

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“ Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
(Δ.Ε.Κ.Ο.)”
(Σχέδιο Νόμου)

Αθήνα, 16 Δεκεμβρίου 2005

Διαδικασία

Την 1η Δεκεμβρίου 2005, ο Υπουργός Οικονομίας και Οικονομικών **κ.Γιώργος Αλογοσκούφης** απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, το Σχέδιο Νόμου «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)».

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Χαράλαμπο Κεφάλα, Γιάννη Στεφάνου, Ηλία Ηλιόπουλο, Δημήτρη Πολίτη, Νίκο Λιόλιο** και **Γιάννη Σωτηρίου**.

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Πολίτης**. Την επιστημονική στήριξη στην Επιτροπή Εργασίας παρείχαν οι εμπειρογνώμονες κ.κ. **Βασίλης Αντωνιάδης, Θεόδωρος Δεληγιαννάκης** και **Ηλίας Μήτσιος**. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχαν οι επι-

στημονικοί συνεργάτες **Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη** και **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, ο οποίος είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής. Ερευνητική στήριξη παρείχε η κα **Δήμητρα Χριστοπούλου** (απασχολούμενη στην Ο.Κ.Ε. στο πλαίσιο του προγράμματος Stage).

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε δύο (2) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγηση της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 12.12.2005.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. **Κεφάλας** και **Πολίτης**, αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της **16ης Δεκεμβρίου 2005**, διατύπωσε την **υπ' αριθ. 146 Γνώμη** της Ο.Κ.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το Σχέδιο Νόμου “Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)” αποτελείται από 21 άρθρα, κατανεμημένα σε 3 κεφάλαια.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄** φέρει το γενικό τίτλο “Οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση και κρατική εποπτεία των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών” και περιέχει τα άρθρα 1 έως και 14.

Με το **άρθρο 1** ορίζονται οι έννοιες της “δημόσιας επιχείρησης” καθώς και τα πεδία εφαρμογής τους. Για τους σκοπούς του Σχεδίου Νόμου, ως “δημόσια επιχείρηση” νοείται κάθε ανώνυμη εταιρία στην οποία το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν.

Το **άρθρο 2** ορίζει θέματα σχετικά με την οργάνωση, λειτουργία και διοίκηση της δημοσίας επιχείρησης, σύμφωνα με το εν λόγω νομοσχέδιο, με τις διατάξεις που διέπουν τις ανώνυμες εταιρίες, καθώς και με τυχόν ειδικές διατάξεις. Ορίζεται, επίσης, ο χρόνος υποχρεωτικής προσαρμογής των καταστατικών των δημοσίων επιχειρήσεων προς τις διατάξεις του εν λόγω Σχεδίου Νόμου, σε έξι μήνες από την έναρξη ισχύος των διατάξεων.

Με το **άρθρο 3** ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο αριθμός των μελών του διοικητικού συμβουλίου και η σύσταση αυτού, η διαδικασία των αρχαιρεσιών και η υποχρέωση κατάρτι-

σης κανονισμού λειτουργίας που θα προσδιορίζει τις αρμοδιότητες του προέδρου, των μελών και των συμβούλων κάθε δημόσιας επιχείρησης. Το άρθρο, επίσης, θέτει τον περιορισμό συμμετοχής προέδρων, διευθύνοντων συμβούλων και μελών Διοικητικού Συμβουλίου σε μία μόνο δημόσια επιχείρηση.

Το **άρθρο 4** ορίζει την υποχρέωση όλων των δημοσίων επιχειρήσεων να καταρτίσουν νέο Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της επιχείρησης, ο οποίος θα περιέχει, μεταξύ άλλων, ρυθμίσεις σχετικές με τη διάρθρωση και το αντικείμενο των υπηρεσιών της εταιρίας και τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης των διευθυντικών στελεχών. Προβλέπεται, επίσης, η οργάνωση υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου στην οποία θα απασχολείται τουλάχιστον ένας ανεξάρτητος εσωτερικός ελεγκτής. Οι αρμοδιότητες της υπηρεσίας θα περιλαμβάνουν την παρακολούθηση της εφαρμογής και συνεχούς τήρησης του εσωτερικού κανονισμού και του καταστατικού, την παρακολούθηση και αναφορά στο διοικητικό συμβούλιο και στη γενική συνέλευση των μετόχων τυχόν περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και την ευθύνη για την παροχή και την ακρίβεια οποιασδήποτε πληροφορίας ζητηθεί από την Ειδική Γραμματεία Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών.

Με το **άρθρο 5** προβλέπεται η κατάρτιση και υποβολή στρατηγικού σχεδίου, από κάθε δημόσια επιχείρηση, στη Διυπουργική

Επιτροπή Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο.), δια του εποπτεύοντος Υπουργείου. Το στρατηγικό σχέδιο θα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την περιγραφή των στόχων, την επιλογή των μέσων προς επίτευξή τους, καθώς και τον προσδιορισμό του συνολικού κόστους και τον τρόπο χρηματοδότησης των δράσεων.

Το **άρθρο 6** προβλέπει την κατάρτιση και υποβολή επιχειρησιακού σχεδίου, από κάθε δημόσια επιχείρηση, στη Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο., δια του εποπτεύοντος Υπουργείου. Το επιχειρησιακό σχέδιο θα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τους στόχους, τις ενέργειες για την επίτευξη των στόχων αυτών, τον καθορισμό των αναγκών σε κεφάλαια, τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις καθώς και τις υποχρεώσεις προς τους καταναλωτές και την πρόβλεψη αποζημιώσεων.

Με το **άρθρο 7** ορίζονται οι υποχρεώσεις των δημοσίων επιχειρήσεων οι οποίες, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν την τήρηση των αποφάσεων και οδηγιών της Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο., τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς και την τήρηση της εισοδηματικής, τιμολογιακής και δανειοληπτικής πολιτικής της κυβέρνησης. Καθορίζονται, επίσης, τα στοιχεία που θα πρέπει να υποβάλλουν οι δημόσιες επιχειρήσεις στην Ειδική Γραμματεία Δ.Ε.Κ.Ο.

Με τις διατάξεις του **άρθρου 8** ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τον έλεγχο και την εποπτεία των δημοσίων επιχειρήσεων, τα οποία θα ασκούνται από τη Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο. κατ' εντολή της Ειδικής Γραμματείας και με αντικείμενο την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 7 του εν λόγω Σχεδίου Νόμου, χωρίς την κατάργηση άλλων προβλεπόμενων φορολογικών ελέγχων ή της εποπτείας από τη Διοίκηση.

Στο **άρθρο 9** ορίζονται κυρώσεις, επιπλέον των ποινικών, αστικών ή διοικητικών μέτρων που επιβάλλονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τη δέσμευση εσόδων των δημοσίων επιχειρήσεων σε ποσοστό μέχρι 50%, τη μη χορήγηση εγγύησης του ελληνικού δημοσίου για τη σύναψη δανείων και την παύση του προέδρου, του διευθύνοντος συμβούλου και των μελών του διοικητικού συμβουλίου που έχουν προταθεί από το δημόσιο, από τα καθήκοντά τους.

Με το **άρθρο 10** προβλέπεται η σύσταση Διυπουργικής Επιτροπής Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο.) στην οποία μετέχουν ο Υπουργός Οικονομίας και Οικονομικών ως Πρόεδρος και ο Υπουργός Ανάπτυξης, ο Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ο Υπουργός Μεταφορών και Επικοινωνιών και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός, ως μέλη. Μετέχει, επίσης, ο Ειδικός Γραμματέας Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών χωρίς δικαίωμα ψήφου. Ορίζονται, επίσης, οι αρμοδιότητες της Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο.

Το **άρθρο 11** προβλέπει τη σύσταση Ειδικής Γραμματείας Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Ε.Γ.Δ.Ε.Κ.Ο.) στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, με σκοπό τη διατύπωση εισηγήσεων και προτάσεων σε όλα τα θέματα αρμοδιότητας της Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο. Προβλέπεται, επίσης, θέση Ειδικού Γραμματέα Δ.Ε.Κ.Ο. και ορίζονται οι αρμοδιότητες της Ειδικής Επιτροπής.

Με το **άρθρο 12** προβλέπεται η σύνταξη ετήσιων οικονομικών καταστάσεων των δημοσίων επιχειρήσεων, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα χρηματοοικονομικής πληροφόρησης που υιοθετούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και διαχωρίζοντας το κόστος

που προορίζεται για την παροχή υπηρεσιών γενικού οικονομικού συμφέροντος από αυτό που σχετίζεται με τις δραστηριότητες που είναι ανοικτές στον ανταγωνισμό.

Το **άρθρο 13** ρυθμίζει θέματα σχετικά με την πρόσληψη προσωπικού, η οποία θα γίνεται ύστερα από προκήρυξη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι 7 μηνών, στην οποία θα καθορίζονται, από την ίδια τη δημόσια επιχείρηση, τα κριτήρια πρόσληψης. Η διαδικασία πρόσληψης και μετέπειτα σύναψης σχετικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου θα ελέγχεται από το ΑΣΕΠ. Ειδικότερα θέματα σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων θα ρυθμίζονται με κοινή υπουργική απόφαση.

Με το **άρθρο 14** προβλέπεται η λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων από τις διοικήσεις των δημοσίων επιχειρήσεων για την αξιοποίηση και κατάρτιση του προσωπικού, σε περίπτωση εμφάνισης αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων ή επιχορήγησης από το δημόσιο, με στόχο την εξυγίανσή τους.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β** ' φέρει το γενικό τίτλο "Συμμετοχή του Δημοσίου σε εταιρίες εισηγμένες σε οργανωμένες αγορές" και αποτελείται από τα άρθρα 15 έως και 17.

Το **άρθρο 15** ορίζει ότι στο πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου αυτού υπάγονται οι ανώνυμες εταιρίες της παρ. 5 του άρθρου 1. Η διάταξη προβλέπει ότι οι εταιρίες αυτές βρίσκονται εκτός του, κατά τις κείμενες διατάξεις οριζόμενου, ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Με το **άρθρο 16** ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση και κρατική εποπτεία επί των ανωνύμων

εταιριών που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κεφαλαίου.

Με το **άρθρο 17** ορίζονται θέματα προσωπικού των ανωνύμων εταιριών του παρόντος κεφαλαίου, το οποίο θα μπορεί να προσλαμβάνεται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Οι συμβάσεις αυτές θα διέπονται αποκλειστικά από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Το **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ** ' φέρει το γενικό τίτλο "Μεταβατικές και τελικές διατάξεις" και αποτελείται από τα άρθρα 18 έως και 21.

Το **άρθρο 18** ορίζει ότι έως την 1η Ιουλίου 2006, τα διοικητικά συμβούλια των δημοσίων επιχειρήσεων που έχουν συγκροτηθεί και λειτουργούν με βάση τις διατάξεις που καταργούνται με το άρθρο 20, θα θεωρείται ότι έχουν συγκροτηθεί και λειτουργούν νόμιμα.

Το **άρθρο 19** εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του Σχεδίου Νόμου, τις ανώνυμες εταιρίες που έχουν συσταθεί με βάση διατάξεις των ν. 1955/1991 (ΦΕΚ Α 112) και ν. 2229/1994 (ΦΕΚ Α 138), καθώς και όσες δημόσιες επιχειρήσεις έχουν ήδη τεθεί εκτός του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Με το **άρθρο 20** καταργούνται υφιστάμενες διατάξεις.

Το **άρθρο 21** ορίζει την έναρξη ισχύος του εν λόγω Σχεδίου Νόμου από την 1η Ιανουαρίου 2006, εκτός του άρθρου 12 παρ. 1, το οποίο τίθεται σε ισχύ από την 31η Δεκεμβρίου 2007.

ΚΕΦΑΛΑΙΟΒ΄

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΙΣ Δ.Ε.Κ.Ο.

ΕΠ΄ ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΤΟΥ Ν. 2414/1996

Η Ο.Κ.Ε. είχε την ευκαιρία να διατυπώσει τις απόψεις της σχετικά με τη λειτουργία και το χαρακτήρα των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών γνωμοδοτώντας¹ εν όψει της κατάρτισης και ψήφισης του Σχεδίου Νόμου που στη συνέχεια δημοσιεύθηκε ως ν. 2414/1996.

Τα κυριότερα σημεία της γνώμης εκείνης έχουν ως εξής:

Οι **βασικοί στόχοι** της προσπάθειας για το θεσμικό εκσυγχρονισμό των Δ.Ε.Κ.Ο. πρέπει να είναι:

- Βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων των Δ.Ε.Κ.Ο. μέσω της εισαγωγής συγχρόνων μεθόδων διοίκησης και αύξησης της αποτελεσματικότητας και της ανταγωνιστικότητάς τους.

- Μείωση του κόστους και βελτίωση της ποιότητας του παρεχομένου προϊόντος και υπηρεσιών.

- Σαφής καθορισμός των σχέσεων Κράτους και Δ.Ε.Κ.Ο.

- Αλλαγή της νοοτροπίας των Δ.Ε.Κ.Ο. ώστε να επιδιώκουν συνειδητά την εξυπηρέτηση των καταναλωτών-χρηστών των υπηρεσιών τους.

Για την **επίτευξη των παραπάνω στόχων**, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι συνθήκες που διαμορφώνονται διεθνώς:

- η διεθνοποίηση των αγορών και της λειτουργίας των επιχειρήσεων και το άνοιγμα των αγορών και ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός,

- οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις,

- οι δυνατότητες συνδυασμού τεχνολογιών,

- η ανάγκη εξυπηρέτησης των απαιτήσεων του καταναλωτή, με συνεχή αναβάθμιση των προϊόντων και υπηρεσιών και ανάπτυξη νέων,

- το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς της Ε.Ε.,

- η ανάπτυξη διευρωπαϊκών και διεθνών δικτύων.

Ειδικότερα για τις Δ.Ε.Κ.Ο., παρατηρούνται οι εξής τάσεις σε διεθνές επίπεδο:

- άνοιγμα της αγοράς των παρεχόμενων υπηρεσιών στον ελεύθερο ανταγωνισμό,

1. Γνώμη υπ' αριθμ. 2 «Εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών και άλλες διατάξεις» (Ιούλιος 1995).

- ανατροπή του μονοπωλιακού χαρακτήρα πολλών από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι Δ.Ε.Κ.Ο. εξ αιτίας των νέων τεχνολογιών.

Επιπλέον, για όσες από τις Δ.Ε.Κ.Ο. θα αποφασιστεί να μείνουν υπό τον έλεγχο του Δημοσίου, υπάρχει η ανάγκη για άμεσο θεσμικό εκσυγχρονισμό της λειτουργίας τους, με την προώθηση Νόμου-Πλαισίου και όχι με μια γενική εγκύκλιο.

Για το θέμα του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των Δ.Ε.Κ.Ο., διατυπώθηκαν οι εξής δύο απόψεις από την Ο.Κ.Ε.:

Στην **1^η άποψη**, την οποία εισηγήθηκε η πλευρά των εργοδοτών, σημειώνεται, μεταξύ άλλων, ότι οι παραπάνω στόχοι για τον εκσυγχρονισμό των Δ.Ε.Κ.Ο. μπορούν να επιτευχθούν μακροχρονίως μόνο με ριζική αλλαγή αντιλήψεως ως προς τις δραστηριότητες που πρέπει να καλύπτονται από το δη-

μόσιο και ότι θα πρέπει να εξεταστεί η μετοχοποίηση και η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα στο μετοχικό της κεφάλαιο σε περίπτωση διατήρησης ελέγχου από το Δημόσιο. Σημειώνεται, επίσης, η ανάγκη για αυξημένη ευθύνη και ευλυγισία των διοικήσεων καθώς και η δυνατότητα άντλησης κεφαλαίων από το Χρηματιστήριο.

Σύμφωνα με τη **2^η άποψη**, την οποία εισηγήθηκε η πλευρά των εργαζομένων, οι Δ.Ε.Κ.Ο. που διαχειρίζονται βασικές υποδομές ή τομείς στρατηγικής σημασίας θα πρέπει να παραμείνουν υπό δημόσιο έλεγχο. Η εξυπηρέτηση των μεγάλων επενδυτικών τους προγραμμάτων θα πρέπει να γίνεται με την επιλογή του καταλληλότερου κατά περίπτωση τρόπου άντλησης πόρων, ώστε να μην υπονομεύεται το μέλλον της επιχείρησης αλλά και να μην τίθεται σε αμφισβήτηση το ιδιοκτησιακό καθεστώς και η διοίκησή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧ/Ν ΜΕ ΑΥΤΕΣ ΤΟΥ Ν. 2414/1996²

Προς διευκόλυνση του αναγνώστη, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί χρήσιμο να κάνει μία συνοπτική σύγκριση των διατάξεων του Σχ/Ν σε σχέση με το ν. 2414/1996 που μέχρι σήμερα είναι ο βασικός νόμος που καθορίζει το πλαίσιο λειτουργίας των Δ.Ε.Κ.Ο.

- Ο ισχύων νόμος απαριθμούσε ονομαστικά τις Δ.Ε.Κ.Ο. στις οποίες εφαρμόζεται, ενώ το Σχ/Ν θέτει ένα γενικό ορισμό («κάθε ανώνυμη εταιρία στην οποία το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν»).

- Για όσες Δ.Ε.Κ.Ο. ανήκαν ήδη κατά πλειοψηφία σε ιδιώτες, ο νόμος προέβλεπε ότι δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του με την εξαίρεση των διατάξεων που αφορούν α) στη σύνταξη Χάρτη Υποχρεώσεων προς τον Καταναλωτή, β) των διατάξεων για το προσωπικό και γ) των διατάξεων για τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και της Ο.Κ.Ε. στα Δ.Σ.

Ανάλογη εξαίρεση δεν υπάρχει στο Σχ/Ν.

- Τόσο με το υφιστάμενο όσο και με προτεινόμενο νομοθετικό πλαίσιο, η κάθε Δ.Ε.Κ.Ο. έχει υποχρέωση να καταρτίζει Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχέδιο, εκ των οποί-

ων το πρώτο έχει μακροπρόθεσμο χαρακτήρα ενώ το δεύτερο έχει μεσοπρόθεσμο ορίζοντα και εξειδικεύει το πρώτο.

Αντίθετα, το Σχ/Ν καταργεί τη διάταξη του νόμου που προβλέπει τη σύνταξη συμβολαίου διαχείρισης μεταξύ αφ' ενός του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου και αφ' ετέρου του Ελληνικού Δημοσίου (εκπροσωπούμενου από τον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών και τον κατά περίπτωση εποπτεύοντα Υπουργό).

- Καταργείται η 5ετής θητεία των μελών του Δ.Σ. καθώς και του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου. Οι δύο τελευταίοι διορίζονται και παύονται αζημίως με υπουργική απόφαση, ενώ τα μέλη του Δ.Σ. με απόφαση της Γ.Σ.

- Ο αριθμός των μελών του Δ.Σ. μέχρι σήμερα μπορούσε να κυμανθεί από 7 έως και 13 μέλη, στα οποία συμπεριλαμβάνονταν δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων και ένας εκπρόσωπος της Ο.Κ.Ε.

Με το Σχ/Ν τίθεται ανώτατο όριο μελών τα εννέα (9) και προβλέπεται ότι ειδικές διατάξεις που προβλέπουν τη συμμετοχή στα Δ.Σ. «εκπροσώπων επαγγελματικών οργανώσεων και παραγωγικών τάξεων» διατηρούνται σε ισχύ αλλά μετέχουν επιπλέον του αριθμού

2. Όπως έχει τροποποιηθεί με το β. 2682/1999 και 2733/1999.

των εννέα. Από τη διατύπωση του άρθρου 20 που προβλέπει ότι μεταξύ άλλων καταργείται και το άρθρο 6 του Σχ/Ν προκύπτει ότι καταργείται η συμμετοχή εκπροσώπων της Ο.Κ.Ε.

- Καθιερώνεται ασυμβίβαστο της ιδιότητας του Προέδρου Δ.Σ., Διευθύνοντος Συμβούλου ή μέλους Δ.Σ. με κάποια από αυτές τις ιδιότητες σε άλλες Δ.Ε.Κ.Ο.

- Καταργείται το Συμβούλιο Διεύθυνσης (άρθρο 8 του ισχύοντος νόμου) που προεδρεύεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και στο οποίο μετέχουν οι Γενικοί Διευθυντές.

- Παραμένει, βασικά, αναλλοίωτη η διάταξη που προβλέπει τη σύνταξη Χάρτη Υποχρεώσεων προς τον Καταναλωτή (άρθρο 9 του ισχύοντος νόμου και 7 παρ. 3 του Σχ/Ν).

- Καταργείται το άρθρο 10 του ισχύοντος νόμου που, μεταξύ άλλων, όριζε ότι οι διατάξεις του νόμου εκείνου «δεν θίγουν τις κείμενες διατάξεις νόμων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων».

Ειδικά για τις ζημιογόνες επιχειρήσεις, παραμένει η δυνατότητα σύνταξης νέων κανονισμών προσωπικού και οργανογραμμάτων με συλλογική διαπραγμάτευση εντός τακτής προθεσμίας από της δημοσίευσης του νόμου (6 μήνες προέβλεπε ο ισχύων νόμος, 4 μήνες προβλέπει το Σχ/Ν). Σε περίπτωση μη ευόδωσης των διαπραγματεύσεων, οι τροποποιήσεις μπορούν να γίνουν με νόμο, όπως προέβλεπε και ο ισχύων νόμος.

Η διαφορά έγκειται στο ότι η νομοθετική εκείνη διάταξη προέβλεπε μόνο εφ' άπαξ την εφαρμογή αυτής της δυνατότητας (και στη συνέχεια επαναφορά στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων), ενώ η προτει-

νόμενη διάταξη μπορεί να εφαρμοστεί οποτεδήποτε στο μέλλον εμφανίζει αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα μία Δ.Ε.Κ.Ο.

- Ειδικά για το νέο-προσλαμβανόμενο προσωπικό, το Σχ/Ν προβλέπει τη δυνατότητα πρόσληψης για δοκιμαστική περίοδο επτά (7) μηνών και μετατροπής της σύμβασης σε αορίστου χρόνου, εφ' όσον αξιολογηθεί θετικά ο εργαζόμενος για την περίοδο αυτή. Τέτοια δυνατότητα δεν προέβλεπε ο ισχύων νόμος.

Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου του νέο-προσλαμβανόμενου προσωπικού, μπορούν να καταγγελθούν με βάση τις κοινές διατάξεις του εργατικού δικαίου που ισχύουν στον αμιγώς ιδιωτικό τομέα: απόλυση χωρίς αιτιολογία (εκτός εάν ο εργαζόμενος αποδείξει δικαστικώς ότι υπήρξε κατάχρηση του δικαιώματος της απόλυσης) επίδοση εγγράφου και καταβολή αποζημίωσης.

Ο ισχύων νόμος δεν περιέχει αντίστοιχη διάταξη και το θέμα ρυθμιζόταν από τους οικείους κανονισμούς της κάθε Δ.Ε.Κ.Ο., όπου συνήθως προβλεπόταν ότι για να απολυθεί κάποιος έπρεπε να συντρέχει «σπουδαίος λόγος».

- Ειδικά για τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρίες στις οποίες μετέχει το Δημόσιο και ασχέτως του συγκεκριμένου ύψους συμμετοχής του, το Σχ/Ν προβλέπει την πλήρη εξομοίωση του τρόπου διοίκησης και ελέγχου τους, καθώς και των εργασιακών τους σχέσεων, με αυτές του αμιγώς ιδιωτικού τομέα. Κατά τις προσλήψεις δεν προβλέπεται εμπλοκή του Α.Σ.Ε.Π. Εξαιρούνται οι ζημιογόνες επιχειρήσεις και αυτές που επιχορηγούνται με σκοπό την εξυγίανση, όπου είναι δυνατή η εφαρμογή των ειδικών ρυθμίσεων των άρθρων 13 και 14.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΚΟΠΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ Δ.Ε.Κ.Ο.

Η Ο.Κ.Ε. πιστεύει ότι η λειτουργία των Δ.Ε.Κ.Ο. πρέπει να διέπεται από ορισμένες κοινές αρχές και στόχους που θα μπορούσαν να συνοψισθούν ως εξής:

α. Βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών και παραγομένων προϊόντων, καθώς και μείωση τους κόστους.

β. Βελτίωση των οικονομικών τους αποτελεσμάτων μέσα από την εισαγωγή συγχρόνων μεθόδων διοίκησης και την αύξηση της αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητάς τους. Οι Δ.Ε.Κ.Ο. θα πρέπει να διασφαλίζουν οι ίδιες την οικονομική τους ευρωστία και η χρηματοδότηση από τον κρατικό προϋπολογισμό να αφορά μόνο την άσκηση κοινωνικής πολιτικής (π.χ. τιμολόγια κάτω του κόστους).

γ. Σαφή καθορισμό των σχέσεών τους με το Κράτος χωρίς παρεμβάσεις πολιτικού χαρακτήρα. Επιλογή της διοίκησης με κριτή-

ρια αποτελεσματικότητας και έλεγχός της ως προς την τήρηση των αναπτυξιακών στόχων, των συγκεκριμένων προϋπολογισμών και των προγραμμάτων.

δ. Διασφάλιση του αναγκαίου κοινωνικού ελέγχου στη διοίκησή τους, κάτι που απορρέει άμεσα από τους δημόσιους σκοπούς που αυτές από τη φύση τους υπηρετούν. Έτσι, θα πρέπει να διατηρηθεί η εκπροσώπηση των εργαζομένων αλλά και ευρύτερα της κοινωνίας (μέσω της Ο.Κ.Ε.) στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων αυτών.

ε. Θέσπιση αυστηρών κανόνων ελέγχου και τιμολόγησης με κοινωνικά και αναπτυξιακά κριτήρια.

στ. Εξασφάλιση ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας με αίσθημα ασφάλειας στο προσωπικό, εκπαίδευση, διαρκής επιμόρφωση και ασφάλιση του ανθρώπινου δυναμικού των Δ.Ε.Κ.Ο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

Πέραν των γενικών αρχών και στόχων που έχει διατυπώσει η Ο.Κ.Ε. σε σχέση με τις Δ.Ε.Κ.Ο., το συγκεκριμένο Σχ/Ν δεν μπορεί να αξιολογηθεί στην παρούσα γνώμη με ενιαίο τρόπο, καθώς σημειώθηκε απόκλιση απόψεων σε ορισμένες θεματικές του ενότητας. Για το λόγο αυτό, η γενική αξιολόγηση θα γίνει κατά θεματικές ενότητες.

α. Ιδιοκτησιακό καθεστώς των Δ.Ε.Κ.Ο.:

Στο θέμα αυτό διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη: Έχει προ πολλού παρέλθει η εποχή του Κράτους-επιχειρηματία. Ο ρόλος του Κράτους δεν είναι να εμπλέκεται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες είτε κατέχοντας το μονοπώλιο είτε ανταγωνιζόμενο με ιδιωτικές επιχειρήσεις έναντι των οποίων έχει στη διάθεσή του μέσα που δεν συνάδουν με την έννοια του ελεύθερου και θεμιτού ανταγωνισμού. Η απαλλαγή του Κράτους από καθαρά επιχειρηματικές δραστηριότητες θα λειτουργήσει ευεργετικά, όχι μόνο από δημοσιονομικής απόψεως, αλλά και σε ό,τι αφορά την αναγκαία λειτουργία του, επιτρέποντάς του να εστιάσει τους πόρους και το στελεχειακό δυναμικό του στην άσκηση μιας αποτελεσματικής κοινωνικής πολιτικής και ενός πραγματικά ρυθμιστικού ελέγχου στην καλή λειτουργία των αγορών. Άλλωστε, αυτή την εξέλιξη την έχει πλήρως συνειδητοποιήσει η Πολιτεία και οι πολίτες και έχει προ πολλών ετών ξεκινήσει η διαδικασία απαλλαγής του κράτους από επιχειρηματικές δραστηριότητες, ανεξάρτητα

από τις ειδικότερες εφαρμοζόμενες πρακτικές για την επίτευξη του στόχου.

Θα πρέπει, σύμφωνα με τα ανωτέρω, να καταρτισθεί ένα ξεκάθαρο χρονοδιάγραμμα ιδιωτικοποίησης των Δ.Ε.Κ.Ο. και αποσαφήνιση της επιρροής του ελληνικού δημοσίου στις Δ.Ε.Κ.Ο. με γνώμονα την ανάγκη επιτάχυνσης του ρυθμού ιδιωτικοποιήσεων μέσα από ανοιχτές και διαφανείς διαδικασίες.

Αυτονόητο είναι, βέβαια, ότι από αυτή τη διαδικασία θα πρέπει να εξαιρεθούν οι Δ.Ε.Κ.Ο. εκείνες που λειτουργούν σε αγορές όπου είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αναπτυχθούν συνθήκες ανταγωνισμού.

Β' Άποψη: Θα πρέπει να διατηρηθεί ο **δημόσιος και κοινωνικός τους χαρακτήρας** χωρίς να αποκλείεται η μειοψηφική μετοχοποίησή τους, όταν αυτή είναι αναγκαία για την ανταγωνιστική επιβίωση της επιχείρησης και όχι για την κάλυψη των ελλειμμάτων του κρατικού προϋπολογισμού και όταν, βέβαια, διατηρούνται τα βασικά στοιχεία του κοινωνικού ελέγχου. Η άκριτη ιδιωτικοποίηση ενέχει τον κίνδυνο

- άρσης της ασκούμενης μέσω των Δ.Ε.Κ.Ο. κοινωνικής πολιτικής στο όνομα της μεγιστοποίησης του κέρδους στο χώρο των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας,
- της έλλειψης αγαθών ή υπηρεσιών όταν αυτά δεν είναι κερδοφόρα,

- της παραμέλησης των περιβαλλοντικών και άλλων παραμέτρων στην άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής σε καίριους κλάδους της οικονομίας,
- της δημιουργίας μονοπωλιακών ή ολιγοπωλιακών καταστάσεων λόγω των τεράστιων κεφαλαίων που θα απαιτηθούν και τα οποία ελάχιστοι θα είναι σε θέση να διαθέσουν,
- ανατροπής των εργασιακών σχέσεων που έχουν διαμορφωθεί μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

β. Πεδίο εφαρμογής του Σχ/Ν : Θα ήταν προτιμότερο να ακολουθηθεί η μέθοδος της συγκεκριμένης απαρίθμησης των Δ.Ε.Κ.Ο. που (δεν) υπάγονται σε κάθε κεφάλαιο, ώστε να αποφευχθούν προβλήματα κατά την ερμηνεία και εφαρμογή του νόμου.

Επίσης, κατά τον προσδιορισμό των Δ.Ε.Κ.Ο. που υπάγονται στο κάθε κεφάλαιο, θα πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα **η κοινοτική νομοθεσία και η σχετική νομολογία του Δ.Ε.Κ.** ως προς το πότε επιτρέπεται και πότε δεν επιτρέπεται να ανατίθεται εκ του νόμου το δικαίωμα διορισμού της πλειοψηφίας των μελών του Δ.Σ. σε μέτοχο/μετόχους που δεν διαθέτουν την πλειοψηφία των μετοχών μιας επιχείρησης.³

γ. Διοίκηση των Δ.Ε.Κ.Ο. : Το Σχ/Ν επιχειρεί να εισάγει αρχές της λεγόμενης εταιρικής διακυβέρνησης στις Δ.Ε.Κ.Ο. Η σύνταξη χρηματο-οικονομικών καταστάσεων

για όλες τις Δ.Ε.Κ.Ο., σύμφωνα με διεθνή πρότυπα χρηματο-οικονομικής πληροφόρησης, μπορεί να συμβάλει στον εκσυγχρονισμό της διοίκησης των Δ.Ε.Κ.Ο. σε συνδυασμό και με την υποχρεωτική κατάρτιση στρατηγικών και επιχειρησιακών σχεδίων που θα εντάσσονται σε ένα γενικότερο σχέδιο τομειακών στρατηγικών επιλογών.

Τα βήματα, όμως, αυτά θα πρέπει να γίνουν με ολοκληρωμένο τρόπο:

(i) Θα πρέπει να κατοχυρωθεί η ανεξαρτησία των διοικήσεων έναντι της κεντρικής διοίκησης με την επιφύλαξη, βέβαια, της άσκησης της κοινωνικής πολιτικής και του ελέγχου της διαχείρισης. Για το λόγο αυτό, αντιμετωπίζεται με επιφυλακτικότητα η κατάργηση της θητείας του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου και η δυνατότητα ανάκλησής τους οποτεδήποτε και χωρίς αποζημίωση. Αν μη τι άλλο, η κατάσταση αυτή θα αποτρέψει την προσέλκυση ικανών και σοβαρών στελεχών από τον ιδιωτικό τομέα που θα είχαν διάθεση να προσφέρουν την εμπειρία και τις ικανότητές τους, πλην όμως θα ήθελαν μία ελάχιστη κατοχύρωση έναντι αλλαγών που δε σχετίζονται με την απόδοσή τους αλλά π.χ. με μία απλή αλλαγή υπουργού. Θα μπορούσε δηλαδή να προβλεφθεί μία θητεία και να καθιερωθεί ένα σύστημα καταβολής κάποιας αποζημίωσης που δεν θα ισούται με το υπόλοιπο του χρόνου μέχρι τη λήξη της θητείας.

(ii) Για παρόμοιους λόγους αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη οι περιορισμοί που φαίνε-

3. Βλ. Judgment of 13/05/2003, Case C463/00, Commission/Spain (Rec. 2003, p. I 4581). Judgment of 13/05/2003, Commission/United Kingdom (Rec. 2003, p. I-4641), Judgment of 04/06/2002, Commission/France (Rec. 2002, p. I-4781), Judgment of 04/06/2002, Commission/Belgium (Rec. 2003, p. I-4809), Judgment of 04/06/2002, Commission/Portugal (Rec. 2003, p. I-4641).

ται να επιβάλλονται⁴ στις αποδοχές των διοικούντων τις Δ.Ε.Κ.Ο. Η θέση του Προέδρου του Δ.Σ. ή του Διευθύνοντος Συμβούλου μιας Δ.Ε.Κ.Ο. πρέπει να αμοιβεται κατά τρόπο που να ελκύει στελέχη ικανά από την αγορά επιχειρηματικών στελεχών και συνεπώς η σύνδεσή της με αποδοχές συνταξιοδίων ή ανωτάτων δικαστικών θα λειτουργήσει αρνητικά.

Η παρατήρηση αυτή, βέβαια, δε σημαίνει ότι δεν πρέπει να υπάρχει διαφάνεια και έλεγχος στο ύψος των σχετικών αμοιβών. Αυτό, όμως, μπορεί να αντιμετωπισθεί κατά περίπτωση (ανάλογα με το μέγεθος και το ρόλο της κάθε Δ.Ε.Κ.Ο. και τα προσόντα του κάθε στελέχους) και να υπόκειται σε δημοσιότητα και έγκριση του εποπτεύοντος Υπουργού.

Γενικότερα τώρα σε σχέση με την αξιολόγηση των Προέδρων Δ.Σ. και των Διευθύνοντων Συμβούλων, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι οι νέοι διοριζόμενοι Πρόεδροι Δ.Σ. και Διευθύνοντες Σύμβουλοι θα πρέπει να συνάπτουν ένα σύμφωνο στόχων με μετρήσιμους δείκτες απόδοσης προσδιορισμένους και ελέγξιμους από έτος σε έτος. Επίτευξη ή και υπέρβαση αυτών των στόχων θα δίνει τη βάση για παροχή κάποιων πρόσθετων αμοιβών και μη επίτευξή τους θα οδηγεί στην απομάκρυνση της διοίκησης χωρίς αποζημίωση, εφ' όσον διαπιστωμένα οφείλεται σε παραλείψεις της διοίκησης και όχι σε επιλογές της κυβερνητικής πολιτικής.

(iii) Αρνητικά αξιολογείται η διάταξη για την «τιμωρία» των Δ.Ε.Κ.Ο. σε περίπτωση παραβίασης του εν λόγω νόμου με περικοπή εσόδων τους από τον Τακτικό Προϋπολογισμό ή το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και τη μη χορήγηση επιπλέον εγγύησης για τα συναπτόμενα δάνεια. Μία Δ.Ε.Κ.Ο. έχει συγκεκριμένη διοίκηση και η παραβίαση της όποιος κείμενης νομοθεσίας δεν μπορεί παρά να καταλογισθεί ποινικά ή πολιτικά στα συγκεκριμένα πρόσωπα. Κατά συνέπεια, η αντικατάσταση της διοίκησης (για την οποία μάλιστα δε χρειάζεται καν η ρητή πρόβλεψη του άρθρου 9) είναι το κατάλληλο μέτρο, ενώ τα υπόλοιπα θα προκαλέσουν βλάβη όχι στους υπεύθυνους της παραβίασης της νομοθεσίας αλλά στην ίδια τη Δ.Ε.Κ.Ο. και εν τέλει στην εξυπηρέτηση του δημόσιου σκοπού που αυτή υπηρετεί.

(iv). Η θέσπιση ασυμβιβάστων στους διοικούντες μία επιχείρηση, αξιολογείται θετικά ως προς το Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς από τη φύση της η θέση αυτή απαιτεί πλήρη και αποκλειστική απασχόληση. Δεν δικαιολογείται, όμως, για την περίπτωση του Προέδρου του Δ.Σ. και των μη εκτελεστικών μελών των Δ.Σ., με την αυτονόητη βέβαια προϋπόθεση ότι δεν πρόκειται για συμμετοχή σε επιχείρηση με δυνάμει ανταγωνιστικά συμφέροντα.

Πέραν αυτών, θα πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα το ζήτημα της **συμμετοχής των εκπροσώπων της Ο.Κ.Ε. και των εργαζομένων.**

4. Η Ο.Κ.Ε. χρησιμοποιεί τον όρο «φαίνεται να επιβάλλονται» γιατί η διάταξη είναι διατυπωμένη κατά τρόπο ήκιστα κατανοητό: συγκεκριμένα, παραπέμπει σε μία διάταξη παλαιότερου νόμου και σε μία μεταγενέστερη νομοθετική της ερμηνεία. Η διάταξη του παλαιότερου νόμου παρέπεμπε με τη σειρά της αθροιστικά σε άλλες τέσσερις διατάξεις οι οποίες με τη σειρά τους παρέπεμπαν σε άλλες διατάξεις. Το αίτημα για απλοποίηση της νομοθεσίας παραμένει δυστυχώς αίτημα.

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων και γενικότερα της κοινωνίας συμβάλλει στον κοινωνικό έλεγχο της λειτουργίας των Δ.Ε.Κ.Ο. Η διατύπωση της διάταξης δεν φαίνεται να καλύπτει την εκπροσώπηση της Ο.Κ.Ε., καθώς κάνει λόγο για εκπροσώπους «επαγγελματικών οργανώσεων και παραγωγικών τάξεων», έννοιες στις οποίες δεν εμπίπτει η Ο.Κ.Ε. που είναι αυτοτελής συνταγματικός θεσμός. Δεδομένου μάλιστα ότι με το άρθρο 20 καταργείται ρητά το άρθρο 6 του ν. 2414/1996 που προέβλεπε συνολικά τη συμμετοχή εκπροσώπου της Ο.Κ.Ε. στις Δ.Ε.Κ.Ο., θα πρέπει να αναδιατυπωθεί η προτεινόμενη διάταξη ώστε να αναφέρεται ρητά στη συμμετοχή αυτή.

Η διάταξη του Σχ/Ν δεν κάνει ρητή αναφορά σε εκπροσώπηση των εργαζομένων όπως έκανε το καταργούμενο άρθρο 6. Βεβαίως κάνει αναφορά σε επί μέρους διατάξεις που προβλέπουν κατά περίπτωση τέτοια συμμετοχή, πλην όμως κρίνεται αναγκαίο να υπάρξει ρητή αναφορά, ώστε να μην καταργηθεί η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε κάποιες Δ.Ε.Κ.Ο. από την τυχόν έλλειψη ειδικής, επί μέρους διάταξης που να την προβλέπει. Εξ άλλου, το ζήτημα είναι τόσο σημαντικό, ώστε ακόμη και σε επίπεδο πολιτικού συμβολισμού θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στο βασικό νομοθέτημα που διέπει τη λειτουργία των Δ.Ε.Κ.Ο.

δ. Θέματα προσωπικού. Στο θέμα αυτό διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη : Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι μία από τις αιτίες της παθογένειας των Δ.Ε.Κ.Ο. είναι και η αδυναμία προσαρμογής των εργασιακών τους σχέσεων στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργούν. Υπάρχουν

Δ.Ε.Κ.Ο. οι οποίες, εκ της φύσης τους, έχουν εκτεθεί στον ανταγωνισμό και είναι υποχρεωμένες να λειτουργούν σε ανταγωνιστικό περιβάλλον τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, και όμως οι κανονισμοί προσωπικού και οι εν γένει εργασιακές σχέσεις είναι προσκολλημένες στις εποχές που λειτουργούν μονοπωλιακά αυτές οι επιχειρήσεις και που τα δημοσιονομικά δεδομένα σε σχέση με τη χρηματοδότηση των ελλειμμάτων τους ήταν τελείως διαφορετικά. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η δυσχέρεια λήψης αποφάσεων απομάκρυνσης από τις Δ.Ε.Κ.Ο. εργαζομένων που είναι αδιάφοροι και μη αποδοτικοί στην εργασία τους. Πέραν των όσων αναγράφονται στους ισχύοντες Κανονισμούς, στην πράξη είναι διαπιστωμένο ότι μία Δ.Ε.Κ.Ο. πολύ μικρή δυνατότητα έχει να επιβάλει πειθαρχικά σε έναν εργαζόμενο για λόγους συνδεδεμένους με την απόδοσή του και ακόμη μικρότερη έως ανύπαρκτη για λόγους συνδεδεμένους με την αναγκαία αναδιάρθρωσή τους που οι οικονομικές εξελίξεις επιβάλλουν.

Η διατήρηση αυτού του ιδιότυπου εργασιακού καθεστώτος στις Δ.Ε.Κ.Ο., εκτός του ότι δεν τους επιτρέπει να προσαρμοσθούν στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που έχει δημιουργηθεί, δημιουργεί και στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας διότι, αφ' ενός μεν ανταγωνίζονται τις ιδιωτικές επιχειρήσεις στην προσέλευση στελεχών, οι οποίες εκ των πραγμάτων αδυνατούν να προσφέρουν το προνομιακά κίνητρα των Δ.Ε.Κ.Ο., αφετέρου καθιστούν σχεδόν απαγορευτική την κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ ιδιωτικού τομέα και Δ.Ε.Κ.Ο. Έτσι επεβλήθη εκ των πραγμάτων η δημιουργία μιας κοινωνικά άδικης κατηγοριοποίησης των εργαζομένων σε προνομιούχους και μη προνομιού-

χους, **δηλαδή δύο κατηγορίες εργαζομένων.**

Υπό το πρίσμα αυτό, οι διατάξεις του Σχ/Ν αντιμετωπίζονται ως μία αδήριτη αναγκαιότητα αλλά και μία ευκαιρία τόνωσης της βιωσιμότητας των Δ.Ε.Κ.Ο. μέσα από τη δημιουργία πιο σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Θα πρέπει να τονισθεί ότι οι περισσότερες διατάξεις, από μόνες τους, δεν επιφέρουν αυτές τις αλλαγές, αλλά δημιουργούν το αναγκαίο εκείνο πλαίσιο που θα επιτρέψει στις διοικήσεις των Δ.Ε.Κ.Ο. να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές στον εργασιακό τομέα, παράλληλα βέβαια και με τις αλλαγές που θα πρέπει να επιφέρουν και στον τρόπο που οι ίδιες λειτουργούν και ο οποίος εξακολουθεί να απέχει από το επιθυμητό. Για παράδειγμα, θα πρέπει να εισαχθούν σύγχρονες μορφές διοίκησης με ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια όπως η χρήση υπηρεσιών τρίτων, η εισαγωγή σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης σε επίπεδο υπηρεσίας και στελεχών κ.λπ.

Φυσικά, οι αλλαγές αυτές θα πρέπει να επέλθουν με εξειδικευμένο για κάθε Δ.Ε.Κ.Ο. τρόπο και με εξάντληση κάθε περιθωρίου διαλόγου με τους εργαζόμενους, οι οποίοι εν τέλει είναι και εκείνοι που θα κληθούν να εργασθούν υπό το νέο καθεστώς. Πρέπει, όμως, να γίνει αυτή η αρχή γιατί αυτό απαιτούν το ευρύτερο κοινωνικό συμφέρον που συνίσταται στην ανάγκη βελτίωσης των παρεχομένων υπηρεσιών και στη μείωση της χρηματοδότησης των ελλειμμάτων των Δ.Ε.Κ.Ο., στο μέτρο που αυτά υπερβαίνουν τις απαιτήσεις κοινωνικά ευαίσθητης τιμολογιακής πολιτικής και συνδέονται με τις αγκυλώσεις στην εσωτερική διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων των επιχειρήσεων αυτών.

Οι αλλαγές που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις ορθά προωθούνται (άρθρο 14 Σχ/Ν), μέσα από διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων και υπογραφής συλλογικών συμβάσεων. Η ιδιαιτερότητα, όμως, των Δ.Ε.Κ.Ο. και η αδήριτη οικονομική αναγκαιότητα για την ανόρθωσή τους, δικαιολογεί, σε περίπτωση μη συμφωνίας, τη νομοθετική παρέμβαση, άλλως δυναμιτίζεται η συνέχεια της λειτουργίας τους. Σε περίπτωση όμως νεώτερης αλλαγής ή τροποποίησης των εργασιακών σχέσεων είναι αναγκαία η θέσπιση ειδικής τριμερούς επιτροπής, στο πλαίσιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), που θα αναλάβει τη ρύθμιση αυτή.

Β' Άποψη : Οι διατάξεις του Σχεδίου Νόμου που αφορούν στο εργασιακό καθεστώς των Δ.Ε.Κ.Ο. επιχειρούν να επιφέρουν μία εκ των άνω ριζική ανατροπή στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές διαμορφώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δημιουργώντας ένα καθεστώς που είναι δυσμενέστερο από αυτό που ισχύει στον καθαρά ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα:

(i) Σε ό,τι αφορά το *υφιστάμενο προσωπικό*, δίδεται η δυνατότητα στις διοικήσεις των επιχειρήσεων «που εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ή επιχορηγούνται από το δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή τους» να ζητήσουν την ανατροπή όλων των ισχυόντων κανονισμών προσωπικού και να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις εντός 4 μηνών με επικρεμάμενη για τους εργαζόμενους τη δαμόκλειο σπάθη της -μονομερούς φυσικά- νομοθετικής ρύθμισης των όρων εργασίας.

Η εξέλιξη αυτή δεν ανατρέπει απλώς τα μέχρι σήμερα ισχύοντα. Δημιουργεί ένα ιδιότυπο εργασιακό καθεστώς, όπου οι εργαζόμενοι είναι σε δυσμενέστερη διαπραγματευτική θέση από τους ομολόγους τους του καθαρά ιδιωτικού τομέα, αφού εκεί εάν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις η ρύθμιση γίνεται από το θεσμικά ουδέτερο και στην πράξη καταξιωμένο Ο.ΜΕ.Δ. που διοικείται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους. Με το Σχ/Ν, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων θα γίνεται με κυβερνητική πρωτοβουλία, δηλαδή από τον Υπουργό που διόρισε τη Διοίκηση, η οποία έκανε την προσημαστική διαπραγμάτευση.

Η εξέλιξη αυτή αντίκειται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία και ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων⁵ και είναι χειρότερη και από αυτό ακόμη το καταδικασμένο στη συνείδηση όλων και καταργημένο εδώ και 18 χρόνια καθεστώς της αναγκαστικής διαιτησίας, καθώς εκεί τουλάχιστον ο τελικώς αποφασίζων ήταν ουδέτερος και δεν ήταν αυτός που διόρισε τον εργοδότη.

Πέραν της αντι-συνταγματικότητας, η ρύθμιση είναι και αδικαιολόγητη. Εκλαμβάνει εξ ορισμού ότι για τα αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα μιας επιχείρησης φταίει το εργασιακό κόστος και αναθέτει στη διοίκηση, κατά τη θητεία της οποίας επήλθαν αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα, να ανατρέψει τις εργασιακές σχέσεις. Οι εργασιακές σχέσεις θα γίνουν η εύκολη δικαιολογία της εκάστοτε αποτυχημένης διοίκησης που

έχει κάθε λόγο να μεταθέσει αλλού τις ευθύνες της. Ακόμη χειρότερα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται στο διηνεκές, εφ' όσον συντρέξουν οι προϋποθέσεις (αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα) έστω και μόνο για ένα χρόνο, έστω και εάν αυτά οφείλονται σε έκτακτα γεγονότα (π.χ. τιμές του πετρελαίου, πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου, άσκηση κοινωνικής τιμολογιακής πολιτικής). Δεν προβλέπεται η δυνατότητα επαναφοράς στο ομαλό καθεστώς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού ο νόμος –εάν ήθελε προς στιγμήν να θεωρηθεί συνταγματικός– που θα έχει ανατρέψει το εργασιακό καθεστώς δεν θα μπορεί να ανατραπεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά με νέο νόμο.

(ii) Ως προς το *νέο-προσλαμβανόμενο προσωπικό*, το Σχέδιο Νόμου καταργεί τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και προχωράει ακόμη χειρότερα. Δεν περιορίζεται καν στις ζημιόγones επιχειρήσεις. Καταργεί κάθε ειδική διάταξη που έθετε διαδικασίες πρόσληψης, όρους αμοιβών, διαδικασίες προαγωγών κ.λπ., καταργεί ουσιαστικά κάθε έννοια εργατικής νομοθεσίας είτε του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα και απλώς προβλέπει ένα τυπικό έλεγχο από το ΑΣΕΠ του εάν τηρήθηκαν οι διαδικασίες που θα έχουν τεθεί κατά βούληση με μία απλή υπουργική απόφαση. Το ΑΣΕΠ δε θα καλείται να γνωμοδοτήσει έστω για το περιεχόμενο της υπουργικής απόφασης ούτε ακόμη περισσότερο το Συμβούλιο της Επικρατείας, αφού ο νομοθέτης δεν προβλέπει την έκδοση Προεδρικού Διατάγματος. Και βέβαια, η υπουργική απόφαση που θα θέτει τις δια-

5. Βλ. άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθμ. 98 και άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη για το δικαίωμα εκούσιας διαιτησίας κατά την επίλυση διαφορών εργασίας.

δικασίες των προσλήψεων θα εκδίδεται «κατά παρέκκλιση» των κείμενων διατάξεων κανονισμών (οι οποίοι συνήθως αποτελούν τυπικό νόμο) και συλλογικών συμβάσεων σε αντίθεση με κάθε γνωστή μέχρι σήμερα έννοια ιεραρχίας των πηγών του δικαίου γενικότερα αλλά και ειδικότερα στο χώρο του εργατικού δικαίου.

Επιπλέον, προβλέπεται 7μηνη δοκιμαστική περίοδος τη στιγμή που στον ιδιωτικό τομέα η περίοδος αυτή είναι 2μηνη. Από ποια μελέτη προκύπτει ότι είναι αναγκαία μία τόσο μεγάλη περίοδος για να διαπιστωθεί η ικανότητα του εργαζομένου και να δοθεί η δυνατότητα απόλυσής του («λήξη της 7μηνης σύμβασης») χωρίς αποζημίωση; Και πώς προκύπτει αυτή η ανάγκη όταν με τις υπόλοιπες αλλαγές, έτσι και αλλιώς είναι πλήρως ελεύθερη μία Δ.Ε.Κ.Ο. να απολύσει έναν εργαζόμενο, χωρίς να χρειάζεται να επικαλεστεί κανένα λόγο;

Εκείνο, όμως, που είναι η πιο σοβαρή εξέλιξη είναι ότι καθιερώνεται από τη διάταξη αυτή η αρχή της ανατιώδους καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δηλαδή η αρχή ότι ο εργοδότης δεν χρειάζεται να δικαιολογήσει το λόγο της απόλυσης. Είναι αλήθεια ότι αυτή η αρχή ισχύει στον καθαρά ιδιωτικό τομέα, αν και έχει ήδη υποστεί νομολογιακά πολλούς περιορισμούς. Ο λόγος που στον ευρύτερο δημόσιο τομέα επικράτησε η αρχή της αιτιώδους καταγγελίας, δηλαδή η υποχρέωση του εργοδότη να δικαιολογεί την απόλυση, ανάγεται στην πολιτική φύση της διοίκησης μιας Δ.Ε.Κ.Ο. Ενώ μπορεί να φανταστεί κανείς ότι στον καθαρά ιδιωτικό τομέα, ο εργοδότης θα απολύει, κατά τεκμήριο, με βασικό γνώμονα την κερδοφορία της επιχείρησής του, σε μία δημόσια επιχείρηση αυτό το τεκμήριο δεν ισχύει. Μετά

τους περιορισμούς στις προσλήψεις στον καθαρά δημόσιο τομέα, οι προσλήψεις στις Δ.Ε.Κ.Ο. αποτέλεσαν και αποτελούν, δυστυχώς, βασικό εργαλείο άσκησης πελατειακής πολιτικής. Συνδυαζόμενες τώρα με την απόλυτη ελευθερία απολύσεων των νέο-προσλαμβανομένων και με την αυξανόμενη εξάρτηση της κάθε διοίκησης από τον εκάστοτε Υπουργό (βλ. παρατηρήσεις στο προηγούμενο κεφάλαιο) δημιουργούν στις Δ.Ε.Κ.Ο. ένα καθεστώς εργασιακής ασφάλειας που όμοιό του δεν έχει υπάρξει στη χώρα μας ούτε στο δημόσιο ούτε στον ιδιωτικό τομέα.

Εύλογα εικάζει κανείς ότι η δημιουργία αυτού του δυσμενέστερου από ποτέ εργασιακού καθεστώτος αποτελεί προάγγελο αλλαγών επί τα χείρω και στον αμιγώς ιδιωτικό τομέα.

ε. Λοιπά ζητήματα

(ι) Δημιουργία Διυπουργικής Επιτροπής Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο.) και Ειδικής Γραμματείας Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Ε.Γ.Δ.Ε.Κ.Ο.)

Η Ο.Κ.Ε. παγίως αντιμετωπίζει με επιφύλαξεις τη δημιουργία νέων επιτροπών, γραμματειών κ.λπ. θεωρώντας ότι συνήθως δυσχεραίνουν παρά διευκολύνουν την επίλυση προβλημάτων.

Στο πνεύμα αυτό, η Ο.Κ.Ε. εκφράζει την άποψη ότι η Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο. θα πρέπει να ασκεί καθαρά επιτελικό και εποπτικό ρόλο, χωρίς να περιορίζει την αναγκαία επιχειρησιακή αυτονομία των Δ.Ε.Κ.Ο.

Παράλληλα, η Ειδική Γραμματεία θα πρέπει α) να αξιοποιήσει την υπάρχουσα Διεύ-

θυνη Δ.Ε.Κ.Ο. του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών και να την εμπλουτίσει με στελέχη που θα διαθέτουν τις αναγκαίες δεξιότητες και εμπειρία (χρηματο-οικονομική ανάλυση, auditing, σύμβουλοι διοίκησης) προκειμένου να ασκούν ορθά το αναλυτικό, εισηγητικό και εποπτικό τους έργο.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι η εξουσιοδότηση για έκδοση υπουργικής απόφασης σχετικά με τη στελέχωση της Ειδικής Γραμματείας είναι υπέρμετρα γενική και ενδεχομένως δεν θα αποτελέσει επαρκή νομική βάση για την πρόσληψη, μετάθεση κ.λπ. προσωπικού στην Ειδική Γραμματεία.

(ii) Θεσμική ανεξαρτησία ανεξάρτητων αρχών με αντικείμενο που αφορά στη λειτουργία των Δ.Ε.Κ.Ο.

Η δημιουργία της προαναφερθείσας διυπουργικής επιτροπής με τις ευρείες αρμοδιότητες που αποκτά, δίδει την ευκαιρία στην Ο.Κ.Ε. να διατυπώσει προβληματισμό για ένα θεσμικό ζήτημα γενικότερης φύσης:

Όπως είναι γνωστόν, αρκετές από τις ανεξάρτητες αρχές έχουν ως έργο να ελέγχουν τη λειτουργία της αγοράς στην οποία μετέχουν κατά περίπτωση διάφορες Δ.Ε.Κ.Ο. Δεδομένου του εύρους των αρμοδιοτήτων που έχει η διυπουργική επιτροπή, ο έλεγχος των ενεργειών των Δ.Ε.Κ.Ο. ενέχει και έλεγχο των ενεργειών των υπουργών, κάτι που σημαίνει ότι ελεγχόμενοι είναι τα ίδια πρόσωπα που διόρισαν τα άτομα που συνθέτουν τις ελεγχουσες ανεξάρτητες αρχές. Θα πρέπει το ζήτημα αυτό να αποτελέσει αντικείμενο προβληματισμού προς αναζήτηση λύσεων, ενδεχομένως προς την κατεύθυνση του διορισμού των μελών των ανεξάρτητων αρχών με συναινετικές διαδικασίες, όπως εξ άλλου γίνεται σε ορισμένες ανεξάρτητες αρχές.

(iii) Θα πρέπει να εκσυγχρονισθεί το σύστημα προμηθειών στις Δ.Ε.Κ.Ο. και να εισαχθεί το σύστημα ηλεκτρονικών προμηθειών (e-procurement) για τις προμήθειές τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

«Οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση και κρατική εποπτεία των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών»

Άρθρο 1

Ορισμοί και Πεδίο Εφαρμογής

Υπενθυμίζεται η παρατήρηση που διατυπώθηκε στο πλαίσιο της γενικής αξιολόγησης σχετικά με την ανάγκη να προσδιοριστούν ονομαστικά οι Δ.Ε.Κ.Ο. που υπάγονται σε κάθε επιμέρους κεφάλαιο.

Άρθρο 3

Διοικητικό Συμβούλιο

Όπως ήδη αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της γενικής αξιολόγησης, θα πρέπει να προβλεφθεί ρητά η συμμετοχή των εκπροσώπων της Ο.Κ.Ε. και εργαζομένων στις Δ.Ε.Κ.Ο.

Στο πλαίσιο των όσων διατυπώθηκαν στη γενική αξιολόγηση προτείνονται τα εξής:

- Κατά την πρόσληψη του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου θα πρέπει να συνάπτεται σύμφωνο ορισμένης χρονικής διάρκειας με συγκεκριμένους και μετρήσιμους τρόπους. Η επίτευξη των στόχων θα εκτιμάται σε ετήσια βάση και αναλόγως θα καταβάλλονται επιπλέον αμοιβές ή θα λύεται αζημίως η σύμβαση.

- Το ασυμβίβαστο να περιοριστεί στο Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Άρθρο 4

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας και Εσωτερικός Έλεγχος Παρ. 4

Ο όρος «έμμισθη εντολή» που χρησιμοποιείται για τους εσωτερικούς ελεγκτές δεν αρμόζει, καθώς αφορά την έμμισθη απασχόληση δικηγόρων. Θα πρέπει να αντικατασταθεί από τον όρο «έμμισθη σχέση».

Άρθρο 9

Κυρώσεις σε βάρος των δημοσίων επιχειρήσεων και των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων

Η διάταξη αξιολογείται αρνητικά, καθώς «τιμωρεί» τη δημόσια επιχείρηση και όχι αυτούς που είναι πραγματικά υπεύθυνοι για την τυχόν παραβίαση της νομοθεσίας.

Άρθρα 10 και 11

Ισχύουν οι παρατηρήσεις της γενικής αξιολόγησης α) για τον περιορισμό των αρμοδιοτήτων της Δ.Ε.Δ.Ε.Κ.Ο. στις καθαρά επιτελικές και β) για τον τρόπο στελέχωσης της Ειδικής Γραμματείας.

Άρθρο 12

Ετήσιες οικονομικές καταστάσεις

Η διάταξη, με την οποία προβλέπεται η σύνταξη ετησίων οικονομικών καταστάσεων σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα χρηματοοικονομικής

κονομικής πληροφόρησης, αξιολογείται θετικά.

Άρθρα 13 και 14

Νεοπροσλαμβανόμενο και υφιστάμενο προσωπικό

Ισχύουν για τα θέματα αυτά οι δύο απόψεις που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο της γενικής αξιολόγησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

«Συμμετοχή του Δημοσίου σε εταιρίες εισηγμένες σε οργανωμένες αγορές»

Άρθρο 17

Θέματα Προσωπικού

Ισχύουν οι παρατηρήσεις που διατυπώθηκαν για θέματα προσωπικού στο πλαίσιο της γενικής αξιολόγησης.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Νικόλαος Αναλυτής

Στην Ολομέλεια της 16ης Δεκεμβρίου 2005 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Αναλυτής Νικόλαος

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λιόλιος Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Α' ΟΜΑΔΑ

Αντζινάς Νικόλαος
Εκπρόσωπος Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ντουντούμης Γεώργιος
Εκπρόσωπος Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Ασημακόπουλου Δημητρίου
Προέδρου Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Γκοτσόπουλος Χρήστος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κουτσιβίτου Αναστασία
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Μητρογιαννοπούλου Δήμητρα
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Σκορίνης Νικόλαος
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Στεφάνου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Τσατήρης Γεώργιος
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Χασιώτης Νικόλαος
Εκπρόσωπος Ένωσης
Ελλήνων Εφοπλιστών

Β' ΟΜΑΔΑ

Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Σπανού Δέσποινα
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κουτσιμπογιώργος Γεώργιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Πεπόνης Εμμανουήλ
Γ.Σ.Ε.Ε.

Πλευράκης Μιχάλης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μπάρλος Αλέξανδρος
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πολυζωγόπουλου Χρήστου
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ' ΟΜΑΔΑ

Σουφλιάς Γεώργιος
Β' Αντιπρόεδρος Ο.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Γιαννόπουλου Παρασκευά
Προέδρου Ο.Ε.Ε.

Καφύρας Χαράλαμπος
Μέλος Γ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.
σε αναπλήρωση του
Καραμίχα Τζανέτου
Προέδρου Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Σωτηρίου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Γκίνης Σοφοκλής
Γενικός Γραμματέας ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.
σε αναπλήρωση του
Κουκουλάκη Ζαχαρία
Μέλους Δ.Σ. ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

Σπίρτζης Χρήστος
Μέλος Δ.Ε. Τ.Ε.Ε.

Τσεμπερλίδης Νικόλαος
Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της Δρος Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: (210) 9249510-2, Fax: (210) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr