

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ :
«ΚΡΑΤΟΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΤΟΣ 2001-2002

ΘΕΜΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Μαίρη Κοτρωνιά

Αθήνα, Ιούλιος 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.	Εισαγωγή	4
2.	Η πρόκληση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων	7
3.	Επίλογος	25
	<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	29

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.:	Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
Γ.Λ.Κ.:	Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
Δ.Σ.Ε.:	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.:	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
Π.Ο.Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ.:	Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων Διπλωματούχων Ανωτάτων Σχολών
Ν.Π.Δ.Δ.:	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Φ.Ε.Κ.:	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
Ο.Τ.Α.:	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ν.Α.:	Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση
Ε.Ε.:	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης
Δ.Υ.:	Δημόσιοι Υπάλληλοι
Υ.Κ.:	Υπαλληλικός Κώδικας
Σ.Δ.:	Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

1. Εισαγωγή

Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα είναι το αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας προσπάθειας αυτοκαθορισμού των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι για πολλά χρόνια βρίσκονταν υπό καθεστώς ομηρίας και χειραγώγησης από το Κράτος*, το οποίο καθόριζε μονομερώς τους όρους εργασίας τους.

Οι προσπάθειες κύρωσης των 151 και 154 Δ.Σ.Ε. μαζί με το ν.2738/1999 που κράτησαν πάνω από 15 χρόνια, αποτελούν το πλαίσιο που μπορεί να εγγυηθεί την εφαρμογή διαδικασιών καθορισμού εργασιακών σχέσεων κοινά αποδεκτών, τόσο από το Κράτος ως εργοδότη όσο και από τους δημόσιους υπαλλήλους, που αναγνωρίζονται πλέον ως ισότιμοι κοινωνικοί συνομιλητές.

Αντικείμενο της εργασίας αυτής είναι καταγραφή των εκτιμήσεων από την πρόσφατη εφαρμογή του θεσμού, καθώς και οι προοπτικές του, ενώ επιχειρείται η αξιολόγηση της λειτουργίας και των δυνατοτήτων του συνδικαλιστικού κινήματος και των δημοσίων υπαλλήλων γενικότερα, ενόψει των προκλήσεων και των προοπτικών για την αναβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης.

Μερικά από τα ερωτήματα τα οποία τίθενται είναι:

- ✓ οι λόγοι για τους οποίους οι Κυβερνήσεις από το 1974 και μετά αρνήθηκαν να αναγνωρίσουν το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης το οποίο χρονικά αλλά και λογικά προηγείται της απεργίας. Για ποιους λόγους επιτρεπόταν το μείζον (η απεργία) ενώ απαγορευόταν το έλασσον (η διαπραγμάτευση, ο διάλογος).
- ✓ η αντιμετώπιση του νέου θεσμού τόσο από τους συνδικαλιστές όσο και από το Κράτος, αμφοτέρων πλέον ισότιμων κοινωνικών συνομιλητών.
- ✓ Πως αντιμετωπίζεται η ισότιμη πλέον σχέση των δύο κοινωνικών συνομιλητών και το κατά πόσον οι δύο αυτοί κοινωνικοί συνομιλητές έχουν την ωριμότητα, την ετοιμότητα και την ευελιξία να οδηγήσουν

* Σωτηρέλλη Γ., *Κράτος Πρόνοιας*, Κ. Σπανού επιμέλεια, Κοινωνικές Διεκδικήσεις και Κρατικές Πολιτικές Δικαιώματα και «Συντεχνίες», Εκδόσεις Σάκκουλα, 1995, σελίς 119.

τις εξελίξεις στον εργασιακό χώρο των Δ.Υ. ή «σύρονται» σε διαπραγματευτικές διαδικασίες οι οποίες ενδεχομένως καταλήγουν σε «πύρρεια» νίκη είτε του ενός είτε του άλλου, χωρίς καμία ουσιαστική και φιλόδοξη για το μέλλον των εργαζομένων και της δημόσιας διοίκησης προοπτική. Η εκατέρωθεν αποφυγή πελατειακής εξάρτησης ίσως είναι η μεγάλη πρόκληση του νέου θεσμού.

- ✓ οι δυνατότητες του συνδικαλιστικού κινήματος να υπερβεί τις στείρες και κοντόφθαλμες οικονομικές συνήθως διεκδικήσεις και να ηγηθεί μιας προσπάθειας αναβάθμισης και ανάπτυξης της δημόσιας διοίκησης, που προωθεί σύγχρονες μορφές διοίκησης και εργασίας και συμμετέχει στη δημιουργία ικανού και ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού.
- ✓ ο χαρακτήρας του θεσμού των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων ως εργαλειακού μηχανισμού για την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων των Δ.Υ. ή η αντιμετώπιση του ως ενός νέου θεσμού που προωθεί τη δημοκρατία στις σχέσεις Διοίκησης - εργαζομένων αλλά και την οικονομική και κοινωνική συνοχή γενικότερα.
- ✓ οι σχέσεις μεταξύ των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας και ειδικότερα η ωριμότητά τους για ουσιαστική διαπραγμάτευση η οποία θα ενισχύσει το διάλογο και τη συναίνεση αλλά και το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα.
- ✓ ο «συλλογικός» προσανατολισμός των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας αλλά και του Κράτους και η μαθησιακή τους ικανότητα και ετοιμότητα να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους αλλά και τις ευκαιρίες και τις προοπτικές του νέου θεσμού.
- ✓ οι αδυναμίες του νομοθετικού πλαισίου του ν.2738/1999, οι οποίες τέθηκαν κατά τη ψήφιση του νόμου στη Βουλή αλλά και αυτές που προέκυψαν μέσα από την εφαρμογή του θεσμού.
- ✓ οι διαφορές Σ.Δ. μεταξύ των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και των «προνομιούχων» δημοσίων υπαλλήλων. Πόσο η παγκοσμίως παρατηρούμενη προσέγγιση δημόσιου - ιδιωτικού τομέα μπορεί να

επιηρεάσει τα συνδικαλιστικά θέματα. Μήπως η ενιαία συνδικαλιστική αντιμετώπιση δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων δεν είναι πολύ μακριά;

Η Ελλάδα είναι από τις τελευταίες χώρες που θεσμοθέτησαν το θεσμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ε.Ε.

Η καθιέρωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα δεν πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μια στατική και στείρα νομοθετική πρωτοβουλία αλλά ως πρόκληση και ως μακρόπνοη και δυναμική διαδικασία, της οποίας η επιτυχία εξαρτάται τόσο από τους εργαζομένους όσο και από το Κράτος.

Κατά τα τρία πρώτα έτη εφαρμογής του θεσμού προέκυψαν αβίαστα αφενός οι αδυναμίες, οι δυσλειτουργίες, οι άστοχες ενέργειες και των δύο κοινωνικών συνομιλητών και αφετέρου προβάλλουν οι δυνατότητες του νέου θεσμού και διαγράφονται οι προοπτικές που οφείλουν οι δύο κοινωνικοί συνομιλητές να προσδώσουν στο νέο θεσμό, τόσο καθόσον αφορά την αναβάθμιση της λειτουργίας και την αποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών όσο και στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος.

2. Η πρόκληση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

Η μετάβαση από ένα σύστημα «σύγκρουσης» και μονομερούς επίλυσης εργασιακών θεμάτων, σ' ένα σύστημα «συναίνεσης» στις σχέσεις Διοίκησης - Εργαζομένων είναι πλέον πραγματικότητα και στο Δημόσιο. Με το θεσμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων απομακρυνόμαστε από την σύγκρουση και μεταβαίνουμε στον ουσιαστικό διάλογο. Η μετάβαση αυτή δεν είναι εύκολη ούτε για το Δημόσιο ούτε για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν έχουν μάθει στο διάλογο, τη διαβούλευση και τη συναπόφαση. Η εισαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο δημόσιο αναμφισβήτητα αποτελεί μια σοβαρή τομή που επιφέρει ουσιαστικές αλλαγές στην όλη λειτουργία του πολιτικού μας συστήματος, στην αλλαγή των αντιλήψεων, την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και την επίλυση των προβλημάτων των εργαζομένων.

Αδυναμίες πλαίσιο

θεσμικό Το θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές ρυθμίσεις των δημοσίων υπαλλήλων ακολούθησε σε μεγάλο βαθμό το θεσμικό πλαίσιο που ίσχυε για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Και παρά τη μερική διαφοροποίηση των ρυθμίσεων λόγω της θεμελιώδους διαφοράς που υπάρχει σήμερα ανάμεσα στους δύο χώρους, δηλαδή της διαφορετικής οργάνωσης και της διαφορετικής νομικής φύσης τους, καθίσταται εμφανής η τάση αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο εργατικό και δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, τάση που ενισχύεται και από τις σύγχρονες εξελίξεις σύγκλισης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Ο ν.2738/1999, αν και διαπνέεται από ρυθμίσεις που σέβονται και προωθούν τη συλλογική αυτονομία, παράλληλα χαρακτηρίζεται από ελλείψεις, κενά και αυστηρές ρυθμίσεις, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια. Το θέμα της πληρότητας του ν.2738/1999 είναι θέμα που κατά την άποψή μου σε πρώτη φάση εφαρμογής των Σ.Δ. είναι δευτερεύον. Σημασία πρέπει να δοθεί στο

ρόλο του διαλόγου μεταξύ Κράτους και εργαζομένων. Επομένως η σύγκριση με το νομοθετικό πλαίσιο των άλλων χωρών της Ε.Ε. και η παρουσίαση των συστημάτων Σ.Δ. των χωρών αυτών, που έγινε στο πρώτο μέρος της εργασίας, έχουν ενημερωτικό χαρακτήρα. Κι αυτό γιατί η οποιαδήποτε σύγκριση με το σύστημα των Σ.Δ. που έχει θεσμοθετηθεί σε άλλες χώρες μικρή μόνο σημασία έχει, υπό την έννοια ότι ο στόχος και οι προτεραιότητες της Κυβέρνησης δεν ήταν η ακριβής μεταφορά και υιοθέτηση του πλέον άρτιου συστήματος Σ.Δ. που ίσχυε στις χώρες της Ε.Ε. αλλά η σε πρώτη φάση εισαγωγή και θεσμοθέτηση του διαλόγου, ο οποίος μέχρι τότε απουσίαζε μεταξύ εργαζομένων και Δημοσίου. Σ' αυτό συνετέλεσαν τόσο οι έξωθεν πολιτικές πιέσεις (Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΟΣΑ κλπ) όσο και οι πιέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο ζητά την αυτονομία του.

Η έντονη επιθυμία που εκφράζεται από τους ασχολούμενους τόσο στη θεωρία όσο και στην εφαρμογή των Σ.Δ., για αναβάθμιση του συνδικαλιστικού κινήματος και απόκτηση υψηλού επιπέδου διαπραγματευτικής ικανότητας και από τα δύο μέρη, δεν είναι κάτι που θα γίνει ούτε με την πιστή προσαρμογή και μίμηση των επιτυχημένων συστημάτων που εφαρμόζονται στις χώρες της Ε.Ε. ούτε αποκλειστικά με την περαιτέρω βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου και αυστηρή τήρηση των διαδικασιών που περιγράφονται σ' αυτό. Για να βρούμε σίγουρες και αποτελεσματικές λύσεις θα πρέπει να διανύσουμε μακρά εξελικτική διαδικασία και να περάσουμε όλα τα στάδια ανάπτυξης που απαιτούνται προκειμένου να αποκτήσουμε δημοκρατική εις βάθος ωριμότητα, να αναπτύξουμε το πολιτικό μας σύστημα και τους θεσμούς και να αποκτήσουμε τη γνώση και την επιθυμία για σεβασμό της συνδικαλιστικής αυτονομίας των εργαζομένων.

Συνταγές και μαγικές λύσεις δεν υπάρχουν. Η πλήρης αντιγραφή των συστημάτων Σ.Δ. άλλων χωρών και αν ακόμη υιοθετηθεί, μικρή

μόνο αποτελεσματικότητα μπορεί να έχει, αφού τα πάσης φύσεως εισαγόμενα πολιτικά συστήματα περιλαμβανομένων και των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο και εξαρτώνται όχι από φορμαλιστικά και κανονιστικά σχήματα αλλά από τη διεύρυνση και ενίσχυση της συνεργασίας και της συναίνεσης μεταξύ εργαζομένων και Κράτους και τη θεώρηση του συνδικαλισμού, ως βασικού οικονομικού και κοινωνικού θεσμού στις σύγχρονες κοινωνίες. Η πολιτική αυτονομία των εργαζομένων ως του ενός εκ των δύο κοινωνικών συνομιλητών, συναρτάται με την ενδυνάμωση της κοινωνίας των πολιτών αλλά και με την ανεξαρτησία τους έναντι των πολιτικών κομμάτων.

Ο Πιτυοκάμπης (τα κόμματα) και ο Προκρούστης (το Κράτος) του Μαυρογορδάτου, θα πρέπει να ξεπεράσουν ιδεολογίες και πρακτικές που εντάσσονται σε άσκηση πελατειακών και δημόσιων σχέσεων μεταξύ τους και καταλήγουν σε εκατέρωθεν εξαρτήσεις, κηδεμονεύσεις αλλά και ελέγχους, επιλεκτική συμμετοχή και τοποθετήσεις σε κρατικούς θεσμούς και θέσεις, άσκηση επιρροής στα γραφειοκρατικά όργανα κλπ. Στην Ελλάδα για πάρα πολλά χρόνια, Βουλευτές αλλά και πολιτευτές και διορισμένοι νομάρχες δρούσαν σαν μεσάζονες μεταξύ Κράτους και εργαζομένων, αφού οι τελευταίοι στερούνταν του δικαιώματος ισότιμου διαλόγου με τον εργοδότη τους (το Κράτος). Το Κράτος αρνείτο να θέσει του κανόνες στο παιχνίδι και είχε επιλέξει την ελεγχόμενη απ' αυτό κινητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών και πολύ περισσότερο των εργαζομένων. Η στάση της ΑΔΕΔΥ κατά τη μετά τη δικτατορία περίοδο και οι φάσεις της «εκλεκτικής συμπόρευσης, της ένθερμης υποστήριξης και της απόρριψης*» σε σχέση με τα προγράμματα διοικητικής μεταρρύθμισης, αποτυπώνει πράγματι σε μεγάλο βαθμό

* Μακροδημήτρης Α. , *Κοινωνικές Διεκδικήσεις και Κρατικές Πολιτικές*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1995, σελίς 33,34

την πολιτική και ιδεολογική συγγένεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων με την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Με βάση την εφαρμογή των Σ.Δ. τα τρία πρώτα χρόνια (2000, 2001 & 2002) στην ελληνική δημόσια διοίκηση, έγινε εμφανές ότι η στάση των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων στις επιχειρούμενες σήμερα προσπάθειες διοικητικής μεταρρύθμισης, εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη μαθησιακή τους ικανότητα, τη διαλεκτική τους και την ικανότητα για αφομοίωση σύγχρονων προσανατολισμών και τάσεων και στρατηγικών ανάπτυξης.

Το κλειδί των διοικητικών μεταρρυθμίσεων σήμερα δεν είναι μόνο η κοινωνία των πολιτών η οποία «καρπούται» ή «υφίσταται» τις όποιες διοικητικές μεταρρυθμίσεις αλλά κυρίως το συνδικαλιστικό κίνημα των Δ.Υ. Καμιά Κυβέρνηση δεν επιχειρεί καμιά διοικητική μεταρρύθμιση, αν δεν έχει τη συναίνεση ή έστω την ανοχή των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Τα ανωτέρω ισχύουν είτε πρόκειται για μικρές διορθωτικές παρεμβάσεις είτε πρόκειται για μακρόπνοα διοικητικά προγράμματα. Και, όπως πολύ σωστά αναφέρει ο Ν. Μουζέλης, ανάπτυξη (και υπανάπτυξη) θεωρούνται και αναλύονται με βάση τις επιλογές, την πολιτική ή στρατηγική των ομάδων συμφερόντων που λειτουργούν μέσα σ' ένα πλαίσιο λίγο - πολύ περιοριστικών δομικών καταναγκασμών.*

Το συνδικαλιστικό κίνημα όπως και οι κοινωνίες, περνούν από ένα απλό σ' ένα πιο περίπλοκο στάδιο εξέλιξης. Επομένως τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και το Κράτος, ως ισότιμοι κοινωνικοί συνομιλητές θα πρέπει να περάσουν σ' ένα πιο εξελιγμένο στάδιο διαπραγματευτικού προσανατολισμού, γεγονός που απαιτεί χρόνο, παιδεία και ωριμότητα.

* Μουζέλης Ν., *Νεοελληνική Κοινωνία: Όψεις υπανάπτυξης*, Εκδόσεις Εξάντας 1978, σελίς 89

*Συγκεντρωτικότητα
των Σ.Δ.*

Μια άλλη διαπίστωση είναι η συγκεντρωτικότητα του νόμου, αφού για την κατάρτιση τόσο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όσο και των συλλογικών συμφωνιών αναδεικνύεται το Δημόσιο μοναδικός συνομιλητής των δημοσίων υπαλλήλων, αποστερώντας από τα ΝΠΔΔ συμπεριλαμβανομένων και των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, τη δικαιοπρακτική αυτή ικανότητα. Η ΚΕΔΚΕ και η ΕΝΑΕ απλώς παρίστανται χωρίς να συμμετέχουν στο διάλογο.

*Η ΑΔΕΔΥ προνομιακός
κοινωνικός
συνομιλητής*

Παράλληλα η συγκεντρωτικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύεται και από τον ηγετικό ρόλο της ΑΔΕΔΥ. Τα ανωτέρω είχαν επισημανθεί και ευσταθούν, κατά την άποψή μας και κατά τη ψήφιση του νομοσχεδίου στη Βουλή, από τη Βουλευτή του ΚΚΕ Μ. Μπόσκου.

*Οι Ιδιωτικού δικαίου
υπάλληλοι εκτός
πλαίσιου Σ.Δ.*

Ένα θέμα που δεν απασχόλησε τους αρμοδίους ούτε κατά την κατάρτιση του νόμου ούτε κατά τη ψήφισή του στη Βουλή, είναι η εξαίρεση των ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις του δημοσίου και η υπαγωγή τους στις ρυθμίσεις του ν.1876/1990 αντί του ν.2738/1999. Με το σχήμα αυτό, υπάλληλοι του ίδιου χώρου εργασίας και με τον ίδιο «εργοδότη» (το Δημόσιο), διαπραγματεύονται με διαφορετικό τρόπο και από διαφορετικό όργανο τις συνθήκες εργασίας τους, με αποτέλεσμα την έλλειψη ενιαίας αντιμετώπισης του συνόλου των εργαζομένων στο Δημόσιο έστω και με διαφορετική σχέση εργασίας. Το πρόβλημα αυτό τέθηκε από τους συνδικαλιστές στην πρώτη εφαρμογή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων το 2000 αλλά ανεδείχθη κυρίως το δεύτερο έτος, μετά τη χορήγηση του επιδόματος των 60.000, όπου οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στον ίδιο χώρο εργασίας με τους μονίμους δεν το εδικαιούντο, αφού δεν εφαρμόζεται γι' αυτούς η συλλογική συμφωνία, βάσει της οποίας χορηγήθηκε το επίδομα. Το θέμα λύθηκε νομοθετικά με το

ν.3016/2002, με την έκδοση των ΚΥΑ οι οποίες επεκτείνουν την εφαρμογή των συλλογικών συμφωνιών έτους 2001 και στο ιδιωτικού δικαίου προσωπικού των οικείων υπηρεσιών. Πάντως οι ιδιωτικού δικαίου υπάλληλοι εξακολουθούν να μην διαπραγματεύονται με το ΥΠΕΣΔΔΑ, όπως οι μόνιμοι συνάδελφοί τους. Μελλοντικά πάντως θα τεθεί & το θέμα της ενιαίας διαπραγματευτικής αντιμετώπισης ιδιωτικού & δημοσίου τομέα.

Έλλειψη κριτηρίων για αντιπροσωπευτικότητα δευτεροβάθμιων οργανώσεων

Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι ο νόμος, αν και διευκολύνει την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων σε επιμέρους εργασιακούς χώρους προωθώντας τις κλαδικού και επιχειρησιακού τύπου συμβάσεις, δεν προσδιορίζει το χαρακτήρα των δευτεροβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων οι οποίες καλούνται να διαπραγματευτούν με «κοινά διαμορφωμένες θέσεις», ούτε ορίζει τον τρόπο εξέλιξης των διαπραγματεύσεων αν δεν υπάρξουν κοινές θέσεις. Το γεγονός αυτό αποτελεί πρόκληση και για το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο, αν και χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό, καλείται να διαμορφώσει «κοινές θέσεις» και πρακτικές συναντίληψης ώστε να λειτουργήσουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δεύτερο επίπεδο.

Σ.Δ. με τις ομοιοεπαγγελματικές δευτεροβάθμιες οργανώσεις - η περίπτωση της ΕΜΔΥΔΑΣ.

Η περίπτωση της ΕΜΔΥΔΑΣ, καταδεικνύει το πρόβλημα που καλείται να λύσει η Διοίκηση για τη συμμετοχή των ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Παρά τη διατύπωση του ν.2738/1999 για μη διαπραγμάτευση με δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις η απόφαση του ΥΠΕΣΔΔΑ να διαπραγματευτεί με την ΕΜΔΥΔΑΣ, μπορεί να ερμηνευθεί είτε ως προσπάθεια αποδυνάμωσης του τρίτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου δηλ. της ΑΔΕΔΥ, είτε ως τακτική μη σύγκρουσης με ένα κορυφαίο στο κλάδο των Μηχανικών, συνδικαλιστικό φορέα, είτε

και τα δύο.

Το γεγονός της αποχώρησης της ΑΔΕΔΥ από τις Σ.Δ. και της επιμονής της ΕΜΔΥΔΑΣ για διαπραγμάτευση, προοιωνίζει ότι το μέλλον και η δύναμη των μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι δεδομένη αλλά θα πρέπει να αναμετρήσουν τις δυνάμεις τους, να γίνουν ευέλικτες και έτοιμες να προσαρμοστούν στις εξελίξεις, να σταθούν μακριά από πελατειακές εξαρτήσεις και να αναπτύξουν το επίπεδο των συνδικαλιστικών στελεχών τους. Δείχνει ακόμη το γενικότερο πρόβλημα της Διοίκησης για επίλυση των ουσιαστικών προβλημάτων ορισμένων κλάδων υπαλλήλων και της αδυναμίας αντιμετώπισης των εργαζομένων ανάλογα με την ιδιαιτερότητα (διαφορετικότητα) που παρουσιάζουν καθόσον αφορά ένα ιδιαίτερο ενδεχομένως χώρο εργασίας. Η Διοίκηση αντιμετωπίζει όχι μόνο τους πολίτες αλλά και τους εργαζόμενους με ομοιόμορφο τρόπο. Δεν μπορεί ή δεν θέλει να αντιμετωπίσει τη διαφορετικότητα; Η απόφαση του ΥΠΕΣΔΔΑ, δεν ήταν προς όφελος της ΑΔΕΔΥ (στην οποία δεν μετέχει η ΕΜΔΥΔΑΣ) αφού η ΑΔΕΔΥ πρώτον είχε ήδη αποχωρήσει από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άφησε το συνδικαλιστικό πεδίο ελεύθερο σε μια δευτεροβάθμια μεν, αλλά «επικίνδυνη» κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση, δεύτερον αντιμετωπίζει πλέον το ενδεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και με άλλες ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις, χάνοντας έτσι το προνόμιο που της είχε επιφυλάξει ο ν.2738/1999, ως του μοναδικού - προνομιακού συνδικαλιστικού φορέα που διαπραγματεύεται σε τριτοβάθμιο βέβαια επίπεδο. Πράγματι αυτό που η ΑΔΕΔΥ πέτυχε κατά την ψήφιση του νόμου στη Βουλή, συνέβη τα επόμενα έτη 2001 και 2002, όπου και άλλες ομοιοεπαγγελματικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εμφανίζονται και διαπραγματεύονται με το ΥΠΕΣΔΔΑ: η ΠΟΜΗΔΟ, η ΠΟΜΗΤΕΔΥ εκπροσωπώντας τους κλάδους των πληροφορικών, των υπομηχανικών κλπ. Η ΕΜΔΥΔΑΣ με επιμονή

διεκδικεί και υπογράφει συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες και τα δύο έτη 2000 και 2001, στοχεύοντας όχι τόσο στην επίλυση των αιτημάτων του κλάδου αλλά στη συμμετοχή της και μόνον στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην παγιοποίηση της θέσης της ως ομοιοεπαγγελματικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης διαπραγματευόμενης με το Κράτος. Από την άλλη πλευρά βέβαια, η κατάσταση αυτή όπως εξελίσσεται, θα μπορούσε να δημιουργήσει σοβαρό πρόβλημα κατακεταρματισμού των συνδικαλιστικών δυνάμεων αφενός αλλά και γενικότερο πρόβλημα στη Διοίκηση, η οποία αργά ή γρήγορα θα κληθεί να αντιμετωπίσει αιτήματα «κλαδικά» όπως μισθολόγιο - βαθμολόγιο μηχανικών, πληροφορικών, κλπ, κάτι που μέχρι τώρα είχε αποφευχθεί σε μεγάλο βαθμό, λόγω εκπροσώπησης του συνόλου των υπαλλήλων διαφόρων κλάδων από μια οργάνωση, την ΑΔΕΔΥ, η οποία σε πάγια βάση διεκδικεί την επίλυση μη κλαδικών αιτημάτων.

*Αυστηρά χρονικά όρια
του νόμου*

Ένα εξίσου σημαντικό ζήτημα είναι τα αυστηρά χρονικά όρια που θέτει ο νόμος για την έναρξη και εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα οποία δε διευκολύνουν τη διαπραγματευτική διαδικασία. Μάλιστα ορίζει ότι 15 και 30 Ιουνίου είναι αντίστοιχα τα δύο χρονικά όρια για τη περάτωση της διαπραγμάτευσης και την υπογραφή της Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ 5 και 20 Αυγούστου είναι τα αντίστοιχα χρονικά όρια για τις Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις, όπου οι υπάλληλοι απουσιάζουν λόγω καλοκαιρινών αδειών με αποτέλεσμα πολλά προβλήματα και καθυστερήσεις. Σε κάθε περίπτωση ο νόμος ορίζει ως καταληκτική προθεσμία την 10^η Σεπτεμβρίου. Η προθεσμία αυτή θα πρέπει να φθάνει μέχρι την κατάθεση στη Βουλή του Κρατικού Προϋπολογισμού και οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις πρέπει να αρχίζουν νωρίτερα, τουλάχιστον την 1^η Μαρτίου κάθε έτους.

Επιπροσθέτως, η ίδια η διαδικασία των διαπραγματεύσεων και τα

πρόσωπα που ορίζονται να συμμετέχουν από πλευράς Διοίκησης, πολλές φορές δημιουργούν δυσχέρειες, καθώς δεν έχουν πάντοτε σαφείς πολιτικές θέσεις και οδηγίες, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν με επάρκεια οικονομικά και θεσμικά θέματα, με αποτέλεσμα να ακυρώνουν την αποτελεσματικότητα των διαπραγματεύσεων στην πράξη. Η διαδικαστική πλευρά των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρότι δευτερεύουσα σε σχέση με τον ίδιο το διάλογο είναι σημαντική για την πραγμάτωση του συλλογικού δικαιώματος και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων και δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται απλά ως μια δέσμη υποχρεώσεων φορμαλιστικού περιεχομένου. Η έλλειψη εμπειρίας και η αδυναμία διαπραγμάτευσης αποτελεί πρόβλημα τόσο για τους συνδικαλιστές όσο και για τα στελέχη της Διοίκησης.

*Έλλειψη μαθησιακής
ικανότητας των δύο
κοινωνικών
συνομιλητών*

Το Κράτος για το λόγο αυτό θα πρέπει να προχωρήσει στην εκπαίδευση των εμπλεκόμενων μερών στις τεχνικές διαπραγμάτευσης, ώστε να υπάρξει σταδιακή βελτίωση των στελεχών της Διοίκησης στον τρόπο διαπραγμάτευσης. Η ίδια εκπαίδευση θα χρειαστεί και για τους πολιτικούς - Υπουργούς που συμμετέχουν, ως εκπρόσωποι της Κυβέρνησης στις διαπραγματεύσεις. Η διαπραγματευτική διαδικασία αποτελεί κατ' ουσίαν «μαθησιακή διαδικασία» και για τους δύο κοινωνικούς συνομιλητές.

Στο μέλλον θα πρέπει να καταρτιστεί Κώδικας Δεοντολογίας Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, ώστε να μην υπάρξουν μορφές διεκδίκησης και διαπραγμάτευσης, οι οποίες επιτρέπουν πρακτικές μη συμβατές και μη συνάδουσες στο ρόλο του Δημοσίου, ως κοινωνικού συνομιλητή. Ο κίνδυνος δημιουργίας εξαρτήσεων συνδικαλιστών - πολιτικών είναι ένα ενδεχόμενο που πρέπει να αποτραπεί, ώστε ο θεσμός των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων να μην ακυρωθεί και απωλέσει τη δυναμική και την αξιοπιστία του στα

πρώτα βήματά του.

Η διεκδίκηση και διασφάλιση προνομιακών παροχών σε ομάδες εργαζομένων - συντεχνίες που απασχολούνται συνήθως σε νευραλγικές θέσεις αποτελεί παθολογία στο δημόσιο τομέα. Και τούτο γιατί τον μετατρέπει από κράτος αλληλεγγύης σε «κράτος μαστό» του οποίου οι παροχές προσφέρονται επιλεκτικά, σαν γέρας σε ομάδες εργαζομένων, με αντάλλαγμα τη συναίνεσή τους προς τη διαχείριση της εξουσίας και τους εκάστοτε κρατούντες.*

Άστοχοι χειρισμοί του Κράτους στις Σ.Δ.

Η απειρία της Διοίκησης αλλά η αδυναμία της να κατανοήσει τη σημασία του θεσμού, οδήγησε τη Κυβέρνηση σε άστοχους χειρισμούς θεμάτων, που η επίλυσή τους εξαρτάται από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, σύμφωνα με το νόμο. Η χορήγηση του επιδόματος των 60.000 δρχ από τη Κυβέρνηση στο σύνολο των Δημοσίων Υπαλλήλων, παρότι το επίδομα αυτό χορηγήθηκε μέσα από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις έτους 2001 μόνο σε ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν ένας κακός χειρισμός που έθεσε σε δοκιμασία τον θεσμό. Η πρακτική αυτή της Κυβέρνησης, έρχεται να δυναμιτίσει το θεσμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, εν τη γενέσει του.

Μη άρτια διαδικασία Μεσολάβησης

Η μη άρτια εφαρμογή της Μεσολάβησης, στις οργανώσεις που προσέφυγαν σ' αυτήν, λόγω έλλειψης του απαραίτητου χρόνου αλλά και γνώσης των θεμάτων από τους μεσολαβητές, κατέδειξε ότι ο θεσμός της μεσολάβησης χρειάζεται οργάνωση και μεθοδολογία, η οποία υπό τις παρούσες συνθήκες δεν υπάρχει. Ίσως η σύσταση ενός σώματος μεσολαβητών, κατά τα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα είναι μια λύση.

* Μαυρογορδάτου Γ., *Μεταξύ Πιτροκάμπη και Προκροστή. Οι επαγγελματικές οργανώσεις στην σημερινή Ελλάδα*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1988, σελίς 19, 190 & επ

Ένα άλλο θέμα είναι το ποιος πρέπει να διαπραγματεύεται για τα οικονομικής φύσεως αιτήματα. Αρμόδιο Υπουργείο για τη διενέργεια των Σ.Δ. είναι το ΥΠΕΣΔΔΑ και διαπραγματευτής ο Υπουργός ΕΣΔΔΑ.

Από την μέχρι τώρα πρακτική, ο Υφυπουργός Οικονομικών εκαλείτο στη διαπραγμάτευση από τον Υπουργό ΕΣΔΔΑ και συμμετείχε στη διαδικασία διεκδίκησης επιδομάτων και λοιπών οικονομικής φύσεως αιτημάτων των εργαζομένων.

Το Υπουργείο Οικονομικών, θεωρεί ότι οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις πρέπει να διεξάγονται αποκλειστικά από το Υπουργείο Οικονομικών, γιατί όλα τα αιτήματα, ακόμη και τα θεσμικά έχουν οικονομική βάση.

Το ΥΠΕΣΔΔΑ αρμόδιο για την πολιτική επί του ανθρώπινου δυναμικού όλης της Δημόσιας Διοίκησης δεν συμφωνεί, με αποτέλεσμα τη διάσταση απόψεων των δύο Υπουργείων. Το ΥΠΕΣΔΔΑ αρνήθηκε να προσυπογράψει σχετική νομοθετική ρύθμιση, που προώθησε το Υπουργείο Οικονομικών, για διεξαγωγή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων από το Υπουργείο Οικονομικών. Η ΑΔΕΔΥ ετάχθη κατά της ρύθμισης αυτής επίσης.

Κατά τη διάρκεια των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, είχε διατυπωθεί η άποψη ότι η οικονομική και επιδοματική πολιτική δεν αφορά μόνο το Υπουργείο Οικονομικών αλλά και το ΥΠΕΣΔΔΑ, το οποίο έχει την ευθύνη για τη βελτίωση και ανάπτυξη της δημόσιας διοίκησης. Κοινή διαπίστωση επίσης υπήρξε ότι η χορήγηση των επιδομάτων πρέπει να γίνεται μέσα από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και με τη σύμπραξη του Υπουργού ΕΣΔΔΑ.

Βέβαια σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ίδιο Υπουργείο έχει την ευθύνη τόσο των οικονομικών όσο και των λοιπών θεμάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Το Υπουργείο που είναι αρμόδιο για την οικονομική κατάσταση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων είναι και υπεύθυνο για τη λειτουργία της δημόσιας

διοίκησης. Η πολιτική μισθών και η επιδοματική πολιτική συναρτώνται άμεσα με τη πολιτική επί του ανθρώπινου δυναμικού και την κατάσταση της δημόσιας διοίκησης και πρέπει να ασκούνται από τον ίδιο φορέα.

Σημειωτέον ότι στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., το ίδιο Υπουργείο (Οικονομικών) είναι αρμόδιο και για τα δύο (wage policy and personnel management) θέματα*.

Το αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν η πρόσφατη ρύθμιση του ν.3016/2002 (ΦΕΚ 110 Α'/17/5/2002) «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις». Συγκεκριμένα, το άρθρο 14 «Υλοποίηση συλλογικών συμφωνιών» ορίζει: Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ρυθμίζονται τα θέματα των συλλογικών συμφωνιών που συνάπτονται κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 13 του ν.2738/1999 και αφορούν θέματα μισθών και αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που υπεγράφησαν το 2001. Τούτο σημαίνει ότι εφεξής τα οικονομικά αιτήματα που αποτελούν περιεχόμενο συλλογικών συμφωνιών, δεν μπορούν να κυρωθούν με νόμο, όπως προέβλεπε ο ν.2738/1999 αλλά η υλοποίησή τους θα γίνεται με την έκδοση κοινών υπουργικών αποφάσεων.

Η διάταξη αυτή, όπως αποδείχθηκε στη πράξη με το επίδομα των 60.000 δρχ., έχει ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση ρύθμισης των σχετικών θεμάτων λόγω της χρονοβόρας διαδικασίας που απαιτεί η έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης, σε αντίθεση με τη κύρωση με νόμο των συλλογικών συμφωνιών, που προέβλεπε ο ν.2738/1999.

* *Civil Service Systems in Western Europe* , Edited by Hans A.G.M. Bekke and Frits M. van der Meer., 2000, σελίς 108.

* M. Manzoor Alam , *Public Personnel Policy in Europe*, Ministry of Finance, Finland, 1998, σελίς 149

*Έλλειψη δέσμευσης
του Κράτους για
υλοποίηση συλλογικών
ρυθμίσεων*

Η καθυστέρηση μάλιστα για θέματα όρων των συλλογικών συμφωνιών που η δέσμευση για την υλοποίησή τους είναι κυρίως πολιτική, καθώς ο νόμος δε ρυθμίζει τις συνέπειες για τη μη εκπλήρωση της υποχρέωσης του Δημοσίου να προβεί έγκαιρα στις αναγκαίες ρυθμίσεις, είναι ένα θέμα που θα τεθεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στο άμεσο μέλλον.

*Περιορισμένη η
επίλυση των
οικονομικών
αιτημάτων των ΟΤΑ
και ΝΠΔΔ.*

Ένα πρόσθετο πρόβλημα δημιουργεί και ο περιορισμός που τίθεται από την παράγραφο 3, του άρθρου 14 του ν.2738/99, σύμφωνα με την οποία οι οικονομικές ρυθμίσεις όσον αφορά το προσωπικό των Ο.Τ.Α. και το προσωπικό των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ., περιορίζονται στις υφιστάμενες από τον προϋπολογισμό τους δυνατότητες, καθώς αναγκάζει τους διαπραγματευόμενους να κινούνται μέσα στα στενά περιθώρια που πολλές φορές θέτει ο προϋπολογισμός των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Τούτο σημαίνει μηδαμινές ευκαιρίες και δυνατότητες για επίλυση οικονομικών διεκδικήσεων στα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. και δείχνει τη διαφορετική μη ουσιαστική και με περιορισμένο τρόπο αντιμετώπιση της πολιτείας για την τοπική αυτοδιοίκηση και τα ΝΠΔΔ.

Όσον αφορά τα γενικότερα αποτελέσματα από την πρόσφατη εφαρμογή του νόμου 2738/1999(2000,2001 &2002), αν και είναι νωρίς να προχωρήσουμε σε συνολικές εκτιμήσεις, μια πρώτη διαπίστωση έχει να κάνει με την αδυναμία και απειρία και των δύο πλευρών (δημοσίου - συνδικαλιστικού κινήματος) να λειτουργήσουν δημιουργικά και να προωθήσουν ουσιαστικά το διάλογο.

Οι διαπραγματεύσεις σε τρίτοβάθμιο επίπεδο κατέληξαν σε αδιέξοδο τα δύο πρώτα έτη εφαρμογής του θεσμού. Η εξέλιξη αυτή σημαίνει ότι αμφισβητούνται οι μορφές συνδικαλιστικής παρέμβασης των εργαζομένων και η αποτελεσματικότητα των διεκδικήσεών τους.

Εμμονή της ΑΔΕΔΥ σε οικονομικά κυρίως αιτήματα.

Κατά τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων σε τριτοβάθμιο επίπεδο, παρατηρήθηκε μια εμμονή - θα λέγαμε - από μέρους της ΑΔΕΔΥ σε αιτήματα, μισθολογικού κυρίως περιεχομένου και τορπιλίστηκαν οι προσπάθειες εξεύρεσης λύσεων σε θέματα όρων και συνθηκών απασχόλησης που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών. Είναι απαραίτητο να προσδιοριστούν με σαφήνεια οι αρμοδιότητες και ευθύνες των υπαλλήλων, η ποιότητα του παρεχόμενου προς τους πολίτες έργου, η αναβάθμιση του ρόλου των εργαζομένων και η αντιμετώπιση της έλλειψης κινήτρων απόδοσης και της ισοπέδωσης. Το συνδικαλιστικό κίνημα, επομένως από απλά ανταγωνιστικό και διεκδικητικό καλείται να αναλάβει το ρόλο του ώριμου συνομιλητή, ικανού να παρακολουθήσει και να αφομοιώσει τις εξελίξεις παγκοσμίως.

Σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, τα αποτελέσματα ήταν περισσότερο ενθαρρυντικά, αν και εδώ το συνδικαλιστικό κίνημα καλείται να αντιμετωπίσει τα φαινόμενα πολυδιάσπασης και συντεχνιακών αντιλήψεων, ώστε να παρεμβαίνει πιο αποτελεσματικά και να μπορεί να διαμορφώνει «κοινές θέσεις» που θα επιτρέπουν τη πολύπλευρη και εποικοδομητική λειτουργία των διαπραγματεύσεων σ' αυτό το επίπεδο, ενταγμένη στην προσπάθεια εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης.

Είναι φανερό ότι κατά τα δύο πρώτα έτη εφαρμογής του θεσμού και παρά τις εξαγγελίες και των δύο πλευρών για την ανάγκη ύπαρξης ουσιαστικού διαλόγου και τις προοπτικές που ανοίγονται μέσα από την καθιέρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν κατέστη δυνατή η υπογραφή Γενικής Συλλογικής Σύμβασης ή Συμφωνίας, με την ΑΔΕΔΥ η οποία θα αποτελούσε τον πιλότο και θα άνοιγε το δρόμο για την ενίσχυση του διαλόγου και την αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης. Η μη ουσιαστική διαπραγμάτευση με την ΑΔΕΔΥ κατά τα έτη 2000, 2001 & 2002, η οποία απεχώρησε από τις

Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, θέτοντας ως προϋπόθεση διαπραγμάτευσης την αύξηση των αποδοχών των Δημοσίων Υπαλλήλων, πέραν από τις δυνατότητες της δημοσιονομικής πολιτικής, όπως τέθηκαν από την Κυβέρνηση, είναι ένα πρόβλημα που σημάδεψε την πρώτη εφαρμογή του θεσμού και αποτελεί τακτικό λάθος της ΑΔΕΔΥ, η οποία φάνηκε να μην αξιοποιεί το θεσμό.

*Τακτικά λάθη της
ΑΔΕΔΥ κατά τη
διαδικασία των Σ.Δ.*

Η αποχώρηση της ΑΔΕΔΥ είναι σίγουρο ότι αδικεί όχι μόνο τις προϋποθέσεις των συμμετεχόντων, αλλά και τον ίδιο το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο οποίος θα έδινε την ευκαιρία για μια εις βάθος εξέταση των ζητημάτων που προκύπτουν μεταξύ εργαζομένων (δημοσίων υπαλλήλων) και του Δημοσίου ως εργοδότη. Ταυτόχρονα καταδεικνύει και την αδυναμία των δύο πλευρών για διάλογο, εξαιτίας της έλλειψης εξοικείωσης με αντίστοιχες διαδικασίες, οι οποίες σε ευρωπαϊκό τουλάχιστον επίπεδο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα έχουν δοκιμαστεί επί πολλά χρόνια. Επίσης, επιβεβαιώνει και την έλλειψη διαπραγματευτικού προσανατολισμού από μέρους, κυρίως, της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς διαπιστώθηκε κατά τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων η εμμονή της, κυρίως, σε οικονομικού χαρακτήρα αιτήματα, τα οποία δεν λειτουργούν πάντα προς τη κατεύθυνση της αύξησης της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων αλλά χορηγούνται στο σύνολο των υπαλλήλων, χωρίς κριτήρια ή σύνδεση με αποτελέσματα.

Στο δευτεροβάθμιο επίπεδο τα αποτελέσματα ήταν πιο ενθαρρυντικά, κυρίως κατά το δεύτερο έτος εφαρμογής του θεσμού, γεγονός που καταδεικνύει τη δυναμική και τη δυνατότητα αποτελεσματικής αξιοποίησης των συνδικαλιστικών δυνάμεων σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από αρνητικές εξελίξεις για τους εργαζόμενους στο κοινωνικό και οικονομικό πεδίο.

Η απουσία θεσμικών αιτημάτων και η μη ουσιαστική ενασχόληση των συνδικαλιστικών φορέων με θέματα που απασχολούν το σύνολο των εργαζομένων (πλην των μισθολογικών θεμάτων) και θεμάτων που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στη βελτίωση της δημόσιας διοίκησης είναι επίσης ένα σημαντικό πρόβλημα που παρατηρήθηκε τα δύο πρώτα έτη εφαρμογής του θεσμού. Τα θεσμικά αιτήματα, τίθενται συνήθως, απλώς και μόνον για να «πλαισιώνουν» τις οικονομικές διεκδικήσεις. Είναι εμφανές όχι μόνο από τα αιτήματα της ΑΔΕΔΥ αλλά από την εμμονή της στα οικονομικής φύσεως αιτήματα ότι η ελληνική διοικητική κουλτούρα, όπως εκφράζεται από τα κορυφαία συνδικαλιστικά όργανα των δημοσίων υπαλλήλων, και επομένως από τη μεγάλη μάζα της δημόσιας υπαλληλίας, δύσκολα μπορεί να αποκρύψει τον έντονα παραδοσιακό, εξισωτικό, εσωστρεφή και αντιλογκρατικό της χαρακτήρα και προσανατολισμό*. Οι νέες μορφές διοίκησης και εργασίας που εφαρμόζονται στις εθνικές διοικήσεις των χωρών της Ε.Ε. απουσιάζουν τελείως από τη θεματολογία των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων**. Βέβαια η ενασχόληση των συνδικαλιστών με την επίλυση των ουσιαστικών προβλημάτων της Διοίκησης και των εργαζομένων εξαρτάται από τη δομή, τη ποιότητα και την ισχύ του συνδικαλιστικού κινήματος.

*Συνδικαλιστική
πυκνότητα και
εκπροσώπηση των
υπαλλήλων.*

Η έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, δίνει μια πρώτη εικόνα για την οργανωτική συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία χαρακτηρίζεται από πολυδιάσπαση και οργανωτική πανσπερμία στον ίδιο τομέα δραστηριότητας. Το πρόβλημα του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης των συνδικαλιστικών

* Παπαδημητρίου Γ. - Μακροδημήτρης Α., επιμ. Σπανού Κ., *Κοινωνικές Διεκδικήσεις και Κρατικές Πολιτικές*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1995, σελίς 57.

** M. Manzoor Alam, *Public Personnel Policy in Europe*, Ministry of Finance, Finland, 1998, σελίς 141 & επόμενες

δυνάμεων, εντοπίζεται έντονα στο συνδικαλιστικό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι σε τρίτοβάθμιο επίπεδο εκπροσωπούνται από την ΑΔΕΔΥ. Όμως, ο κατακερματισμός των κλάδων του προσωπικού στη δημόσια διοίκηση που ανέρχονται σε μεγάλο αριθμό, αναπαράγει την πολυδιάσπαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε όλα τα επίπεδα που αριθμούν περίπου 600μοσπονδίες και πάνω από 1000 σωματεία*.

Είναι χαρακτηριστικό ότι στο χώρο ευθύνης κάθε υπουργείου συνήθως δραστηριοποιούνται περισσότερες από μιας συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι μορφές συνδικαλιστικής παρέμβασης των εργαζομένων και η αποτελεσματικότητα των διεκδικήσεών τους, έχουν αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενο έντονου προβληματισμού τόσο στο εσωτερικό των οργανώσεων όσο και στις θεωρητικές αναζητήσεις και επεξεργασίες των ερευνητών στο συγκεκριμένο θεματικό πεδίο**. Ο υπερβολικά μεγάλος αριθμός δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών ενώσεων δυσχεραίνει τη δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης, εφόσον ο συντονισμός από το τρίτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο είναι δύσκολος.

Η αποκομματικοποίηση και η αναζήτηση τρόπου ανάκτησης της χαμένης αξιοπιστίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ένα θέμα που επίσης θα πρέπει να απασχολεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ίσως περισσότερο από το ίδιο το σύστημα διαπραγματεύσεων. Η μικρή εκπροσώπηση των εργαζομένων σε συνδικαλιστικούς φορείς, λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης προς το συνδικαλιστικό κίνημα ήταν ένα θέμα για το οποίο έκανε λόγο ο Βουλευτής του ΠΑΣΟΚ Ι. Ποττάκης κατά τη ψήφιση του νομοσχεδίου στη Βουλή.

* Μακροδημήτρη Α., «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση. Προβλήματα και προοπτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 1997, τεύχος 5.

** Κασομάτη Κ. (επιμέλεια), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, έκδοση του Κέντρου Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα Cutenberg, Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης και Κοινωνικής Πολιτικής, 1997

Το γεγονός το ότι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν μετέχει το σύνολο των υπαλλήλων, αλλά μόνο το 30% - 33%* πρέπει να προβληματίσει τους συνδικαλιστές και να τους οδηγήσει σε επαναπροσδιορισμό των στόχων τους, του τρόπου διεκδίκησης των ουσιαστικών αιτημάτων των εργαζομένων αλλά και της βελτίωσης του επιπέδου των συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Το τελευταίο θα βελτιώσει την αξιοπιστία των συνδικαλιστικών φορέων και θα αναβαθμίσει το συνδικαλιστικό κίνημα, στοιχείο απαραίτητο για την λειτουργία του ως ικανού αυτόνομου «κοινωνικού συνομιλητή».

Είναι αλήθεια ότι ο αριθμός των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων φθίνει σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι η οικονομική και κοινωνική τους σπουδαιότητα ακολουθεί την ίδια πορεία. Οι συνδικαλιστικοί φορείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των μισθών, ακόμη και όσων δεν είναι μέλη τους, αλλά και στη διαμόρφωση ενός γενικότερου εργασιακού και οικονομικού περιβάλλοντος. Με βάση αυτή την παραδοχή, ο επαναπροσδιορισμός των στόχων και η μαζικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, λόγω της συνεισφοράς τους στην κοινωνική συνοχή και κατ' επέκταση στη συνολική ανάπτυξη της χώρας, καθώς και η ικανότητά τους να επεξεργαστούν και να αφομοιώσουν σύγχρονες πολιτικές, θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο όχι μόνο των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και του Κράτους, ως εργοδότη.

Ένα άλλο πεδίο προβληματικής των Σ.Δ. στην Ελλάδα είναι η σχέση συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα κόμματα και τους Βουλευτές των κομμάτων. Η σχέση αυτή είναι σχέση πολλές φορές ανταλλαγής ή και συναλλαγής, εξάρτησης και αλληλεξάρτητης. Βουλευτές αναλαμβάνουν σε κρίσιμα συνδικαλιστικά προβλήματα να πείσουν, να «νουθετήσουν» τους συνδικαλιστές στη σύμπλευση με τις θέσεις

* Πρακτικά Βουλής, ν.2738/1999, Συνεδρίαση Κ' 4-8-1999, σελίς 575

της Κυβέρνησης. Αλλά και αντίστροφα τα συνδικαλιστικά αιτήματα πολλές φορές αποτελούν μέσο προβολής Βουλευτών, οι οποίοι με τις τροπολογίες και με τη διαδικασία ακόμη και του Κοινοβουλευτικού Ελέγχου (αναφορές, ερωτήσεις) χρησιμοποιούν τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είτε για δική τους κοινοβουλευτική προβολή είτε για την δημιουργία πελατειακών - ψηφοθηρικών εξαρτήσεων με μεγάλες ή μικρές ομάδες εργαζομένων ή και μεμονωμένων υπαλλήλων.

3. Επίλογος

Η θεσμοθέτηση των Σ.Δ. στην Ελλάδα θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πρόκληση για την ελληνική δημόσια διοίκηση και τους εργαζομένους σ' αυτήν.

Η εφαρμογή των Σ.Δ. τα τρία πρώτα χρόνια παρουσίασε μια προβληματική, την οποία καλούνται να επιλύσουν και να διαχειριστούν τόσο το Κράτος όσο και οι εργαζόμενοι, μέσω των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων. Η προβληματική αυτή εντοπίζεται στη μετάβαση από ένα σύστημα σύγκρουσης, στο διάλογο και τη συναίνεση που φαίνεται ότι δεν είναι εύκολη υπόθεση ούτε για το Κράτος ούτε για το συνδικαλιστικό κίνημα.

Τα προβλήματα που προέκυψαν μέσα από την εφαρμογή των Σ.Δ. τα τρία πρώτα χρόνια, έχουν συνοπτικά ως εξής:

Προβλήματα που προκύπτουν από το θεσμικό πλαίσιο του νόμου ν.2738/1999:

- ✓ Το θεσμικό πλαίσιο είναι συγκεντρωτικό αφού επιτρέπει τη διαπραγμάτευση μόνο στο Κράτος και από την άλλη πλευρά, αναγορεύει την ΑΔΕΔΥ, ως τον μοναδικό προνομιακό συνομιλητή σε πρώτο επίπεδο.
- ✓ Η διαπραγμάτευση για τους ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλους του Δημοσίου γίνεται από άλλο όργανο και με άλλη διαδικασία.

- ✓ Η προβληματική για το ποιος διαπραγματεύεται τα οικονομικής φύσεως θέματα (το ΥΠΕΣΔΔΑ ή (και) το Υπουργείο Οικονομικών).
- ✓ Τα στενά χρονικά όρια εξέλιξης της διαδικασίας των Σ.Δ.
- ✓ Η Μεσολάβηση δεν είναι αποτελεσματική.
- ✓ Η απουσία κριτηρίων για το ποιες είναι οι πιο αντιπροσωπευτικές δευτεροβάθμιες οργανώσεις με τις οποίες γίνεται η διαπραγμάτευση σε δεύτερο επίπεδο.
- ✓ Η έλλειψη δέσμευσης για υλοποίηση των συλλογικών ρυθμίσεων, από το Κράτος. Η δέσμευση φαίνεται να είναι μόνο πολιτική.
- ✓ Η περιορισμένη δυνατότητα επίλυσης των συνδικαλιστικών αιτημάτων για ΝΠΔΔ και ΟΤΑ με βάση το προϋπολογισμό τους.

Άλλα βαθύτερα προβλήματα που εντοπίστηκαν κατά την εφαρμογή των Σ.Δ. είναι δομικού κυρίως χαρακτήρα και συνοψίζονται στα εξής:

- Έλλειψη μαθησιακής ικανότητας και των δύο κοινωνικών συνομιλητών.
- Απουσία συλλογικού – διαπραγματευτικού προσανατολισμού και των δύο κοινωνικών συνομιλητών.
- Αδυναμία αξιοποίησης του νέου θεσμού και από τους δύο κοινωνικούς συνομιλητές.
- Απουσία συνδικαλιστικής ωριμότητας που εκφράζεται από την εμμονή της ΑΔΕΔΥ στα οικονομικά περιεχόμενα αιτήματα και από άλλα τακτικά λάθη, κατά τη διαδικασία των Σ.Δ.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μεσολαβούν μεταξύ της Διοίκησης και της κοινωνίας και μπορούν να λειτουργήσουν υπέρ της κοινωνίας των πολιτών. Αυτό όμως προϋποθέτει την ενεργοποίηση και ενδυνάμωση πρώτα της κοινωνίας των πολιτών από την οποία προέρχονται οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, ώστε στη συνέχεια να λειτουργήσουν ως αυτόνομοι κοινωνικοί συνομιλητές και όχι ως «εξαρτώμενοι» (και αλληλεξαρτώμενοι) από το Κράτος – Εργοδότη. Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και οι συνδικαλιστές θα πρέπει να εξιοποιήσουν την αυτονομία τους.

«Ως αυτονομία (ή αυτοκαθορισμό)» θα πρέπει να θεωρήσουμε τη δυνατότητα των εργαζομένων να διεκδικήσουν και να προωθήσουν τις εργασιακές τους σχέσεις, ως ισότιμοι συνομιλητές με το Δημόσιο, δηλαδή τη θεώρηση των εργαζομένων ως του ενός εκ των δύο μερών, με ίση αξία και βαρύτητα στη λήψη των αποφάσεων. Ο συσχετισμός δυνάμεων συνδικαλιστικών οργανώσεων και Δημοσίου ως εργοδότη, δεν πρέπει να «γέρνει» προς τη μια ή την άλλη πλευρά: ούτε προς τη πλευρά του Κράτους, όπως συνέβαινε μέχρι τώρα ούτε προς την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αντιμετωπίζονται ως ισχυρές ομάδες πίεσης – συντεχνίες.

Η αυτονομία των δυο πλευρών και οι διαστάσεις που μπορεί αυτή να λάβει είναι στοιχείο που εξαρτάται από πολλές παραμέτρους: τη ποιότητα των σχέσεων Διοίκησης - εργαζομένων, την ηθική συμπεριφορά και τον επαγγελματισμό των δημοσίων υπαλλήλων, την ύπαρξη ή απουσία κομματικών εξαρτήσεων, το βαθμό ενεργοποίησης της κοινωνίας των πολιτών, τη ποιότητα του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η αυτονομία και διαλεκτική των δύο πλευρών και γενικότερα ο θεσμός των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στη δημόσια διοίκηση, αποτελεί και πρέπει να αντιμετωπίζεται ως πρόκληση όχι μόνο για την ίδια τη Διοίκηση αλλά και για τη Δημοκρατία.

Η επιτυχής εφαρμογή των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στο χώρο του δημοσίου εξαρτάται τόσο από την ύπαρξη διαπραγματευτικού προσανατολισμού όσο και από την ωριμότητα των δύο κοινωνικών συνομιλητών. Προϋποθέτει επίσης και για τα δύο μέρη να υπερβούν τις διαφορές τους και να υιοθετήσουν μια στρατηγική αμοιβαίας προσέγγισης, η οποία θα επιτρέψει την επιτυχή εφαρμογή του θεσμού των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων όχι ως αυτοσκοπού, αλλά ως της αναγκαίας προϋπόθεσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αναβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης.

Με δεδομένο δε ότι η Δημόσια Διοίκηση αποτυπώνει το επίπεδο του πολιτικού συστήματος και της Δημοκρατίας μιας χώρας, θα μπορούσαμε να δεχθούμε ότι το επίπεδο του συνδικαλιστικού κινήματος και η χωρίς

εξαρτήσεις ισότιμη και ώριμη διαπραγματευτική ικανότητα των κοινωνικών συνομιλητών, καταδεικνύουν και οριοθετούν με τη σειρά τους, τις δυνατότητες βελτίωσης και ανάπτυξης της Δημόσιας Διοίκησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμος 1.2.*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 1999.
2. Ληξουριώτης Γ., *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 1992.
3. Μουζέλης Νίκος, *Νεοελληνική Κοινωνία: Όψεις υπανάπτυξης*, Εκδόσεις Εξάντας, 1978.
4. Spanou Calliope, *Politicians, Bureaucrats and Administrative Reform, (Re)shaping the politics-administration nexus in Greece*, Edited by B. Guy Peters and Jon Pierre
Routledge / ECPR Studies in European Political Science.
5. Σπανού Καλλιόπη επιμέλεια, *Κοινωνικές Διεκδικήσεις και Κρατικές Πολιτικές*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1995.
6. Σπανού Καλλιόπη, *Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2000
7. Μακροδημήτρης Α., *Διοίκηση και Κοινωνία*, Εκδόσεις Θεμέλιο, 1999.
8. Σωτηρόπουλος, Δημ., *Η κορυφή του πελατειακού κράτους*, Εκδόσεις Ποταμός, 2001.
9. Μακροδημήτρης Α., *Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια διοίκηση - Προβλήματα και προοπτικές*», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 5, 1997.
10. Μαυρογορδάτου Γ., *Μεταξύ Πιτυοκάμπτη και Προκρούστη, Οι επαγγελματικές οργανώσεις στην σημερινή Ελλάδα*, Εκδόσεις Οδυσσέας, 1988.
11. Περράκη Στ., *Διεθνής Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2000.
12. *Civil Service Systems in Western Europe*. Edited by Hans A.G.M. Bekke and Frits M. van der Meer., 2000

13. *Public Personnel Policy in Europe*
M. Manroor Alam, Ministry of Finance, Finland, 1998.
14. Παπασταύρου Δημ., *Συλλογικές Συμβάσεις και Διαιτησία*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1997.
15. Κουτρούκης Θ., *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια διοίκηση*, Δημόσιος Τομέας, τεύχος 121, 1996.
16. Καζάκος Άρης, *Δημοσιοϋπαλληλικές σχέσεις: ετεροκαθορισμός ή αυτονομία*, Επιθεώρησης Εργατικού Δίκαιου, τεύχος 4, τόμος 54^{ος}, Αθήνα 15 Φεβρουαρίου 1995.
17. Κουτρούκης Θ., *Συλλογικές συμβάσεις και για τους εκπαιδευτικούς*; Δημόσιος Τομέας, τεύχος 13, 1997.
18. Κασιμάτη Κ. (επιμέλεια), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, έκδοση του Κέντρου Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα Cutenberg, Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης και Κοινωνικής Πολιτικής, 1997.
19. *Συστήματα Εργασιακών Σχέσεων στο Δημόσιο Τομέα στην Ευρώπη*, European Public Services Committee.
20. Σπυρόπουλος Γιώργος, *Εργασιακές Σχέσεις, εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το Διεθνή χώρο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1998.
21. Κιουλάφας Κ. - Ζάραγκας Λ., *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Αγορά Εργασίας*, JOBE, τόμος 5, 1990.
22. Κιούκια Δημ., *Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Εξάντας, 1994.
23. *OECD (2000) Economic Survey of Greece Paris, 2000.*

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1. **N. 2403/1996** (ΦΕΚ 99 Α'/4/6/96) Κύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγματεύσεως».
2. **N. 2405/1996** (ΦΕΚ 101 Α'/4/6/96) Κύρωση της 151 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «Για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση».
3. **N. 2738/1999** (ΦΕΚ 180 Α'/9/9/99) «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις».
4. **N. 1876/1990** (ΦΕΚ 27 Α'/8/3/90) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».
5. **N. 1264/1982** (ΦΕΚ 79 Α/1-7-82) «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».
6. **N. 3016/2002** (ΦΕΚ 110 Α'/17/5/2002) «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις».
7. **Εισηγητική Έκθεση** ν. 2738/1999.
8. **Εισηγητική Έκθεση** ν. 2403/1996.
9. **Εισηγητική Έκθεση** ν.2405/1996.
10. **Εισηγητική Έκθεση** ν.1264/1982.
11. **Πρακτικά της Βουλής** ν. 2403/1996.
12. **Πρακτικά της Βουλής** ν. 2405/1996.
13. **Πρακτικά της Βουλής** ν. 2738/1999.