποσχέσεις για νέο μισθολόγιο από 1-1-06, δημιούργησε την ψευδαίσθηση στην ηγεσία της ΑΔΕΔΥ ότι σύντομα θα προχωρήσουμε σε ένα αναβαθμισμένο μισθολόγιο «...που θα προσεγγίζει τους μισθούς των Δ.Υ. άλλων χωρών της Ε.Ε.».

Έτσι, αντί για το στόχο των αυξήσεων μέσω των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την υπογραφή ΣΣΕ και στο Δημόσιο που θα κατοχυρώνει το σύνολο των εργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα(ανεξάρτητα από τύπο σύμβασης με μια ενιαία σχέση εργασίας Δ.Δ. για όλους) , η ηγεσία της ΑΔΕΔΥ «εγκλωβίστηκε» στην δέσμευση Καραμανλή, ότι... θα ισχύσει νέο μισθολόγιο από 1-1-06, το οποίο μάλιστα... θα έδινε και σημαντικές αυξήσεις.

Δεκάδες προτάσεις και εναλλακτικά σενάρια επεξεργάστηκαν για τους «νέους» μισθούς , αποπροσανατολίζοντας τους εργαζόμενους από τον στόχο για πραγματικές αυξήσεις και την ενσωμάτωση των επιδομάτων στους βασικούς μισθούς.

Αυτή η τακτική της ΑΔΕΔΥ, σε συνδυασμό με τη χρόνια λιτότητα, τις ιδιωτικοποιήσεις κομματιών του δημόσιου τομέα, με την επέκταση της ελαστικής εργασίας στο δημόσιο και την διόγκωση της μαύρης-απλήρωτης και ανασφάλιστης εργασίας (που αρνείται ακόμα και να εγγράψει και να καλύψει συνδικαλιστικά), επιβάλλει μια ριζική στροφή στην δράση του σ.κ.

Εθνική ΣΣΕ στο δημόσιο για όλους τους εργαζόμενους -Δημοσίου Δικαίου- Αορίστου χρόνου-ορισμένου χρόνου, που θα καλύπτει το Δημόσιο τους ΟΤΑ τα ΝΠΔΔ-ΝΠΙΔ , τις Δημόσιες και Δημοτικές επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από σχέση εργασίας και τον τρόπο πρόσληψης.

Η Εθνική ΣΣΕ στο Δημόσιο θα εξασφαλίζει ΙΣΑ εργασιακά - μισθολογικά-συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Αν πράγματι θέλουμε να υπερασπιστούμε και τα δικαιώματά μας ,ως Δημόσιοι υπάλληλοι, με κυρίαρχο το δικαίωμα στην σταθερή-μόνιμη δουλειά που τώρα αμφισβητείται και ως συνταγματική διάταξη, δεν έχουμε παρά να υπερασπιστούμε ενιαία και για όλους τα μέχρι σήμερα ελάχιστα δικαιώματα που έχουμε κατακτήσει ως Μόνιμοι υπάλληλοι. Αλλιώς θα μας ακολουθεί η ρετσινιά της γνωστής ηγεσίας της ΟΜΕ-ΟΤΕ , που έβαλε την υπογραφή της σε μια επαίσχυντη συμφωνία για την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων και της μονιμότητας για τους νεοεισερχόμενους στον ΟΤΕ.

Αντί οι Ομοσπονδίες αποσπασματικά και κάτω από το τραπέζι να «παλεύουν» για ένα επιδοματάκι των 30-35 ευρώ , υπονομεύοντας και την όποια συλλογική διεκδίκηση για τους μισθούς, χρειάζεται να επαναφέρουμε την πάλη για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας(εθνική και κλαδικές) στο Δημόσιο. Όχι σαν μια συνδικαλιστική και νομική φόρμα που θα δώσει λύσεις στον προσανατολισμό και στα προβλήματα του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά ως το καλύτερο σχήμα που μπορεί να ενώσει έναν κλάδο, να τον κινητοποιήσει, να μικρύνει τις εσωτερικές αντιθέσεις και να αναγνωρίσει τους διαφορετικούς όρους κίνησης κάθε Ομοσπονδίας.

Ωστόσο η συνδικαλιστική γραφειοκρατία της ΑΔΕΔΥ επαναφέρει στο προσκήνιο τη φιλολογία για ένα νέο μισθολόγιο από το Γενάρη του 2007 , λες και τα προβλήματα των αυξήσεων για το 2006 έχουν επιλυθεί, με την «αύξηση» του 3%(1,6% στην πραγματικότητα) στους βασικούς, όταν ο πληθωρισμός τρέχει με 3,3-3-6% και αυτό αποτελεί πραγματική μείωση των εισοδημάτων μας.

Το ζήτημα της ουσιαστικής κατοχύρωσης των ΣΣΕ στο Δημόσιο, με ουσιαστικές αυξήσεις είναι το βασικότερο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπίσουμε, απεγκλωβισμένοι από τα σενάρια ενός «νέου» μισθολογίου που δεν διαφέρει από τα προηγούμενα και που στην ουσία αφήνει άθικτο το μέχρι σήμερα θεσμικό πλαίσιο των διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο τομέα.



Μπροστά στην επίθεση που αναπτύσσεται από κεφάλαιο και κυβέρνηση, με τον νόμο περί ΣΣΕ στις ΔΕΚΟ, την άρνηση των τραπεζιτών να διαπραγματευθούν με την ομοσπονδία του κλάδου (ΟΤΟΕ), την πρόταση του ΣΕΒ για κατάργηση των ΣΣΕ και της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ σε περιοχές που θεωρούνται γκρίζες ζώνες αυξημένης ανεργίας, αλλά και την συζήτηση στην Ε.Ε. για την επικύρωση (με όποια μορφή τελικά) της οδηγίας ΜΠΟΛΚΕΝΣΤΑΙΝ, το εργατικό κίνημα, χρειάζεται να παλέψει από κοινού το ζήτημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την πλήρη κατοχύρωση του θεσμού των ΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα σε Ιδιωτικό τομέα -στις ΔΕΚΟ και στο Δημόσιο.

Το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται μπροστά σε μια βάνουση πρόκληση που θα το αλυσοδέσει χειροπόδαρα για πολλά χρόνια. Η ενιαία καθολική αντίδραση στο ζήτημα υπεράσπισης των ελεύθερων ΣΣΕ, αποτελεί σήμερα μια κορυφαία προτεραιότητα σε Ιδιωτικό Δημόσιο Τομέα και ΔΕΚΟ.

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ

1. Κατώτερο βασικό μισθό τα 1300 ευρώ για την Υ.Ε κατηγορία και ανάλογη αύξηση για τις υπόλοιπες κατηγορίες, με την ενσωμάτωση των επιδομάτων.
2. Αναγνώριση της προϋπηρεσίας στον Ιδιωτικό Τομέα και μισθολογικά για την κατάταξη σε ανάλογα κλιμάκια, με βάση την προϋπηρεσία.
3. Αύξηση -2πλασιασμό του οικογενειακού επιδόματος.

ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΕΣ ΚΙΝΗΣΕΙΣ -ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΕΙΣ στους ΟΤΑ