

**Το ταξικό συνδικαλιστικό κίνημα στο Δημόσιο πρέπει να σηκώσει «ψηλά τη σημαία» της ανάκτησης των απωλειών, της επαναφοράς των μισθολογικών – εργασιακών δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων .**

Στη συντριπτική πλειοψηφία του Δημοσίου δεν υπάρχουν ΣΣΕ. Ωστόσο, στους σχεδιασμούς της Κυβέρνησης ήταν και είναι να εφαρμοστούν ΣΣΕ και στο Δημόσιο. Αυτό εκφράστηκε στο προσχέδιο νόμου για το νέο μισθολόγιο του Δημοσίου, που το είχε επεξεργαστεί ο τότε Υπ. Εσωτερικών κ. Κατρούγκαλος , όπου υπήρχε πρόβλεψη για ΣΣΕ στο Δημόσιο με βασική αρχή την εξίσωση μισθών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Μάλιστα, το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου δεν περιελάμβανε μόνο την καθήλωση των μισθών στο Δημόσιο μέσω της εξίσωσής τους με τα τσακισμένα μεροκάματα του ιδιωτικού τομέα, αλλά προωθούσε επίσης ΣΣΕ ανά ειδικότητα (π.χ. άλλη για οικονομολόγους, άλλη για χημικούς και πάει λέγοντας), καλλιεργώντας με αυτό τον τρόπο το απόλυτο «διαίρει και βασίλευε», την πολυδιάσπαση των εργαζομένων. Και μπορεί η συγκεκριμένη διάταξη να αποσύρθηκε κάτω από τη γενικότερη κατακραυγή και την καταγγελία από τα ταξικά σωματεία, αλλά αποδεικνύει με τον πιο περίτρανο τρόπο ότι οι ΣΣΕ και στο Δημόσιο είναι ένα ζήτημα που βρίσκεται στους σχεδιασμούς της Κυβέρνησης.

Συνάδελφοι, τα τελευταία 7 χρόνια που μαίνεται η καπιταλιστική οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο έχουν βιώσει μια άνευ προηγουμένου επίθεση στα μισθολογικά και εργασιακά τους δικαιώματα, μια επίθεση που συνοδεύτηκε μάλιστα με μπόλικο κοινωνικό αυτοματισμό ως συστατικό στοιχείο της μόνιμης προσπάθειας της άρχουσας τάξης και των κυβερνήσεών της να διασπά τους εργαζόμενους και να τους χειραγωγεί.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το μισθολογικό κομμάτι, τα διάφορα νομοθετήματα με «προμετωπίδα» το ν. 4024/2011, τον περιβόητο ν. Μητσοτάκη που προέβλεπε μείωση των κατώτερων βασικών αποδοχών, κατάργηση οικογενειακού επιδόματος και σχεδόν όλων των γενικών και κλαδικών επιδομάτων, αλλά και τη σύνδεση μισθολογικής εξέλιξης με βαθμό και αξιολόγηση, είχαν ως αποτέλεσμα: την εξαετία 2009 – 2015 ένας δημόσιος υπάλληλος να έχει ήδη υποστεί ονομαστικές μειώσεις που κυμαίνονται στο 45%, έχοντας χάσει συνολικά 6 μισθούς το χρόνο: 2 από την περικοπή του 13ου και του 14ου μισθού, 2 από τις αυξήσεις των μηνιαίων εισφορών και κρατήσεων (ΤΠΔΥ, ΕΚΑΣ, έκτακτη εισφορά αλληλεγγύης κλπ) και 2 ακόμα μισθούς από τη μισθολογική και βαθμολογική καθήλωση, το πάγωμα δηλ. των μισθολογικών κλιμακίων. Αν συνυπολογιστούν δε η φοροληστεία, τα χαράτσια, η ακρίβεια και οι ανατιμήσεις σε βασικά είδη κατανάλωσης, η συνολική μείωση σε πραγματικούς όρους αγγίζει ή και ξεπερνάει το 60%.

Πάνω σε αυτή την ήδη αφόρητη κατάσταση ήρθε να προστεθεί το νέο μισθολόγιο της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ - ΑΝΕΛ, ο νόμος 4354/2015 που επέφερε νέο πλήγμα στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων ως μηχανισμός καθήλωσης και περαιτέρω μείωσης των εισοδημάτων τους. Και επειδή πάλι στα πλαίσια του κοινωνικού αυτοματισμού γνωρίζουμε ότι ακούστηκαν πολλά από διάφορα «παπαγαλάκια» του συστήματος για δήθεν αυξήσεις στους δημοσίους υπαλλήλους, εδώ χαρακτηριστικά να πούμε ότι από το ίδιο το έγγραφο που κατέθεσε ο κ. Χουλιαράκης στη Βουλή απαντώντας στην κριτική ότι τάχα «έδινε αυξήσεις», προκύπτει ότι με το νέο μισθολόγιο, η συγκυβέρνηση κατάφερε να μειώσει τη μισθολογική δαπάνη στο Δημόσιο κατά 2,6 δις ευρώ για την τριετία 2016 – 2019.

Ένα παράδειγμα: Ένας νέος υπάλληλος στο Δημόσιο, με 5 χρόνια προϋπηρεσία, που προσπαθεί να κάνει οικογένεια, ΔΕ κατηγορίας (π.χ. βοηθός νοσηλεύτη ή βρεφονηπιοκόμου) έπαιρνε 963 ευρώ μικτά με το νόμο Μητσοτάκη ενώ με το νέο

μισθολόγιο της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ κατατάσσεται στο μισθολογικό κλιμάκιο των 918 ευρώ, που αποτελεί μείωση 45 ευρώ ή 5%. Βέβαια, η Κυβέρνηση θα συνεχίσει να του καταβάλλει αυτά τα 45 ευρώ ως προσωπική διαφορά (το μάθατε και οι υπόλοιποι με το ασφαλιστικό αυτό το κόλπο της «προσωπικής διαφοράς»). Όμως στους σχεδιασμούς Κυβέρνησης – Ε.Ε. – πλουτοκρατίας βρίσκεται η κατάργηση της «προσωπικής διαφοράς». Η νέα μεγάλη μείωση στους μισθούς του Δημοσίου θα προέλθει μέσα από την κατάργηση αυτού του κονδυλίου, όπως και παλιότερα δίδονταν επιδόματα αντί για αυξήσεις μισθών στο Δημόσιο, έτσι ώστε μια μέρα να έρθουν και να τα πάρουν όλα πίσω. Επίσης το νέο μισθολόγιο στοχοποιεί συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (ΥΕ / ΔΕ) τους οποίους θεωρεί «εργαζόμενους Β΄ κατηγορίας» και τους τιμωρεί επιβάλλοντάς τους τριετές χρονικό διάστημα για να αλλάξουν κλιμάκιο, σε αντίθεση με τα 2 έτη που ισχύει για τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Αν αυτό δεν είναι καραμπινάτη μείωση, αφού καθυστερεί τη μισθολογική εξέλιξη του εργαζομένου, τότε τι είναι; (είναι σα να γίνονται οι «τριετίες» στον ιδιωτικό τομέα «τετραετίες» ή «πενταετίες»).

Συμπερασματικά λοιπόν οι μισθοί των δημοσίων υπαλλήλων έχουν μειωθεί και θα μειωθούν κι άλλο, ενώ αντίστοιχη είναι η κατάσταση στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε., με ή χωρίς μνημόνια, με επεκτατικό ή περιοριστικό μίγμα διαχείρισης. Σύμφωνα με στοιχεία της Κομισιόν και του ΟΟΣΑ, το 2014 η Ελλάδα δαπανούσε 12% του ΑΕΠ σε μισθούς δημοσίων υπαλλήλων (και αυτό το ποσοστό έχει συρρικνωθεί περαιτέρω), ενώ οι υπόλοιπες χώρες βρίσκονταν σε παρόμοια ποσοστά, ήτοι: Γαλλία 13%, Σουηδία 12,7%, το Βέλγιο 12,5%, Πορτογαλία 11,8%, Ισπανία 10,8% κλπ. Άρα η επίθεση στο εισόδημα των δημοσίων υπαλλήλων δεν είναι ελληνική ιδιαιτερότητα.

Πέρα όμως από τη μείωση στους μισθούς, το νέο μισθολόγιο σε συνδυασμό με τον πρόσφατο νόμο Βερναρδάκη με τίτλο «Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, σύστημα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων και άλλες διατάξεις» (ν. 4369/16) ουσιαστικά συνδέουν την αξιολόγηση με το μισθό και τις απολύσεις. Με το μισθό γιατί μέσα από την αξιολόγηση συνδέεται η «απόδοση» με το βαθμό και κατά συνέπεια με τη μισθολογική εξέλιξη, και με τις απολύσεις γιατί για όσους αξιολογηθούν στην κλίμακα 0 – 24 ανοίγει ο δρόμος για να «πάνε σπίτι τους», ειδικά όταν υπάρχει και ο «αυτόματος κόφτης δαπανών» σαν δαμόκλειος σπάθη πάνω από το κεφάλι των εργαζομένων.

Με αυτόν τον τρόπο, η αξιολόγηση όχι μόνο διατηρεί τον τιμωρητικό της χαρακτήρα αφού συνδέεται από χίλιες μπάντες με το μισθό, αλλά μέσα από επικίνδυνα σημεία (π.χ. συνέντευξη με κριτήριο τη «διαχείριση κρίσεων», «συμπεριφορά δημοσίου υπάλληλου εντός και εκτός υπηρεσίας κλπ») διώκει την άλλη άποψη, τιμωρεί την ελευθερία σκέψης και έκφρασης, τη διαφορετική ιδεολογική προσέγγιση των πραγμάτων.

Όλα τα παραπάνω αναδεικνύουν την ανάγκη πάλης για βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας που θα αποτελέσει ένα σημαντικό «κρίκο» της συνολικότερης πάλης των εργαζομένων στο Δημόσιο. Υπάρχουν όμως και εμπόδια σε αυτό το δρόμο που πρέπει να βαδίσουμε. Ένα βασικό πρόβλημα είναι πολλαπλές εργασιακές σχέσεις που επικρατούν σήμερα στο δημόσιο (stage, εργολαβικοί, συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου / αορίστου χρόνου, πρακτικάριοι, εργαζόμενοι μέσω ΜΚΟ στις κοινωνικές δομές, 5μηνίτες και ωφελούμενοι από προγράμματα κοινωφελούς εργασίας) ως αποτέλεσμα της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων τους από τη δεκαετία του 1990 και μετά. Πόσο εύκολο είναι για παράδειγμα να «κατέβει σε κοινό αγώνα για ΣΣΕ» ένας μόνιμος υπάλληλος που μπορεί π.χ. να προσδοκά σε μία αύξηση μισθού ή

σε ένα επίδομα (Β.Α.Ε.) και ένας εργαζόμενος stage ή ένας 5μηνίτης που πρέπει να παλέψει ακόμα και για να αποσπάσει τα στοιχειώδη, δηλ. να έχει ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, να δικαιούται άδειες, να πληρώνεται στην ώρα του κλπ; Ένας 5μηνίτης σε πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας για παράδειγμα, που ασκεί βαρύ και ανθυγιεινό επάγγελμα όπως η αποκομιδή σκουπιδιών ή μία 5μηνίτισσα που εργάζεται σε παιδικό σταθμό σε συνθήκες μεγάλης εντατικοποίησης προσέχοντας περισσότερα βρέφη από όσα της αναλογούν, δουλεύουν υπό τους εξής εργασιακούς όρους: αμείβονται με 19,6 ευρώ τη μέρα αν είναι πάνω από 25 ετών και με 17,1 ευρώ τη μέρα αν είναι κάτω από 25 ετών (υπεισέρχεται δηλ. ο άθλιος ηλικιακός διαχωρισμός που ισχύει και στον ιδιωτικό τομέα). Με βάση αυτό το ημερομίσθιο, τα ανώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών είναι 490 ευρώ για πάνω από 25 χρ. και 427 ευρώ για κάτω από 25 χρόνια, τα οποία κάθε άλλο παρά σίγουρα είναι γιατί αυτοί οι «ωφελοούμενοι» δεν έχουν ασφάλιση, δε δικαιούνται άδειες (αναρρωτικές, κλπ) ή επιδόματα τέκνων, είναι στην κυριολεξία σκλάβοι του 21ου αιώνα. Αν λείψουν μια μέρα από τη δουλειά γιατί αρρώστησαν χάνουν το μεροκάματο. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις όπως είναι φυσικό ασκούν τεράστιες πιέσεις και στους μόνιμους δημόσιους υπάλληλους με τους οποίους δουλεύουν δίπλα – δίπλα και υπονομεύουν την ενιαία πάλη για ΣΣΕ. Γιατί βλέπει ο μόνιμος αυτή την κατάσταση και σκέφτεται «πάλι καλά να λες, μια χαρά είμαστε εμείς». Κι αν δε το σκεφτεί από μόνος του, συνήθως σπεύδει να του το καταστήσει σαφές ο εκάστοτε εργοδότης, π.χ. ο δήμαρχος, στη λογική «Μη μιλάς, κοίτα πώς αμείβεται ο διπλανός». Επίσης, λειτουργεί και αντίστροφα, αφού πολλές φορές ο εργαζόμενος με τέτοιες συνθήκες γαλέρας βλέπει τον μόνιμο υπάλληλο σαν εχθρό του, σαν πηγή των προβλημάτων του, ιδιαίτερα αν πρόκειται για νέους ανθρώπους (και με τέτοιους έχουμε να κάνουμε κυρίως σε αυτά τα προγράμματα), οι οποίοι έχουν λίγη ή μηδενική συμμετοχή στο κίνημα, δεν έχουν κάνει ακόμα κτήμα τους την ταξική αλληλεγγύη, τη συναδελφικότητα και τη συντροφικότητα κλπ.

Η πρόκληση λοιπόν για το ταξικό κίνημα, είναι πολύ μεγάλη, από τη στιγμή μάλιστα που αυτά τα προγράμματα έχουν «κατακλύσει» τις δημόσιες υπηρεσίες, τους δημόσιους οργανισμούς, την τοπική διοίκηση. Είναι ανάγκη λοιπόν να προτάξουμε ως αιτήματα τη μόνιμη και σταθερή δουλειά για όλους με πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, κατώτατο μισθό τα 751 ευρώ για όλους τους εργαζόμενους, απόδοση του επιδόματος ανεργίας για όλους χωρίς όρους και προϋποθέσεις για όσο διάστημα διαρκεί η ανεργία και αυτό το διάστημα να συνυπολογίζεται ως συντάξιμος χρόνος, την απαγόρευση πλειστηριασμών σε σπίτια ανέργων, τη διακοπή πληρωμών σε τιμολόγια πρώην ΔΕΚΟ, την απαγόρευση διακοπής νερού – ρεύματος – τηλεφώνου. Και η πείρα συνάδελφοι δείχνει ότι μόνο κάτω από το βάρος και την πίεση τέτοιων αιτημάτων, που ξεφεύγουν από τις «αντοχές της οικονομίας» και αποτυπώνουν το «ρεαλισμό του εργάτη» αντί για το «ρεαλισμό του κεφαλαίου» μπορεί κερδηθεί και η μικρότερη κατάκτηση που να αμβλύνει τις συνέπειες αυτής της βάρβαρης αντιλαϊκής πολιτικής. Μια τέτοια περίπτωση είναι και οι εργαζόμενοι στα 5μηνα στους δήμους, οι οποίοι, συσπειρωμένοι στο κλαδικό σωματείο τους, στο συνδικάτο ΟΤΑ Αττικής, κατάφεραν να τους αναγνωριστούν τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (όλων των ειδών οι άδειες, ωράριο, μέσα ατομικής προστασίας και απρόσκοπτη καταβολή μισθοδοσίας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος) με έκδοση εγκυκλίου στην οποία ρητά αναφέρεται ότι για τους συμμετέχοντες σε αυτά τα προγράμματα δεν αναστέλλονται οι θεμελιώδεις έννοιες της εργατικής νομοθεσίας και της προστασίας των εργαζομένων, όπως συνέβαινε αρχικά που θεωρούνταν «ωφελοούμενοι» και όχι εργαζόμενοι. Συνεπώς υπάρχουν εμπόδια αλλά υπάρχουν και δυνατότητες.

**Ψηλά τη σημαία» της ανάκτησης των απωλειών, της επαναφοράς των μισθολογικών – εργασιακών δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων στα προ κρίσης επίπεδα.**

**ΝΑ ΑΠΑΙΤΗΣΟΥΜΕ:**

- Επαναφορά 13ου και 14ου μισθού. Επαναφορά μισθών στα επίπεδα του 2009
- Κατάργηση του ν. 4354/2015 (νέο μισθολόγιο) και ν. 4369/16 (αξιολόγηση).
- Καμία σύνδεση μισθού με τη λεγόμενη αποδοτικότητα
- Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία – Πρόνοια για όλους. Να καταργηθεί ο «νόμος – λαιμητόμος». Αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών για κράτος και εργοδοσία, μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τους εργαζόμενους
- Σταθερή μόνιμη δουλειά για όλους, μαζικούς διορισμούς, κατάργηση κάθε μορφής ελαστικής απασχόλησης

**Ιωάννα Παπαδημητρίου**  
**Γραμματεία ΠΑΜΕ Δημοσίων Υπαλλήλων**