

ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Εισαγωγή

Σημαντικό βήμα εκσυγχρονισμού του συστήματος συλλογικών σχέσεων στο δημόσιο τομέα αποτέλεσε η συμφωνία ΠΑΣΥΔΥ — Κυβέρνησης για εγκαθίδρυση Μικτών Τμηματικών Επιτροπών και Συμβουλίου Επίλυσης Εργατικών Διαφορών, ενώ η προσπάθεια για εγκαθίδρυση Τριμερούς Επαφής Βουλής — Κυβέρνησης — ΠΑΣΥΔΥ αναμένεται να καλύψει ένα κενό στις εργατικές σχέσεις του δημόσιου τομέα που δημιουργούν οι ιδιοτυπίες του πολιτειακού συστήματος της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Η εξέλιξη αυτή εισάγει στις εργατικές σχέσεις του Δημόσιου Τομέα τις σύγχρονες αντιλήψεις και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ομαλή ανέλιξη τους.

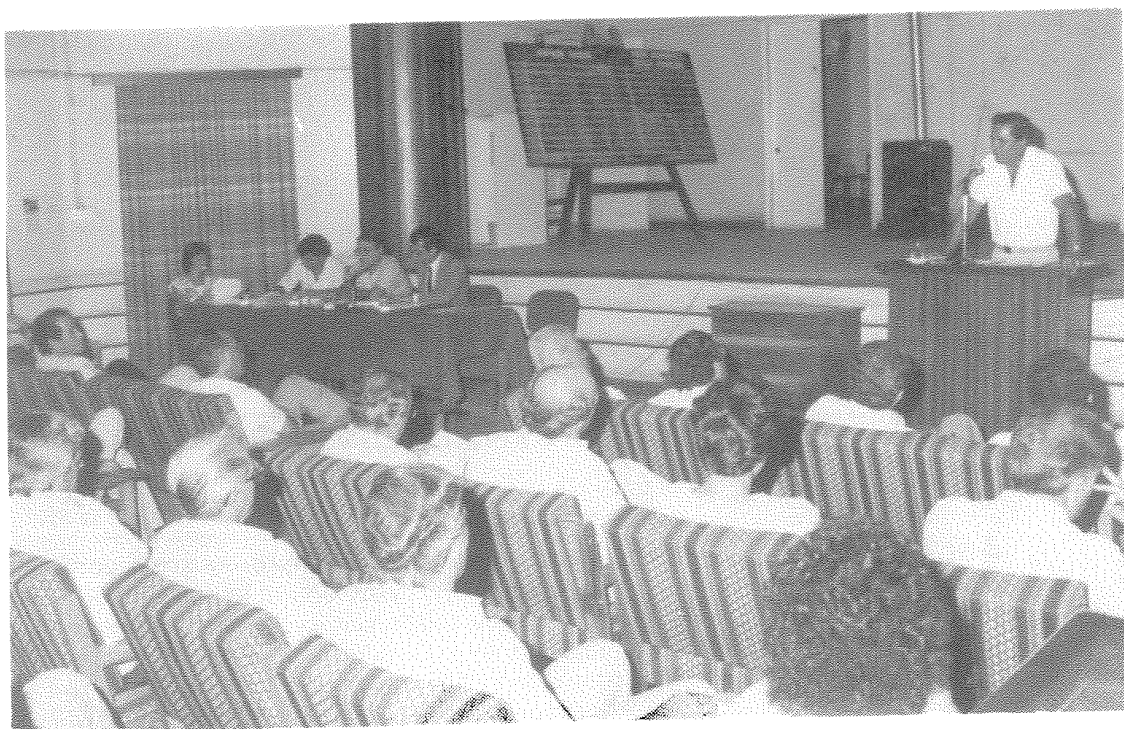
Η λειτουργία των ΜΤΕΠ διευκολύνει αναμφίβολα το έργο της Μικτής Επιτροπής Προσωπικού με την παραπομπή σ' αυτές του τεράστιου όγκου των Κλαδικών θεμάτων για μελέτη κι οριστικοποίηση προτάσεων για αποδεκτές ρυθμίσεις.

Εξ άλλου η σύσταση Συμβουλίου Επίλυσης Εργατικών Διαφορών καλύπτει ένα κενό που υπήρχε και που οδηγούσε σε κρίσεις στις εργατικές σχέσεις στο δημόσιο τομέα.

Τέλος, με την εισαγωγή του θεσμού της τριμερούς επαφής Βουλής - Κυβέρνησης — ΠΑΣΥΔΥ που επίσης προωθείται στα πλαίσια των σύγχρονων αντιλήψεων περί εργατικών σχέσεων στο Δημόσιο Τομέα, γίνεται ο απαραίτητος συγκερασμός των δικαιωμάτων και των τριών αυτών πλευρών πάνω σε βασικά θέματα δικαιοδοσίας τους.

Η ΠΑΣΥΔΥ πίεζε από πολλού για βελτίωση στο μηχανισμό συλλογικών σχέσεων στη Δημόσια Υπηρεσία κι οι πιο πάνω εξελίξεις δικαιώνουν τους αγώνες της, ενώ ταυτόχρονα προσιωνίζουν και περίοδο ομαλής και καρποφόρας λειτουργίας των μηχανισμών με στόχο την ομαλή λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Στο έντυπο αυτό δημοσιεύονται το Καταστατικό και οι Κανονισμοί της ΜΕΠ, που περιλαμβάνουν και τους Κανονισμούς Λειτουργίας των ΜΤΕΠ όπως και τη διαδικασία σύστασης και λειτουργίας Συμβουλίου Εξέτασης Διαφορών. Δημοσιεύεται επίσης ανάλυση των νέων μηχανισμών και διαδικασιών που έκαμε ο Γ.Γ. της ΠΑΣΥΔΥ Γεώργιος Ιακώβου σε Σεμινάριο που οργάνωσε η Συντεχνία για ανώτερους αξιωματούχους της Κυβέρνησης και στελέχη της ΠΑΣΥΔΥ για το νέο σύστημα στις 24.9.1987 με θέμα «τις εργατικές σχέσεις στο Δημόσιο Τομέα, το μηχανισμό συλλογικών σχέσεων και τις βασικές αρχές και προϋποθέσεις για μια επιτυχή διαπραγμάτευση». Δημοσιεύονται επίσης απόψεις που διατυπώθηκαν στο Σεμινάριο και τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε.



Από το Σεμινάριο που οργανώθηκε στο οίκημα της ΠΑΣΥΔΥ στις 24.9.1987 με θέμα τις εργατικές σχέσεις στο δημόσιο τομέα, το μηχανισμό συλλογικών σχέσεων και τις βασικές αρχές και προϋποθέσεις για μια επιτυχή διαπραγμάτευση. Κύριος εισηγητής στο Σεμινάριο ήταν ο Γ.Γ. της ΠΑΣΥΔΥ Γεώργιος Ιακώβου (πάνω) συμμετείχαν δε Γενικοί Διευθυντές Υπουργείων, Διευθυντές Τμημάτων όπως και συνδικαλιστικά στελέχη (κάτω).



Η ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Στην εισήγηση του στο Σεμινάριο στις 24.9.1987 ο Γ.Γ. της ΠΑΣΥΔΥ Γεώργιος Ιακώβου έκαμε σύντομη ιστορική αναδρομή πάνω στο θέμα και αναφέρθηκε στη βάση από την οποία ξεκίνησε ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη διαχρονική του εξέλιξη μέσα από το διεθνές πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Ανάφερε ο Γ.Γ. της ΠΑΣΥΔΥ:

Στα πρώτα χρόνια, πριν από την εμφάνιση των εργατικών συνδικάτων, δηλαδή πριν από το 17ο και 18ο αιώνα, η ρύθμιση των όρων απασχόλησης ενός μισθωτού αντιμετωπιζόταν σαν μια ατομική υπόθεση ανάμεσα στο μισθωτό και τον εργοδότη του. Με βάση αυτή την αρχή συνάπτονταν οι χωριστές ατομικές συμφωνίες του μισθωτού με τον εργοδότη του που καθόριζαν τους όρους απασχόλησης του και που περιορίζονταν κυρίως στην αμοιβή του μισθωτού. Η σύναψη της συμφωνίας δεν αφορούσε τους άλλους μισθωτούς ή τους άλλους εργοδότες. Φυσικά οι όροι μιας συμφωνίας διαμορφώνονταν κάτω από την ισχύ του εργοδότη έναντι του εργοδοτούμένου του που συνήθως υπαγόρευε και τους όρους αυτής της συμφωνίας. Πολλές φορές βέβαια ένας μεγάλος αριθμός μισθωτών ξεσηκωνόταν ενάντια στους καταθλιπτικούς όρους αυτών των συμφωνιών και προέβαινε σε βίαιες εκδηλώσεις. Τελικά όμως και πάλιν κατέληγαν στο ίδιο σύστημα των ατομικών συμφωνιών ανάμεσα στο μισθωτό και τον εργοδότη του, έστω κι αν επιτυγχάνετο κάποια βελτίωση των προηγούμενων όρων απασχόλησης των μισθωτών.

Με την εμφάνιση όμως των εργατικών συνδικάτων το 17ο και 18ο αιώνα και ιδίως μετά την κοινωνική και νομική τους αναγνώριση στα μέσα του 19ου αιώνα στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής η κατάσταση άρχισε να αλλάζει και η ατομική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων άρχισε σιγά - σιγά να αντικαθίσταται από τη συλλογική ρύθμιση.

Οι μεταβολές που επέφερε η εμφάνιση των συνδικάτων δημιούργησαν μια νέα κατάσταση. Με την οργανωμένη συλλογική δύναμη των μισθωτών να βρίσκεται στο προσκήνιο δημιουργήθηκε ένα νέο αποφασιστικής σημασίας δεδομένο για τις εργασιακές σχέσεις και τη ρύθμιση των όρων απασχόλησης. Ο εργοδότης είχε πια να αντιμετωπίσει τη συλλογική αυτή δύναμη που δεν του επέτρεπε πια να υπαγορεύει όπως ήθελε τους όρους εργοδότησης του κάθε μισθωτού του. Οι όροι εργοδότησης θάπρεπε να ρυθμιστούν πάνω σε συλλογική βάση για όλους τους άμεσα ή έμμεσα συμβαλλόμενους.

Μέσα απ' αυτές τις συνθήκες και τις νέες κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις ανέκυψε η ανάγκη συνεργασίας και απάμβλυνσης των αντιθέσεων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, που οδήγησε στη δημιουργία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι άρχισε η αναγνώριση των συνδικάτων από τους εργοδότες και η συστηματική πια επικοινωνία ανάμεσα στους εκπροσώπους των οργανωμένων στη δύναμη των συνδικάτων μισθωτών και εκείνων του εργοδότη ή των εργοδοτών.

Αποτέλεσμα αυτής της αναγνώρισης ήταν η καθιέρωση της συλλογικής ρύθμισης των όρων απασχόλησης, ανεξάρτητα αν οι υπό συζήτηση όροι αφορούσαν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων ή και ενός μόνο ατόμου, πράγμα το οποίο συμβαίνει και σήμερα.

Βέβαια η πορεία από τα αρχικά στάδια της δημιουργίας του θεσμού της συλλογικής ρύθμισης μέχρι τη σημερινή ανάπτυξη και εξέλιξη του και τη νομική και κοινωνική καθιέρωση του σαν του απαραίτητου μηχανισμού ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, δεν ήταν καθόλου ομαλή και εύκολη. Χρειάστηκαν μακροχρόνιοι σκληροί και οδυνηροί αγώνες μέχρι που να αναγνωρισθεί ο θεσμός και να κατοχυρωθούν οι βασικές αρχές και προϋποθέσεις πάνω στις οποίες εδράζεται και που εξασφαλίζουν την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία του.

Μια από τις πιο βασικές αυτές προϋποθέσεις είναι η ύπαρξη ανεξάρτητων συνδικάτων μακριά από κάθε επιρροή του εργοδότη ή άλλες επιρροές ξένες προς τους σκοπούς και τις επιδιώξεις τους.

Οι βασικές αρχές που ανάγονται στη σφαίρα των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών καθώς και του δικαιώματος των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων κατοχυρώνονται από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και κυρίως από τις Συμβάσεις αρ. 87, 98 και 151 που διασφαλίζει τα δικαιώματα αυτά και για τους δημοσίους υπαλλήλους.

- Με τη Σύμβαση αρ. 87 της 17.6.1948 κατοχυρώνεται η συνδικαλιστική ελευθερία και προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος.
- Με τη Σύμβαση αρ. 98 της 8.6.1949 κατοχυρώνονται οι αρχές του δικαιώματος της οργάνωσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- Με τη Σύμβαση αρ. 151 της 7.6.1978 κατοχυρώνεται το δικαίωμα της οργάνωσης και των διαδικασιών καθορισμού των όρων απασχόλησης και στη Δημόσια Υπηρεσία.

Οι Διεθνείς αυτές Συμβάσεις έχουν επικυρωθεί από την πλειονότητα των κρατών/μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας περιλαμβανομένου και του Κυπριακού Κράτους.

Η συλλογική διαπραγμάτευση θεωρείται σήμερα στις πλείστες χώρες του κόσμου σαν το πιο αποτελεσματικό μέσο για τη ρύθμιση των όρων απασχόλησης των μισθωτών.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Κύπρο

Στην Κύπρο ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει μια πολύ πρόσφατη ιστορία. Η εγκαθίδρυση του θεσμού αυτού έγινε σχεδόν ταυτόχρονα στον Ιδιωτικό και το Δημόσιο Τομέα. Τα πρώτα ουσιαστικά βήματα είχαν γίνει στις αρχές του δεύτερου τέταρτου του αιώνα μας.

Μετά τα πρώτα στάδια των συλλογικών επαφών και συζητήσεων με την τότε αποικιακή Κυβέρνηση που ακολούθησαν την ίδρυση της πρώτης οργάνωσης των δημοσίων υπαλλήλων το 1927, η εγκαθίδρυση του πρώτου μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων έγινε στη διάρκεια της αποικιακής διακυβέρνησης το 1947 και ονομάζετο τότε Μικτή Συμβουλευτική Επιτροπή.

Ο μηχανισμός αυτός ήταν βασισμένος πάνω στο πρότυπο του Βρετανικού θεσμού των Whitley Councils που εγκαθιδρύθηκε στη Δημόσια Υπηρεσία της Βρετανίας το 1919.

Από τότε η ΜΕΠ λειτούργησε πάνω στις ίδιες αρχές και με βάση τους ίδιους κανόνες που άρχισε, μέχρι πρόσφατα που συμφωνήθηκε μεταξύ ΠΑΣΥΔΥ και Κυβέρνησης η ανασυγκρότηση της.

Η λειτουργία της ΜΕΠ σ' όλο το στάδιο από την ίδρυση της μέχρι τα τελευταία χρόνια, μπορεί να λεχθεί ότι υπήρξε αρκετά ικανοποιητική και πέτυχε του σκοπού της. Τα τελευταία όμως χρόνια η λειτουργία της άρχισε να γίνεται προβληματική. Ορισμένοι από τους Κανονισμούς της είχαν ξεπεραστεί. Ιδιαίτερα σ' ό,τι αφορούσε τη ρύθμιση διαφορών που οι πρόνοιες τους ήταν αντίθετες και με τη νέα Διεθνή Σύμβαση αρ. 151. Η μεγάλη ανάπτυξη και επέκταση της Δημόσιας Υπηρεσίας, η σημαντική αύξηση του προσωπικού της, οι νέες συνθήκες εργασίας και η διαμόρφωση νέων αντιλήψεων γύρω από την εργασία σε συνδυασμό με τις τεράστιες ανακατατάξεις στο δημοσιονομικό συνδικαλιστικό χώρο και τις νέες ευθύνες και υποχρεώσεις του και τη σημαντική διεύρυνση των όρων εντολής και του πεδίου διαπραγμάτευσης, οδήγησαν σε μια τεράστια διόγκωση των θεμάτων και των προβλημάτων που η ΜΕΠ εκαλείτο να επιλύσει.

Όλα αυτά οδήγησαν στην ανάγκη για ανασυγκρότηση και εκσυγχρονισμό του μηχανισμού της ΜΕΠ.

Ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία αυτής της ανασυγκρότησης υπήρξε η εγκαθίδρυση μέσα στα πλαίσια της ΜΕΠ των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών σε κάθε Υπουργείο. Άλλο επίσης σημαντικό στοιχείο ήταν η εγκαθίδρυση του νέου Μηχανισμού Εξέτασης και Επίλυσης Διαφορών που αναφύονται στη ΜΕΠ.

Με τη νέα αυτή μορφή οργάνωσης της ΜΕΠ και ιδιαίτερα με την εγκαθίδρυση των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο στον τομέα των εργατικών σχέσεων στη Δημόσια Υπηρεσία της Κύπρου.

Όροι εντολής και αποστολή της ΜΕΠ και των Τμηματικών Επιτροπών

Με βάση το νέο Καταστατικό της ΜΕΠ* οι αρμοδιότητες της Επιτροπής περιλαμβάνουν τα πιο κάτω:

- i. Γενικές αρχές που αφορούν:
 - Προσλήψεις
 - Ώρες εργασίας
 - Προαγωγές
 - Άδειες
 - Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
 - Πειθαρχία
 - Απολαβές αναφορικά με μεμονωμένες θέσεις, ομάδα θέσεων ή τη δημόσια υπηρεσία σαν σύνολο
 - Ωφελήματα αφυπηρέτησης
 - Οποιαδήποτε άλλα θέματα που επηρεάζουν τους όρους υπηρεσίας αναφορικά με οποιαδήποτε θέση, ή ομάδα θέσεων, ή τη δημόσια υπηρεσία σαν σύνολο.

Νοείται ότι οι διαβουλεύσεις από την Επιτροπή για τα πιο πάνω, ή άλλα συναφή με αυτά θέματα, περιορίζονται σε γενικές αρχές και ατομικές υποθέσεις δεν εξετάζονται.
- ii. Επιμορφωτικά και εκπαιδευτικά σχέδια για τους δημόσιους υπαλλήλους.
- iii. Μέσα αξιοποίησης των ιδεών και εμπειριών των δημοσίων υπαλλήλων.
- iv. Προτεινόμενη νομοθεσία, ή τροποποίηση υφιστάμενης νομοθεσίας σε ό,τι αυτή επηρεάζει τους όρους υπηρεσίας των δημοσίων υπαλλήλων.
- v. Θέματα που σχετίζονται με την ευημερία των δημοσίων υπαλλήλων.

Οι αρμοδιότητες των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών καθορίζονται ως εξής:

- a. Ειδικά θέματα που δεν επηρεάζουν γενικές αρχές και δεν έχουν επιπτώσεις σε άλλες υπηρεσίες μπορούν να συζητούνται στις οικείες Τμηματικές Επιτροπές Προσωπικού, νοουμένου ότι τα πορίσματα τους θα υποβάλλονται στην ολομέλεια της Μ.Ε.Π. για λήψη τελικής απόφασης.
- β. Για να συζητηθεί ένα θέμα στη Μ.Τ.Ε.Π., θα πρέπει να υποβληθεί πρώτα στη Μ.Ε.Π. σύμφωνα με την καθορισμένη διαδικασία και στη συνέχεια η Μ.Ε.Π. αποφασίζει κατά πόσο θα παραπεμφθεί σε Μ.Τ.Ε.Π.

Βλέπε σελ. 12

Η ανάγκη επιτυχίας της αποστολής της ΜΕΠ και βασικές προϋποθέσεις γι' αυτό

Μέσα από όλο αυτό το φάσμα των όρων εντολής της ΜΕΠ και κατά συνέπεια και των αρμοδιοτήτων των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών της φαίνεται καθαρά το ευρύτατο φάσμα των δικαιοδοσιών της. Στην πραγματικότητα μπορεί κανείς να πει, ότι δεν υπάρχει τίποτα που να αφορά τη Δημόσια Υπηρεσία και που να μην μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και συζήτησης στη ΜΕΠ.

Το τεράστιο φάσμα των δικαιοδοσιών της ΜΕΠ καθορίζει και την τεράστια ευθύνη την οποία όλα τα μέλη της, συμπεριλαμβανομένης της δημοσιοϋπαλληλικής πλευράς, επωμίζονται. Και είναι ιδιαίτερης σημασίας να κατανοηθεί αυτό αν θέλουν όλοι να διαδραματίσουν σωστά το ρόλο τους, είτε σαν μέλη της Επίσημης είτε σαν μέλη της Συνδικαλιστικής Πλευράς.

Πέρα όμως από την κατατόπιση πάνω στη συμβατική πλευρά του θέματος υπάρχει και κάτι άλλο πολύ πιο ουσιαστικό και σημαντικό στον τομέα των συλλογικών σχέσεων. Κι αυτό είναι η πλευρά των ανθρωπίνων σχέσεων.

Ο Γ.Γ. της ΠΑΣΥΔΥ στην εισήγηση του στο Σεμινάριο επανέλαβε σε σχέση με τα πιο πάνω ότι, οι μηχανισμοί, όποιοι και νάναι, όσο τέλειοι κι αν είναι στα χαρτιά, ποτέ δεν θα μπορέσουν να λειτουργήσουν σωστά και να αποδώσουν, αν οι άνθρωποι που τους λειτουργούν δεν είναι σε θέση να τους αξιοποιήσουν. Αν οι άνθρωποι αυτοί δεν διαπνέονται από το πνεύμα της συνεργασίας και της κατανόησης. Από το αίσθημα της κοινής προσπάθειας και της συλλογικής ευθύνης στην αναζήτηση των πιο ορθών λύσεων στα προβλήματα που τους απασχολούν μέσα από τον ειλικρινή διάλογο και την πειθώ. Και ειλικρινής διάλογος σημαίνει το αμοιβαίο ξεκαθάρισμα των απόψεων με καθοδηγητικές αρχές, τη λογική και την αναγνώριση των δυνατοτήτων για κάθε λύση μέσα από τις υπάρχουσες πραγματικότητες.

Φυσικά για να υπάρξει συζήτηση πάνω στα προβλήματα και ειλικρινής διάλογος πρέπει να έχει διαμορφωθεί πάνω σ' αυτά μια καθαρή αντίληψη για το τι είναι ακριβώς τα προβλήματα αυτά. Αυτό είναι το πρώτο βήμα και το πρώτο βήμα απέχει πολύ από την τελική λύση.

Για να υπάρξει επιτυχία σε μια διαπραγμάτευση θα πρέπει πάντα και οι δυο Πλευρές να διακατέχονται από τη γνήσια επιθυμία για συνδιαλλαγή και τη διάθεση να καταλήξουν σε μια συμφωνία μέσα από τη διαδικασία του «πάρε - δώσε». Αυτό είναι ένα από τα πιο βασικά εχέγγυα για την επιτυχία. Διαφορετικά η διαπραγμάτευση είναι καταδικασμένη από την αρχή σε αποτυχία. Πρέπει πάντα να υπάρχει καλή πίστη και καλή θέληση. Κι' από τις δυο Πλευρές. Έστω κι αν ακόμα τελικά οι δυο Πλευρές δεν κατορθώσουν να καταλήξουν σε μια συμφωνία θα νοιώθουν τουλάχιστο την ικανοποίηση ότι κατέβαλαν κάθε ειλικρινή προσπάθεια με σκοπό να επιτύχουν μια συμφωνία.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Ο Γεώργιος Ιακώβου υπογράμμισε:

Διαπραγματεύομαι σημαίνει συζητώ, ανταλλάσσω απόψεις πάνω σ' ένα θέμα με σκοπό την εξεύρεση μιας αμοιβαία αποδεκτής λύσης.

Διαπραγμάτευση σημαίνει διάλογο, ειλικρινή διάλογο μεταξύ των δυο Πλευρών. Διάλογο κατά τον οποίο η κάθε μια Πλευρά εκθέτει ανοικτά τις απόψεις της και παρουσιάζει τα συγκεκριμένα επιχειρήματα της. Όπου δεν υπάρχει διάλογος, όπου η μια Πλευρά απλώς ακούει την άλλη και απορρίπτει, ή διαρκώς προβάλλει την άρνηση, αυτό δεν είναι διάλογος και συνεπώς δεν είναι διαπραγμάτευση. Ούτε και γίνεται διαπραγμάτευση χωρίς αντιπροτά-

σεις της μιας Πλευράς προς την άλλη. Αν ζητούμε την ικανοποίηση ενός αιτήματος χωρίς διάλογο και συνδιαλλαγή, τότε αυτό παίρνει τη μορφή του τελεσίγραφου.

Σε μια καλόπιστη διαπραγμάτευση υπάρχουν πάντοτε όρια στα οποία η κάθε μια Πλευρά μπορεί να υποχωρήσει έναντι της άλλης. Οι έμπειροι και ικανοί διαπραγματευτές πρέπει πάντα να είναι σε θέση να διακρίνουν πότε και πού ακριβώς εξαντλούνται αυτά τα όρια και τότε να αποφασίζουν κατά πόσον επιβάλλεται να καταλήξουν σε μια διευθέτηση.

Τα παραπάνω δεν είναι φυσικά τα μόνα στοιχεία ή προϋποθέσεις για την επιτυχή διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων.

Κάθε Πλευρά θα πρέπει να προσέρχεται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων πλήρως προετοιμασμένη. Να κάνει όλες τις εκτιμήσεις και να συγκεντρώσει όλα τα αναγκαία στοιχεία που θα υποβοηθήσουν στην αμοιβαία ανταλλαγή απόψεων και τον ειλικρινή διάλογο. Γι' αυτό επιβάλλεται όπως πριν από κάθε συνεδρίαση κάθε Πλευρά έχει χωριστές συσκέψεις στις οποίες να επεξεργάζεται τις θέσεις και διεκδικήσεις της, τη στάση και την τακτική που θα ακολουθήσει. Επεξεργάζεται στο κάθε στάδιο τους συγκεκριμένους όρους των απαιτήσεων της και καθορίζει τα πιθανά όρια υποχωρήσεων.

Σ' αυτό το στάδιο των προκαταρκτικών συσκέψεων αναφύονται πολλές φορές σοβαρές διαφωνίες σε σχέση με τα όρια υποχωρήσεων. Ιδιαίτερα στη συνδικαλιστική Πλευρά αναφύονται σοβαρές διαφωνίες, αντιθέσεις και συζητήσεις, κάποτε πιο έντονες κι από εκείνες που παρατηρούνται κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης ανάμεσα στις δυο Πλευρές. Οι αντιθέσεις και οι διαμάχες είναι ακόμη πιο έντονες στις συσκέψεις των Κλάδων ή των γενικών συνελεύσεων των μελών. Το πιο κρίσιμο σημείο σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι να πεισθούν τα μέλη να ξεφύγουν από τις αρχικές τους διεκδικήσεις και να περιοριστούν σ' εκείνες τις απαιτήσεις που είναι πράγματι εφικτές. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο θα πρέπει στο σημείο αυτό να τονιστεί η μεγάλη σημασία του να αποφεύγεται απ' την αρχή, η προβολή τέτοιων απαιτήσεων που εκ των προτέρων κρίνονται ανέφικτες και που θα οδηγήσουν τις διαπραγματεύσεις σε αδιέξοδο. Είναι συνεπώς απαραίτητο στη διαμόρφωση των διεκδικήσεων να σταθμίζονται όλα τα δεδομένα και οι υπάρχουσες δυνατότητες για την ικανοποίηση τους.

Κατά τη διαμόρφωση των διεκδικήσεων πολλοί ακολουθούν τη λανθασμένη τακτική ότι «όσο πιο πολλά ζητάς τόσο πιο πολλά έχεις τη δυνατότητα να κερδίσεις». Προσωπικά είμαι εναντίον αυτής της τακτικής και δεν νομίζω ότι πράγματι κάθε φορά που «όσο πιο πολλά ζητάς τόσο πιο πολλά κερδίζεις». Αντίθετα αυτή η τακτική εκτός από την ανευθυνότητα που τη διακρίνει πολλές φορές οδηγεί σε παταγώδη αποτυχία κι αντί πιο πολλά τελικά παίρνεις πιο λίγα. Υπάρχει ακόμη κι ένας άλλος ιδιαίτερος λόγος που πρέπει να αποφεύγονται διεκδικήσεις που είναι έξω από τα όρια των δυνατοτήτων για ικανοποίηση τους.

Με βάση τις διεκδικήσεις αυτές τα μέλη θεμελιώνουν μέσα τους τέτοιες προσδοκίες που τελικά δεν μπορούν να επαληθεύσουν εφόσον εκ των πραγμάτων δεν είναι δυνατό να δικαιωθούν. Οι μεγάλες τότε υποχωρήσεις θα είναι αναπόφευκτες προκειμένου να επιτευχθεί μια συμφωνία. Όμως σε τέτοιες περιπτώσεις η διάψευση των ελπίδων οδηγεί στην απογοήτευση και πολλές φορές στην αγανάκτηση και τη διασάλευση της εμπιστοσύνης των μελών προς τους εκπροσώπους τους και την ηγεσία τους.

Παράγων χρόνος

Ένας άλλος καθοριστικός παράγοντας που θα πρέπει κι αυτός πάντα να λαμβάνεται υπόψη στο στάδιο της ετοιμασίας και υποβολής ενός αιτήματος καθώς και στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων είναι ο παράγοντας «χρόνος» που είναι τεράστιας σημασίας.

Ένα απλό παράδειγμα που μπορεί ν' αναφερθεί σε σχέση με τη σημασία αυτού του παράγοντα είναι η περίπτωση των γενικών αυξήσεων των μισθών. Αν οι εργαζόμενοι χάσουν

μια αύξηση των μισθών και των ημερομισθίων τους, αυτή την αύξηση τη χάνουν για πάντα. Γι' αυτό θα πρέπει διαρκώς να καταβάλλεται προσπάθεια να κατακτηθεί αυτό που σήμερα είναι εφικτό, γιατί αν δεν κατακτηθεί το σήμερα τότε είναι ενδεχόμενο να χαθεί και το αύριο, αφού κάθε χθες που εχάθη είναι αυτό που επιδιώκεται σήμερα. Συνεπώς για να μη χαθεί και το αύριο, όπως εχάθη το χθες πρέπει πάντα να γίνεται προσπάθεια να κερδιθεί το σήμερα.

Ακολουθώντας αυτή την τακτική, του να διεκδικάς και να παίρνεις ό,τι είναι για σήμερα εφικτό, με τη σταδιακή επιδίωξη λύσεων εξασφαλίζεις την κινητικότητα στα προβλήματα. Η επιδίωξη μιας λύσης και η σταδιακή εξέλιξη προς αυτή δεν είναι δύο διαφορετικά σκέλη για εκλογή. Απεναντίας η σταδιακή εξέλιξη και αναζήτηση λύσεων είναι στοιχεία ταυτόσημα γιατί έτσι πάντοτε οδηγούν στο σωστό τελικό αποτέλεσμα. Πρέπει πάντα να λαμβάνεται υπόψη ότι η στασιμότητα και η κινητικότητα είναι δυο αντίθετα άκρα. Το πρώτο είναι τραγικά επιζήμιο. Το δεύτερο είναι μια ενεργητική προσπάθεια για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου. Και η γραμμή αυτή σημαίνει δυναμική πορεία προς τα μπρος. Σημαίνει ευθύνη και γνώση, που πηγάζει από την ικανότητα μας να αντικρύζουμε τα προβλήματα σωστά και με συνέπεια.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ Μ.Τ.Ε.Π.

Ο Γεώργιος Ιακώβου στην εισήγηση του επανέλαβε την τεράστια σημασία που έχει για τη Δημόσια Υπηρεσία ο νέος θεσμός των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών και τόνισε την υποχρέωση όλων να εργαστούν για να μπορέσει να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Για να γίνει αυτό κατορθωτό θα πρέπει όλες οι σκέψεις και οι θέσεις να κυριαρχούνται από όλες τις πιο πάνω αρχές από ρεαλισμό και λογική. Θα πρέπει να κατανοηθεί ότι για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί, χρειάζεται πολλή προσπάθεια και φαντασία. Χρειάζεται μελέτη και πρακτικό μυαλό και πάνω απ' όλα να αποφευχθεί παγίδευση σε έμμονες ιδέες και θέσεις. Πρέπει να δουλεύει η φαντασία και να λαμβάνεται υπόψη ότι σε κάθε πρόβλημα υπάρχουν διάφορες λύσεις.

Ασφαλώς η κάθε μια Πλευρά στη Μ.Ε.Π. έχει να διαδραματίσει ένα ξεχωριστό ρόλο, όμως και οι δυο Πλευρές έχουν να επιτελέσουν ένα κοινό έργο. Αν όλοι κατανοήσουν σωστά το ρόλο και την αποστολή τους τότε θα επιτευχθεί ο κοινός σκοπός. Και ο κοινός αυτός σκοπός είναι όλα εκείνα που καθορίζονται στους όρους εντολής της Μ.Ε.Π. και που τόσο περιεκτικά συνοψίζονται στο σκέλος Α του άρθρου 3 των Κανονισμών της, όπου αναφέρονται τα εξής:

«Οι γενικοί σκοποί της Μ.Ε.Π. είναι να εξασφαλίζει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τη συνεργασία σε θέματα που επηρεάζουν τη δημόσια υπηρεσία μεταξύ της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας υπό την ιδιότητα της ως εργοδότη και του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων, με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας στη δημόσια υπηρεσία, σε συνδυασμό με την ευημερία των εργοδοτούμενων από αυτή, την παροχή μηχανισμού για εξέταση των παραστάσεων από την οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων και τη συγκέντρωση των διάφορων ενδιαφερομένων μερών και του δημοσίου».

Στη σημασία των Μ.Τ.Ε.Π. αναφέρθηκε στη διάρκεια του Σεμιναρίου κι ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Χριστόδουλος Χριστόδουλος, που εκτελούσε χρέη Συντονιστή. Τόνισε την τεράστια σημασία του νέου θεσμού των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών και υπογράμμισε τη σημασία τους για την ομαλή λειτουργία της Υπηρεσίας και την έγκαιρη λήψη αποφάσεων. Επισήμανε επίσης τον επιτυγχανόμενο καταμερισμό με τη συμμετοχή των στελεχών της Επίσημης και της Συνδικαλιστικής Πλευράς στις συζητήσεις και στη διαμόρφωση εισηγήσεων και τη λήψη αποφάσεων πάνω σε θέματα που αφορούν επιμέρους Τμήματα και Υπηρεσίες ή ακόμα και ολόκληρο Υπουργείο.

Υπογράμμισε επίσης τις θετικές, πρακτικές και ψυχολογικές επιπτώσεις από την εισαγωγή του θεσμού και την πρόκληση που απευθύνεται σε όλους για να επιτύχει η έμπρακτη εφαρμογή του νέου θεσμού.

Σεβασμός αποφάσεων και συμφωνιών

Το θέμα του σεβασμού των αποφάσεων και των συμφωνιών στη ΜΕΠ από την Επίσημη Πλευρά και στο επίπεδο της Νομοθετικής Εξουσίας αποτέλεσε αντικείμενο έντονου προβληματισμού. Ιδιαίτερα σ' ό,τι αφορά συμφωνίες για τις οποίες απαιτείται η έγκριση ή επικύρωση από τη Βουλή, έγινε υπόμνηση στην εμπειρία του πρόσφατου παρελθόντος όταν συμφωνίες που έγιναν στη ΜΕΠ και επικυρώθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο δεν επικυρώθηκαν από τη Βουλή. Σ' ό,τι αφορά το στάδιο των συλλογικών σχέσεων, διαβουλεύσεων, διαπραγματεύσεων και συνομολόγησης μιας συμφωνίας μεταξύ Κυβέρνησης και ΠΑΣΥΔΥ ο Γ.Γ. της Συντεχνίας ανέφερε ότι έχει δημιουργηθεί μια νέα διαδικασία μέσα στα πλαίσια της ΜΕΠ. Έχει εγκαθιδρυθεί τώρα στο Καταστατικό της ΜΕΠ το Συμβούλιο εξέτασης Εργατικών Διαφορών. Όταν στο στάδιο που συζητούνται στη ΜΕΠ, και τούτο ισχύει για όλα τα επίπεδα της ΜΕΠ, υπάρξει μια διαφωνία στην προσέγγιση που πρέπει να δοθεί σε ένα θέμα η δημοσιούπαλληλική πλευρά έχει δικαίωμα να κηρύξει εργατική διαφορά βάσει των κανόνων αυτών. Επίσης αν συνομολογηθεί μια συμφωνία στο στάδιο της ΜΕΠ μέσα από τις διαπραγματεύσεις και πάει στο Υπουργικό Συμβούλιο και εκεί απορριφθεί, πάλιν ισχύει το δικαίωμα για κήρυξη εργατικής διαφοράς, οπότε αμέσως μπαίνει σε λειτουργία ο νέος μηχανισμός εξέτασης και επίλυσης εργατικών διαφορών. Αυτό είναι ένα άλλο επίπεδο τελείως νέο και είχε σκοπό να δώσει μια διέξοδο σε τέτοιες διαφορές που αναφύονται είτε από την ενδεχόμενη αποτυχία να καταλήξουν οι δυο Πλευρές σε μια συμφωνία στο στάδιο των διαπραγματεύσεων ή και στο πιο πάνω στάδιο που το Υπουργικό Συμβούλιο θα πρέπει να εγκρίνει μια συμφωνία. Η εγκαθίδρυση του Συμβουλίου Εξέτασης Διαφορών είναι ένα σημαντικό βήμα, καλύπτει ένα κενό και δημιουργεί ένα μηχανισμό που δεν υπήρχε μέχρι σήμερα και έτσι ολοκληρώνεται στο επίπεδο των σχέσεων μεταξύ δημοσιούπαλληλικής και κυβερνητικής πλευράς το σύστημα των εργατικών σχέσεων. Το Συμβούλιο Εργατικών Διαφορών απαρτίζεται από ανεξάρτητα πρόσωπα κοινής εμπιστοσύνης και τα πορίσματα του δεν είναι δεσμευτικά και έτσι η κάθε μια πλευρά δεν δεσμεύεται από τις αποφάσεις.

Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις σε όλο τον κόσμο, ενώ δέχονται να προσφεύγουν σε μηχανισμούς επίλυσης εργατικών διαφορών αρνούνται οι μηχανισμοί αυτοί να είναι δεσμευτικοί σ' ό,τι αφορά τις αποφάσεις και τα πορίσματα τους για το λόγο ότι είναι ενδεχόμενο να δημιουργηθεί και ανευθυνότητα πολλές φορές στο στάδιο που θα πρέπει να εξαντληθούν τα περιθώρια μιας διαπραγμάτευσης.

Η πείρα σε άλλες χώρες αποδεικνύει ότι πολλές φορές η τάση είναι ν' αφήνεται το θέμα για το όργανο που θα αποφασίσει δεσμευτικά και έτσι δεν γίνονται ουσιαστικές διαπραγματεύσεις και το θέμα αφήνεται μέχρι που να δημιουργηθεί διαφορά για να παραπεμφθεί στο μηχανισμό επίλυσης εργατικών διαφορών. Όμως ένα τεράστιο ηθικό στοιχείο δημιουργείται και για τις δυο πλευρές από τη στιγμή που θα εκδοθεί ένα πόρισμα. Υπάρχει σημαντική τεράστια ηθική υποχρέωση για τις δυο πλευρές να το δεχθούν και έτσι αναμένεται να λειτουργήσει στη συγκεκριμένη αυτή περίπτωση ο μηχανισμός, ο θεσμός.

ΤΡΙΜΕΡΗΣ ΕΠΑΦΗ ΒΟΥΛΗΣ - ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ - ΠΑΣΥΔΥ

Για το ρόλο της Βουλής και για ικανοποίηση της κυρίαρχης θέσης της στα πλαίσια της λειτουργίας του Κράτους, σαν εκπροσώπου του λαού που θέλει να έχει λόγο για όλες τις συμφωνίες έγινε προσπάθεια να συμπληρωθεί το σύστημα των συλλογικών σχέσεων στο

Δημόσιο Τομέα με την αρχική πρόταση της ΠΑΣΥΔΥ περί σύστασης τριμερούς επιτροπής επαφής, Βουλής — Κυβέρνησης — ΠΑΣΥΔΥ.

Η εισήγηση της ΠΑΣΥΔΥ είναι ότι στα πλαίσια του μηχανισμού συλλογικών σχέσεων της ΜΕΠ να εγκαθιδρυθεί τριμερής επιτροπή επαφής μεταξύ της Βουλής, της Κυβέρνησης και της ΠΑΣΥΔΥ. Η Επιτροπή αυτή θα αποτελείται από ένα εκπρόσωπο της Βουλής των Αντιπροσώπων, Βουλευτή, τον Υπουργό Οικονομικών ως εκπρόσωπο της Κυβέρνησης και τον Πρόεδρο ή το Γενικό Γραμματέα της ΠΑΣΥΔΥ. Αποστολή της Επιτροπής θα είναι η εγκαθίδρυση πάνω σε μόνιμη βάση μηχανισμού άμεσης επικοινωνίας και συνεννόησης μεταξύ Βουλής και ΜΕΠ για σκοπούς αλληλοενημέρωσης πάνω σε μείζονος σημασίας θέματα στη διάρκεια που τούτα συζητούνται στη ΜΕΠ και συνεπάγονται κυρίως ουσιώδεις οικονομικές δαπάνες.

Από τη Βουλή υπήρξε κατ' αρχή μια κατανόηση από μέρους της για τη συμμετοχή της σε μια τέτοια τριμερή επιτροπή και γίνονται προσπάθειες για οριστική υλοποίηση κι εγκαθίδρυση της Επιτροπής Επαφής, στην οποία θα μπορούν να υπάρχουν τέτοιες συνεννοήσεις χωρίς να υποκαθιστάται ο μηχανισμός συλλογικών διαπραγματεύσεων. Να υπάρχουν τέτοιες συνεννοήσεις πάνω σε καίρια θέματα στο στάδιο που γίνονται διαβουλεύσεις να λαμβάνονται οι εκατέρωθεν αντιδράσεις, να γίνονται οι αναγκαίες εκτιμήσεις, ούτως ώστε όταν τελικά επιτευχθεί συμφωνία να υπάρχει τουλάχιστο η βεβαιότητα ότι τυγχάνει και της εκ των προτέρων συγκατάθεσης της Βουλής. Δεν θα υπάρχει δέσμευση φυσικά αλλά μια αμοιβαία συγκατάθεση και αυτό είναι ένα βασικό βήμα. Ελπίζεται τούτο να πραγματοποιηθεί σύντομα έτσι που να ολοκληρωθεί ο μηχανισμός συλλογικών σχέσεων και διαπραγματεύσεων στη Δημόσια Υπηρεσία.

Για την αποδοτικότερη δυνατή λειτουργία των Μ.Τ.Ε.Π. τονίστηκε πως χρειάζεται μεγάλη προσοχή, συντονισμός και εποπτεία, για να μπορέσει να λειτουργήσει ο θεσμός των Μ.Τ.Ε.Π. αποτελεσματικά και αποδοτικά. Κι αυτό δεν είναι μόνο θέμα διαδικαστικό που να εξασφαλίζει την ενότητα και ενιαία οντότητα του μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά είναι και ουσιαστικό ότι μια συμφωνία που επιτυγχάνεται στις Μ.Τ.Ε.Π. διέπεται και από τις γενικές αρχές που επικρατούν ή αντιλήψεις στο ανώτερο συνδικαλιστικό και επίσημο επίπεδο, σ' ό,τι αφορά τον τρόπο και τις αρχές πάνω στις οποίες πρέπει να εδράζεται μια λύση. Μια λύση που δίνεται στη Μ.Τ.Ε.Π. δεν πρέπει να επηρεάζει αρνητικά άλλους Κλάδους, άλλες Μ.Τ.Ε.Π. θα πρέπει να υπάρξει ενότητα και από την ουσιαστική άποψη σ' ό,τι αφορά τις αρχές και τους σκοπούς μέσα στους οποίους συζητούνται και λύνονται προβλήματα δεν είναι ο σκοπός να υπάρξει αναστολή, εμπόδιο αλλά να καλλιεργηθεί σταδιακά η ευθύνη, η υποχρέωση και η ουσιαστική ρύθμιση των θεμάτων μέσα από τις γενικές αρχές. Άλλωστε σε τελευταία ανάλυση οπουδήποτε και αν συζητούνται τα θέματα πιθανώς στο στάδιο της Μ.Τ.Ε.Π. πάλιν θα περάσουν από τη συνδικαλιστική πλευρά και από τη ΜΕΠ που είναι στο ανώτερο επίπεδο. Έτσι η διαδικασία πρέπει να αντιμετωπίζεται μέσα στο ενιαίο σύνολο, τόσο στην προκαταρκτική ετοιμασία και υποβολή ή ακόμα και στη διάρκεια της διαπραγμάτευσης, των διαβουλεύσεων των εσωτερικών που πρέπει να γίνονται. Πρέπει ν' αντικρύζεται μέσα απ' αυτό το πρίσμα, του ενιαίου, της ενότητας του θεσμού αλλά και της ύπαρξης των δεδομένων για μια συστηματική, ουσιαστική προεργασία σε όλα τα στάδια που θα διεκπεριώνεται η συζήτηση πάνω σε οποιοδήποτε θέμα σε οποιοδήποτε επίπεδο.

Τονίστηκε τέλος ότι οι διαβουλεύσεις και οι συζητήσεις στα πλαίσια της ΜΕΠ και των Τμηματικών Επιτροπών είναι εμπιστευτικού χαρακτήρα και τούτο έχει την έννοια, ότι στη διάρκεια που διεξάγονται διαπραγματεύσεις δεν θα διαφεύγουν πληροφορίες και ειδήσεις στον Τύπο, που ο καθένας θα τις χρησιμοποιεί όπως θέλει, που κατά συνέπεια θα δημιουργούν ίσως συνθήκες δυσχέρειας στην προσέγγιση των απόψεων των διαφόρων πλευρών και της τελικής ρύθμισης.

Σε σχέση με τις διευκολύνσεις που πρέπει να δίνονται στους εκπροσώπους και τα στελέχη, η ΠΑΣΥΔΥ έχει ήδη υποβάλει στη ΜΕΠ αίτημα που αναμένεται να συζητηθεί σύντομα για να καθοριστούν τα συγκεκριμένα πλαίσια μέσα στα οποία θα παρέχονται αυτές οι διευκολύνσεις, ώστε να γνωρίζουν τα στελέχη αλλά και οι προϊστάμενοι τί δικαιούνται και τί υποχρεούνται για να μπορέσει να λειτουργήσει σωστά ο μηχανισμός.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα συμπεράσματα του Σεμιναρίου συνόψισε ο συντονιστής, Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Χριστόδουλος Χριστοδούλου, που διαπίστωσε πως το σεμινάριο με την ομιλία του Γ.Γ. και τη συζήτηση που επακολούθησε βοήθησε ώστε να καλυφθούν όλες οι σημαντικές πλευρές του πολυσήμαντου αυτού θέματος.

Είπε επίσης ότι το Σεμινάριο πρόβαλε με τη μεγαλύτερη δυνατή έμφαση, τη σημασία των δυο νέων θεσμών, δηλαδή των Μ.Τ.Ε.Π. και του Μηχανισμού Εξεύρεσης και Επίλυσης Εργατικών Διαφορών στο Δημόσιο Τομέα και συνέβαλε να κατανοηθεί η σημασία τους για την ομαλή λειτουργία και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο Τομέα.

Επίσης αναλύθηκε και τονίστηκε η ανάγκη να λειτουργήσουν σωστά οι θεσμοί αυτοί. Καίριος είναι εν προκειμένω ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα.

Οι θεσμοί πρέπει να ανανεώνονται, να αναπροσαρμόζονται, για να αντιμετωπίζουν τις νέες ανάγκες που δημιουργούν οι νέες εξελίξεις. Η ζωή δεν είναι στατική, είναι εξελικτική. Δημιουργεί συνεχώς νέες ανάγκες, επιτακτικές ανάγκες για νέες ρυθμίσεις. Εδώ ακριβώς είναι που στοχεύουν και οι νέοι θεσμοί που εισάγονται. Όπως τόνισε ο Γ.Γ. και ο πλέον ιδεώδης θεσμός είναι καταδικασμένος να αποτύχει αν οι άνθρωποι που καλούνται να τον λειτουργήσουν δεν ευφορούνται από σύγχρονο πνεύμα, σύγχρονες αντιλήψεις και αν δεν πιστεύουν στο θεσμό αυτό.

Με τους νέους θεσμούς σίγουρα επιτυγχάνεται καταμερισμός, εξασφαλίζεται συλλογική συμμετοχή στη διαχείριση των υποθέσεων, επιτυγχάνεται η επίλυση προβλημάτων.

Τονίστηκε ότι οι δυο πλευρές δεν θα είναι αντίπαλοι αλλά συνεργάτες, δεν θα είναι ανταγωνιστές θα πρέπει να είναι συναγωνιστές.

Το πνεύμα και η νοοτροπία που πρέπει να διαχέει τους ανθρώπους που στελεχώνουν τους θεσμούς αυτούς, πρέπει να είναι πνεύμα διαλόγου και συμβιβασμού. Κοινό πρέπει να είναι πάντα το πρόβλημα και κοινή η ευθύνη της προσπάθειας του.

Οι προϋποθέσεις μιας επιτυχούς διαπραγματεύσεως είναι η προετοιμασία, η θέληση να βρεθεί μια σωστή λύση και όχι η προκατάληψη να υπαγορευθούν όροι, η καλή διάθεση και η θέληση για συμβιβασμό. Τέλος η ευθύνη της ηγεσίας να ηγείται και όχι να ποδηγετείται, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της έναντι των μελών και να αναλαμβάνει έγκαιρα τις αποφάσεις. Είναι γενική η πεποίθηση και η προσδοκία ότι με τους νέους θεσμούς θα αυξηθεί η αποδοτικότητα, η αποτελεσματικότητα, καθώς και η επάρκεια της Δημόσιας Υπηρεσίας.

ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΙΚΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

(Αναδημοσίευση από το επίσημο έντυπο)

1. ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Για τους σκοπούς του παρόντος Καταστατικού και Κανονισμών, «Δημόσια Υπηρεσία», σημαίνει τη δημόσια υπηρεσία όπως ερμηνεύεται από το Νόμο περί Δημόσιας Υπηρεσίας.

«Δημόσιος Υπάλληλος», σημαίνει μέλος της Δημόσιας Υπηρεσίας όπως ερμηνεύεται από το Νόμο περί δημόσιας υπηρεσίας και περιλαμβάνει τους έκτακτους και με σύμβαση υπαλλήλους.

«Μικτή Επιτροπή Προσωπικού», σημαίνει την Επιτροπή που συστήνεται με βάση το άρθρο 59 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων.

«Οικεία Μικτή Τμηματική Επιτροπή Προσωπικού», σημαίνει την Επιτροπή που συστήνεται ξεχωριστά σε καθοριζόμενα Υπουργεία και επιλαμβάνεται θεμάτων της αρμοδιότητάς της.

2. ΟΡΓΑΝΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ

Η Μικτή Επιτροπή Προσωπικού αποτελεί το επίσημο όργανο συλλογικών διαβουλεύσεων μεταξύ της Κυβέρνησης σαν εργοδότη και του συνόλου των δημόσιων υπαλλήλων, για τη ρύθμιση των γενικών όρων απασχόλησης στον τομέα της δημόσιας υπηρεσίας, μέσω της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης, ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ.

3. ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

α. Οι γενικοί σκοποί της Μικτής Επιτροπής Προσωπικού (που στο εξής θα αναφέρεται ως η Επιτροπή) είναι να εξασφαλίζει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τη συνεργασία σε θέματα που επηρεάζουν τη δημόσια υπηρεσία μεταξύ της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας υπό την ιδιότητά της ως εργοδότη και του συνόλου των δημόσιων υπαλλήλων, με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας στη δημόσια υπηρεσία, σε συνδυασμό με την ευημερία των εργοδοτούμενων από αυτή, την παροχή μηχανισμού για εξέταση των παραστάσεων από την οργάνωση των δημόσιων υπαλλήλων και τη συγκέντρωση των διάφορων εμπειριών των μελών της για το κοινό συμφέρον των ενδιαφερομένων μερών και του δημοσίου.

β. Ιδιαίτερα, η Επιτροπή αποτελεί το επίσημο συμβουλευτικό σώμα στη δημόσια υπηρεσία, συζητά τους όρους υπηρεσίας των δημόσιων υπαλλήλων και υποβάλλει εισηγήσεις πάνω στα θέματα αυτά στην Κυβέρνηση για εξέταση και έγκριση.

γ. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής περιλαμβάνουν κοινές διαβουλεύσεις για τα πιο κάτω:

ι. Γενικές αρχές που αφορούν:

- Προσλήψεις
- Ώρες εργασίας
- Προαγωγές
- Άδειες
- Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Πειθαρχία
- Απολαβές αναφορικά με μεμονωμένες θέσεις, ομάδα θέσεων ή τη δημόσια υπηρεσία σαν σύνολο
- Ωφελήματα αφυπηρέτησης

— Οποιαδήποτε άλλα θέματα που επηρεάζουν τους όρους υπηρεσίας αναφορικά με οποιαδήποτε θέση, ή ομάδα θέσεων, ή τη δημόσια υπηρεσία σαν σύνολο:

Νοείται ότι οι διαβουλεύσεις από την Επιτροπή για τα πιο πάνω, ή άλλα συναφή με αυτά θέματα, περιορίζονται σε γενικές αρχές και ατομικές υποθέσεις δεν εξετάζονται.

- ii. Επιμορφωτικά και εκπαιδευτικά σχέδια για τους δημόσιους υπαλλήλους.
- iii. Μέσα αξιοποίησης των ιδεών και εμπειριών των δημόσιων υπαλλήλων.
- iv. Προτεινόμενη νομοθεσία, ή τροποποίηση υφιστάμενης νομοθεσίας σε ό,τι αυτή επηρεάζει τους όρους υπηρεσίας των δημόσιων υπαλλήλων.
- v. Θέματα που σχετίζονται με την ευημερία των δημόσιων υπαλλήλων.

4. ΜΙΚΤΕΣ ΤΜΗΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

α. Ειδικά θέματα που δεν επηρεάζουν γενικές αρχές και δεν έχουν επιπτώσεις σε άλλες υπηρεσίες μπορούν να συζητούνται στις οικείες Τμηματικές Επιτροπές Προσωπικού, νοουμένου ότι τα πορίσματα τους θα υποβάλλονται στην ολομέλεια της Μ.Ε.Π. για λήψη τελικής απόφασης. Οι Κανονισμοί σύστασης και λειτουργίας των Επιτροπών αυτών επισυνάπτονται στο παρόν Καταστατικό και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του (Παράρτημα Ι).*

β. Για να συζητηθεί ένα θέμα στη Μ.Τ.Ε.Π., θα πρέπει να υποβληθεί πρώτα στη Μ.Ε.Π. σύμφωνα με την καθορισμένη διαδικασία και στη συνέχεια η Μ.Ε.Π. αποφασίζει κατά πόσο θα παραπεμφθεί στη Μ.Τ.Ε.Π.

5. ΣΥΝΘΕΣΗ

Η Μικτή Επιτροπή Προσωπικού αποτελείται από την Επίσημη και τη Συνδικαλιστική Πλευρά.

α. Τα μέλη της Επίσημης Πλευράς είναι:

Ο Υφυπουργός παρά τω Προέδρω — Πρόεδρος

Ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών — Αντιπρόεδρος (αναπληρώνει τον Πρόεδρο σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος)

Ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο Διευθυντής της Υπηρεσίας Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

β. Η Συνδικαλιστική Πλευρά αποτελείται από τέσσερεις εκπροσώπους της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημόσιων Υπαλλήλων.

Τα μέλη της Συνδικαλιστικής Πλευράς διορίζονται από το εκτελεστικό σώμα της Οργάνωσης και μπορεί να είναι είτε αιρετά είτε έμμισθοι αξιωματούχοι της.

6. Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ

α. Ο Γραμματέας της Μικτής Επιτροπής Προσωπικού είναι δημόσιος υπάλληλος και τοποθετείται στη θέση αυτή από την Επίσημη Πλευρά με κύρια καθήκοντα τα καθήκοντα της θέσης αυτής.

β. Τα καθήκοντα του Γραμματέα είναι:

i. Ο καταρτισμός της ημερήσιας διάταξης, σε συνεννόηση με τον Πρόεδρο.

ii. Η τήρηση ορθών πρακτικών των συζητήσεων σε κάθε συνεδρία της Επιτροπής.

iii. Η σύγκληση των συνεδριών της Επιτροπής σε συνεννόηση με τον Πρόεδρο και η έκδοση των αναγκαίων ειδοποιήσεων προς τα μέλη.

Βλέπε σελ. 17

- iii. Η απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου για οποιοδήποτε θέμα με το οποίο ασχολήθηκε η Επιτροπή γνωστοποιείται στη δημόσια υπηρεσία από την Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού του Υπουργείου Οικονομικών με εγκύκλιο που θεωρείται ως η επίσημη και δεσμευτική απόφαση της Κυβέρνησης πάνω στο θέμα.
- iv. Σε περίπτωση που το Υπουργικό Συμβούλιο έχει αντίθετη άποψη για οποιαδήποτε σύσταση της Επιτροπής πληροφορεί γι' αυτό την Επιτροπή και σε περίπτωση που η Επιτροπή συμφωνεί ακολουθείται η διαδικασία γνωστοποίησης της απόφασης όπως αναφέρεται στο (γ)(iii) πιο πάνω. Αν υπάρξει διαφωνία τότε το θέμα επανυποβάλλεται στο Υπουργικό Συμβούλιο για λήψη τελικής απόφασης ή παραπέμπεται στο Συμβούλιο Εξέτασης Διαφορών, όπως προβλέπεται από το άρθρο 14 των Κανονισμών, ανάλογα με την περίπτωση και όπως ήθελε συμφωνηθεί.

13. ΕΞ ΥΠΟΥΡΓΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

α. Για να επιταχυνθεί και διευκολυνθεί η εξέταση από το Υπουργικό Συμβούλιο οποιουδήποτε θέματος που είχε προηγουμένως εξεταστεί από την Επιτροπή συστήνεται εξ Υπουργών Επιτροπή (που αναφέρεται στους Κανονισμούς αυτούς ως η «εξ Υπουργών Επιτροπή») που αποτελείται από τρεις Υπουργούς, από τους οποίους οι δυο είναι οι Υπουργοί Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και ο τρίτος ορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, η οποία και εκτελεί ρόλο συνδέσμου μεταξύ της Επιτροπής και του Υπουργικού Συμβουλίου.

Των συνεδριών της εξ Υπουργών Επιτροπής προεδρεύει ο Υπουργός Οικονομικών.

γ. Κατά την εξέταση οποιουδήποτε θέματος που παραπέμπεται στην εξ Υπουργών Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 12(γ)(i) καλούνται και μετέχουν στην εξέταση και ο Πρόεδρος της Μ.Ε.Π. και δυο από τα μέλη της Συνδικαλιστικής Πλευράς σ' αυτή.

Η εξ Υπουργών Επιτροπή μπορεί να εξουσιοδοτείται από το Υπουργικό Συμβούλιο να προβαίνει, μέσα σε καθορισμένα πλαίσια, σε δεσμευτική συμφωνία για οποιοδήποτε θέμα,

- i. που δεν συνεπάγεται πρόσθετη δαπάνη·
- ii. που πιθανόν να συνεπάγεται πρόσθετη δαπάνη, νοουμένου ότι τέτοια δαπάνη θα είναι μέσα στα πλαίσια που θα καθορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο.

14. ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Όταν κατά την εξέταση οποιουδήποτε θέματος όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες εξαντληθούν και οι συζητήσεις καταλήξουν σε διαφωνία και αδιέξοδο, κηρύσσεται εργατική διαφορά η οποία παραπέμπεται σε Συμβούλιο Εξέτασης Διαφορών. Οι Κανονισμοί σύστασης και λειτουργίας του Συμβουλίου αυτού επισυνάπτονται στο παρόν Καταστατικό και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του (Παράρτημα II).*

15. ΓΕΝΙΚΑ

α. Μετά από κάθε συνεδρία η Μικτή Επιτροπή Προσωπικού αποφασίζει ομόφωνα ως προς τα θέματα πάνω στα οποία θα εκδοθεί ανακοίνωση, ή αν θα εκδοθεί ανακοίνωση.

β. Οι παρόντες Κανονισμοί μπορούν να τροποποιηθούν με ομόφωνη απόφαση της Μικτής Επιτροπής Προσωπικού. Η τροποποίηση υποβάλλεται για έγκριση από το Υπουργικό Συμβούλιο. Η εφαρμογή οποιουδήποτε Κανονισμού που αφορά τη διαδικασία μπορεί να παραμεριστεί σε μια ειδική περίπτωση, μετά από ομόφωνη απόφαση της Επιτροπής.

γ. Υπηρεσία σχετικά με τις εργασίες της Επιτροπής, θεωρείται επίσημο καθήκον για όλους τους σκοπούς.

Βλέπε σελ. 19

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΜΙΚΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΙΚΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. ΕΓΚΑΘΙΔΡΥΣΗ Μ.Τ.Ε.Π.

Με βάση το άρθρο 4 των Κανονισμών της Μ.Ε.Π., εγκαθιδρύονται Μικτές Τμηματικές Επιτροπές Προσωπικού στα ακόλουθα Υπουργεία, που λειτουργούν μέσα στα πλαίσια των σκοπών και αρμοδιοτήτων της Μ.Ε.Π., για σκοπούς αποκέντρωσης του έργου της:

- α. Υπουργείο Γεωργίας και Φυσικών Πόρων
- β. Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας
- γ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- δ. Υπουργείο Εσωτερικών
- ε. Υπουργείο Οικονομικών
- στ. Υπουργείο Παιδείας
- ζ. Υπουργείο Συγκοινωνιών και Έργων
- η. Υπουργείο Υγείας

2. ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

α. Οι Μικτές Τμηματικές Επιτροπές Προσωπικού αποτελούν ενδοϋπουργειακό όργανο διαβουλεύσεων μεταξύ Αρμόδιας Αρχής του Υπουργείου και εκπροσώπων της Συνδικαλιστικής Πλευράς που ορίζονται για κάθε Τμήμα/Υπηρεσία που υπάγεται σ' αυτό.

β. Αρμοδιότητες των Μικτών Τμηματικών Επιτροπών Προσωπικού είναι η συζήτηση με σκοπό τη ρύθμιση ειδικών θεμάτων που παραπέμπονται σ' αυτές, σύμφωνα με το άρθρο 4 των Γενικών Κανονισμών της Μ.Ε.Π. και που αφορούν τα μέλη του προσωπικού του Υπουργείου και των Τμημάτων/Υπηρεσιών που υπάγονται σ' αυτό και δεν εμπίπτουν στην κατηγορία των γενικών θεμάτων.

3. ΣΥΝΘΕΣΗ

Οι Μικτές Τμηματικές Επιτροπές Προσωπικού αποτελούνται από ισάριθμα μέλη από κάθε Πλευρά ως εξής:

- α. Ε π ί σ η μ η Π λ ε υ ρ ά
 - i. Ο Γενικός Διευθυντής Υπουργείου, Πρόεδρος
 - ii. Ο Προϊστάμενος του ενδιαφερόμενου Τμήματος
 - iii. Εκπρόσωπος της Υπηρεσίας Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

Δ η μ ο σ ι ο ὕ π α λ λ η λ ι κ ή Π λ ε υ ρ ά

Οι εκπρόσωποι της Δημοσιοϋπαλληλικής Πλευράς, ορίζονται από την ΠΑΣΥΔΥ.

4. Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ

Ο Γραμματέας της Μικτής Τμηματικής Επιτροπής Προσωπικού είναι δημόσιος υπάλληλος που ορίζεται για τον σκοπό αυτό από την Επίσημη Πλευρά.

Τα καθήκοντα του Γραμματέα της Μ.Τ.Ε.Π. είναι:

- α. Ο καταρτισμός της ημερήσιας διάταξης.
- β. Η τήρηση ορθών πρακτικών των συζητήσεων σε κάθε συνεδρία της Επιτροπής.

- γ. Η σύγκληση των συνεδριών της Επιτροπής σε συνεννόηση με τον Πρόεδρο και η έκδοση των αναγκαίων ειδοποιήσεων προς τα μέλη.
- δ. Η υποβολή προσχεδίου πρακτικών στον Πρόεδρο για έγκριση.
- ε. Η παροχή και στις δυο πλευρές στατιστικών και άλλων στοιχείων αναγκαίων για την αντικειμενική μελέτη οποιουδήποτε θέματος της ημερήσιας διάταξης.
- στ. Η ετοιμασία και υποβολή προς το Γραμματέα της Μ.Ε.Π. έκθεσης πάνω στα πορίσματα των συζητήσεων της Μ.Τ.Ε.Π.

5. ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

α. Η Μικτή Τμηματική Επιτροπή Προσωπικού συνέρχεται σε συνεδρίες μια φορά το μήνα εφόσον υπάρχουν θέματα για εξέταση και σε έκτακτες όταν τούτο ζητήσει μια από τις δυο Πλευρές. Σε τέτοια περίπτωση η Επιτροπή συνέρχεται το αργότερο σε 10 μέρες από την ημέρα που θα ζητηθεί τούτο.

β. Οι συζητήσεις διεξάγονται με βάση τις διαδικασίες που προβλέπονται για τη Μ.Ε.Π.

6. ΠΡΑΚΤΙΚΑ

Αντίγραφα των πρακτικών των συνεδριάσεων της Μ.Τ.Ε.Π. υποβάλλονται από το Γραμματέα της Μ.Τ.Ε.Π. προς το Γραμματέα της Μ.Ε.Π. για ενημέρωση των μελών της.

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

1. Για την επίλυση διαφορών που αναφύονται ανάμεσα στην Επίσημη και τη Συνδικαλιστική Πλευρά της Μ.Ε.Π. συστήνεται με βάση το άρθρο 14 των Κανονισμών της Μ.Ε.Π., τριμελές Συμβούλιο Εξέτασης Διαφορών.

2. Το Συμβούλιο συστήνεται ad-hoc και αποτελείται από ένα Πρόεδρο και άλλα δυο μέλη.

3.α. Ο Πρόεδρος και τα Μέλη του Συμβουλίου πρέπει να είναι πρόσωπα ανεξάρτητα και αμερόληπτα, να τυγχάνουν της κοινής εμπιστοσύνης και των δυο Πλευρών της Μ.Ε.Π. και να διορίζονται ύστερα από την ομόφωνη συγκατάθεση των δυο Πλευρών. Ο διορισμός τους γίνεται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και σ' αυτόν περιλαμβάνονται οι όροι εντολής τους που καθορίζονται από κοινού με τις δυο Πλευρές στη Μ.Ε.Π.

β. Ο Πρόεδρος και τα μέλη πρέπει απαραίτητα να είναι πρόσωπα με γνώση και πείρα σε θέματα εργατικών σχέσεων και να έχουν αντίληψη των θεμάτων που σχετίζονται με τη διαφορά.

γ. Αν δεν καταστεί δυνατό να εξευρεθούν τρία μέλη κοινής εμπιστοσύνης, τότε οι δυο Πλευρές μπορούν να συμφωνήσουν να διοριστεί μόνο ένα μέλος. Σε περίπτωση που οι δυο Πλευρές δεν κατορθώσουν να συμφωνήσουν για οποιοδήποτε πρόσωπο, τότε ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας διορίζει για το σκοπό αυτό πρόσωπο από κατάλογο αποτελούμενο από έξι μέχρι δέκα υποψηφίους, που έχει προηγουμένως συμφωνηθεί για το σκοπό αυτό μεταξύ των δυο Πλευρών.

4. Διαφορά κηρύσσεται όταν όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες στη Μ.Ε.Π. έχουν εξαντληθεί και οι συζητήσεις έχουν καταλήξει σε διαφωνία ή αδιέξοδο σύμφωνα με το άρθρο 14 των Κανονισμών της Μ.Ε.Π.

5. Από τη στιγμή που καταχωρείται μια διαφορά ανάμεσα στις δυο Πλευρές στη Μ.Ε.Π. και ζητείται η παραπομπή της διαφοράς στο Συμβούλιο, η παραπομπή γίνεται το αργότερο μέσα σε διάστημα δεκαπέντε ημερών.

6. Για κάθε διαφορά που παραπέμπεται στο Συμβούλιο καταρτίζεται κοινή έκθεση των δυο Πλευρών πάνω στο ιστορικό του θέματος, τις λεπτομέρειες των συζητήσεων στη Μ.Ε.Π. και των σημείων διαφοράς. Το Συμβούλιο, αφού μελετήσει την έκθεση, καλεί τους αντιπροσώπους των δυο Πλευρών είτε χωριστά είτε από κοινού και εκθέτουν περαιτέρω τις απόψεις τους στο Συμβούλιο. Το Συμβούλιο, αφού συμπληρώσει την εξέταση του θέματος και αφού λάβει υπόψη του όλους τους παράγοντες που σχετίζονται με τη διαφορά, εκδίδει το δικό του ανεξάρτητο πόρισμα. Το πόρισμα, που πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένο, περιλαμβάνει τις απόψεις του Συμβουλίου για λύση της διαφοράς, που δεν είναι υποχρεωτικές.

Νοείται ότι το Συμβούλιο μπορεί, σ' οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, αν κρίνει τούτο σκόπιμο, να καταβάλει προσπάθεια για συνδιαλλαγή και συμφωνία ανάμεσα στις δυο Πλευρές.

7. Η όλη διαδικασία εξέτασης μιας διαφοράς που παραπέμπεται στο Συμβούλιο συμπληρώνεται το αργότερο σε διάστημα τριάντα ημερών από την ημερομηνία που κατατέθηκε στο Συμβούλιο. Τα πορίσματα και οι αποφάσεις του Συμβουλίου εκδίδονται το αργότερο σε διάστημα σαρανταπέντε ημερών από την ίδια ημερομηνία.

Οι διαβουλεύσεις και συζητήσεις που διεξάγονται στο Συμβούλιο έχουν εμπιστευτικό χαρακτήρα. Το τελικό όμως πόρισμα του Συμβουλίου δημοσιεύεται.

8. Σε περίπτωση που παρίσταται ανάγκη να προσκομισθούν πρόσθετα στοιχεία ή να διε-

ξαχθεί ειδική έρευνα προς διαπίστωση όλων των δεδομένων αναφορικά με την εξεταζόμενη διαφορά, τότε τα προαναφερθέντα περιθώρια χρόνου μπορούν να παραταθούν για 15 μέρες. Περαιτέρω παράταση μπορεί να δοθεί ύστερα από συνεννόηση μεταξύ των δυο Πλευρών.

9. Στη διάρκεια που μια εργατική διαφορά βρίσκεται μπροστά στο Συμβούλιο καθώς και για χρονικό διάστημα 15 ημερών μετά την έκδοση του πορίσματος, το μέτρο της απεργίας δε θα χρησιμοποιείται:

Νοείται ότι οι δυο Πλευρές μετά την έκδοση του πορίσματος θ' αρχίσουν διαβουλεύσεις για επίλυση της διαφοράς.

Τις δαπάνες για τη λειτουργία του Συμβουλίου επωμίζεται η Κυβέρνηση.