



ΣΕΙΤΕ ΙΤΕ

Σύλλογος Εργαζομένων
Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας

Απολογισμός δράσεων
Νοέμβριος 2012 – Νοέμβριος 2015

28 Οκτωβρίου 2015

Έκδοση 1.0

“ἀριθμοῦ δὲ πέρι μὴ πύθῃ ὅσοι τινὲς ἐόντες ταῦτα ποιέειν οἴοί τε εἶσι· ἦν τε γὰρ τύχῳσι ἐξεστρατευμένοι χίλιοι, οὗτοι μαχήσονται τοι, ἦν τε ἐλάσσονες τούτων, ἦν τε καὶ πλεῦνες.”

Δημάρητος, Ηρόδοτος Ἱστορίαι, 7.102.3

Μεταφρ: Τώρα, για το πλήθος τους, πόσοι άραγε να ἔναι κι ενεργούν έτσι, μη ρωτάς· γιατί κι αν τύχει να έχουν βγει σε εκστρατεία χίλιοι, αυτοί θα σε χτυπήσουν με πόλεμο - λιγότεροι ή περισσότεροι, δεν έχει σημασία.

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|---|----|
| Πίνακας Περιεχομένων | 3 |
| Εισαγωγή | 5 |
| A. Θέματα Λειτουργίας | 7 |
| Το Διοικητικό Συμβούλιο..... | 7 |
| Ο νέος ιστοχώρος | 8 |
| Ζητήματα εγγραφής νέων μελών | 9 |
| Η ίδρυση της Ομάδας Εθελοντισμού του ΣΕΙΤΕ..... | 10 |
| Εγγραφή του ΣΕΙΤΕ στην ΔΟΥ Ηρακλείου | 10 |
| Μορφότυπος εγγράφων - μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου | 11 |
| Υποστήριξη συνεδριών του ΔΣ | 14 |
| B. Οι σημαντικότερες δράσεις και τα αποτελέσματά τους..... | 15 |
| Η επιλεκτική εφαρμογή της Νομοθεσίας από το ΙΤΕ..... | 15 |
| Η ελεγχόμενη εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ | 16 |
| Σχόλια - προτάσεις επί διατάξεων Σχεδίων Νόμων για την Έρευνα..... | 19 |
| Η θεσμική συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στο ΔΣ του ΙΤΕ..... | 27 |
| Η υιοθέτηση των αρχών της «Ευρωπαϊκής Χάρτας του Ερευνητή» και του «Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών» στο ΙΤΕ..... | 29 |
| Θέματα κατάταξης προσωπικού σε Βαθμίδα βάσει του Ν. 4024/11, Κανονισμού Αξιολόγησης και Κρίσης για προαγωγή προσωπικού του ΙΤΕ, και δημιουργίας οργανογραμμάτων στο ΙΤΕ | 31 |
| Κατάθεση υπομνήματος του Προέδρου του ΔΣ στο πλαίσιο ελεγκτικής διαδικασίας.... | 37 |
| Η διαδικασία ένταξης τακτικού προσωπικού κατόπιν κρίσης σε προσωποπαγή θέση Ερευνητή ή Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα στο ΙΤΕ | 37 |
| Εκκρεμείς δικαστικές διαδικασίες για άδεια εκμετάλλευσης τεχνογνωσίας εργαζομένου και επακόλουθης καταγγελίας συμβάσης ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου..... | 40 |
| Διαγραφή 11 μελών του ΣΕΙΤΕ κατόπιν αιτήματός τους..... | 42 |

| | |
|---|----|
| Υποστήριξη δικαστικής διαδικασίας για αποζημίωση εργαζομένων και επισκεπτών | 43 |
| Στοχευμένη ενημέρωση από το Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ | 44 |
| Γ. Δράσεις για την επαύξηση της ποιότητας στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων | 45 |
| Αποτελέσματα Ομάδας Εθελοντισμού | 46 |
| Αιμοδοσία | 47 |
| Γιορτές – Εκδηλώσεις | 47 |
| Δράσεις διευκόλυνσης προς εργαζομένους | 49 |
| Δ. Στατιστικά στοιχεία | 50 |
| Αριθμός και είδος επιστολών | 50 |
| Επισκεψιμότητα ιστοχώρου (3-11-2012 έως 30-10-2015) | 50 |
| Ε. Προτάσεις προς το ΔΣ του ΙΤΕ για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος | 54 |
| Υποχρέωση αποστολής απάντησης σε κάθε αίτημα εργαζομένου | 54 |
| Διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ | 54 |
| Διαδικασία κατάθεσης αιτήματος ένταξης τακτικού προσωπικού σε προσωποπαγή θέση Ερευνητή ή Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα (ΕΛΕ) | 55 |
| Η ημιτελής διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού του ΙΤΕ | 55 |
| Δημιουργία νέου εσωτερικού κανονισμού στο ΙΤΕ | 57 |
| Χορήγηση επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας σε εργαζομένους του ΙΤΕ | 58 |
| ΣΤ. Προτάσεις προς τη Γενική Συνέλευση για αλλαγές στο Καταστατικό του ΣΕΙΤΕ | 59 |
| Θεσμοθέτηση διενέργειας ψηφιακών ψηφοφοριών για τη διενέργεια εκλογών και την έκφραση γνώμης | 59 |
| Ζ. Πρόταση για το επερχόμενο Νομικό Πλαίσιο | 61 |
| Επίλογος | 62 |

Εισαγωγή

Η 1η έκδοση του “Απολογισμού Δράσεων” του Συλλόγου Εργαζομένων του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (ΣΕΙΤΕ) αποσκοπεί στη συνοπτική παρουσίαση και ανάδειξη του πολυδιάστατου έργου του συλλόγου, που πραγματοποιήθηκε κατά την τριετία Νοεμ. 2012 – Νοεμ. 2015. Σε αυτή παραθέτονται δράσεις, πρωτοβουλίες και ενέργειες, προσφέροντας με αυτό τον τρόπο μία ολοκληρωμένη παρουσίαση της στρατηγικής και των κυριότερων επιχειρησιακών αποτελεσμάτων κατά την θητεία του απερχόμενου Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) του ΣΕΙΤΕ.

Ο ΣΕΙΤΕ, σε όλο το διάστημα της προσπάθειας για τη δημιουργία ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την Έρευνα και την Ανάπτυξη που ξεκίνησε το 2004, έχει καταθέσει τις τεκμηριωμένες προτάσεις του, υπό την παραδοχή ότι η χώρα μας πρέπει να αποκτήσει ένα σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο, που θα ενθαρρύνει τη μετουσίωση της υψηλής επιστημονικής ποιότητας του επιστημονικού της προσωπικού, και την απορροφητικότητα των ερευνητικών έργων, σε επιδόσεις καινοτομίας όπου ως χώρα υστερούμε. Παράλληλα, με τον παρεμβατικό του ρόλο αποσκοπεί στο να βελτιώνει κακοφωνίες σε εργασιακά θέματα, προσφέροντας καλόπιστα πρακτικές λύσεις απολύτως συμβατές με τη κείμενη Νομοθεσία.

Ιδιαίτερως κατά τη τριετή αυτή θητεία, ο λόγος και οι προτάσεις του ΣΕΙΤΕ αποτυπώθηκαν από το ΔΣ του σε πλήθος επιστολών, με παραλήπτες την πολιτική ηγεσία ως αρμόδια νομοθέτησης και ελέγχου του πλαισίου λειτουργίας του ΙΤΕ, και βεβαίως και πρωτίστως – το ΔΣ του ΙΤΕ. Στο πλαίσιο αυτό, πέραν ορισμένων βασικών θεσμικών αιτημάτων που έγιναν αποδεκτά και ενσωματώθηκαν στη Νομοθεσία (π.χ., ο εκπρόσωπος των εργαζομένων ως μέλος με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ), λειτουργικά προβλήματα και συστημικές αδυναμίες στο εργασιακό περιβάλλον του ΙΤΕ παρέμειναν ανεπίλυτα, παρά τις όποιες επισημάνσεις. Σημειώνεται δε ότι εξαιτίας πρωτοβουλιών του ΔΣ, σε επίπεδο υποδείξεων εφαρμογής Νόμων και υπουργικών εγκυκλίων, απετράπησαν ορισμένα επιπρόσθετα δεινά με αρνητικό οικονομικό αντίκτυπο για τους εργαζομένους του ΙΤΕ.

Η εξωστρέφεια του τεκμηριωμένου λόγου του ΣΕΙΤΕ υποστηρίχθηκε λειτουργικά με τη δημοσίευση σε ανασχεδιασμένο ιστοχώρο όλων των κειμένων και επακόλουθα των ζητημάτων που αναδείχθηκαν σε αυτά. Αυτός ο λόγος και οι προτάσεις του τεκμηριώθηκαν πολιτικά και νομικά, ώστε να έχουν ορθότητα και διαπραγματευτικό

κύρος. Με δεδομένο μάλιστα ότι οι συγκλήσεις Γενικών Συνελεύσεων, παρότι το κορυφαίο όργανο εκ του καταστατικού του συλλόγου, αποδείχθηκαν στην πράξη δύσκολες στην πραγματοποίησή τους λόγω της αδυναμίας προσέλευσης, τα μέλη σε όλες τις κορυφαίες πολιτικά περιπτώσεις κλήθηκαν από το ΔΣ να συμμετέχουν ψηφιακά και να καταθέσουν την άποψή τους για τον καθορισμό πολιτικών θέσεων, πορεία που εκ του πρακτέου αποδείχθηκε αποτελεσματικότερη. Στο ίδιο μήκος κύματος τονίζουμε ότι η καταστατική καθιέρωση αποτύπωσης άποψης, ή ακόμα και διενέργειας εκλογών, με τη χρήση τεχνολογικών μέσων θα αποτελούσε βήμα προς τα εμπρός και καταλύτη περισσότερης συμμετοχής, καθώς ο συγκερασμός γνώμων και ο συντονισμός δράσεων πρέπει να μπορεί να ανταπεξέλθει τις σύγχρονες απαιτήσεις για ταχύτητα δράσης-αντίδρασης και υλοποίησης, προκειμένου οι όποιες δράσεις να είναι αποδοτικές.

Ως γενικότερο αποτέλεσμα όλης αυτής της προσπάθειας του ΔΣ, ο ΣΕΙΤΕ απέκτησε εξωστρεφές πρόσωπο με δομημένο και τεκμηριωμένο λόγο. Σημειώνεται ότι οι προτάσεις του τυγχάνουν ανάγνωσης και - σε κάποιες περιπτώσεις - εφαρμογής ως καλή πρακτική και από άλλους Συλλόγους Εργαζομένων και συναδέλφους σε άλλα Ερευνητικά Κέντρα. Προς τούτο ελπίζουμε η παράθεση των στοιχείων του απολογισμού να δράσει και εκπαιδευτικά.

Στην παρούσα έκδοση παρουσιάζονται:

- Α. Θέματα Λειτουργίας
- Β. Οι σημαντικότερες δράσεις και τα αποτελέσματά τους
- Γ. Δράσεις για την επαύξηση της ποιότητας στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων
- Δ. Στατιστικά στοιχεία
- Ε. Προτάσεις προς το ΔΣ του ΙΤΕ για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος
- ΣΤ. Προτάσεις προς τη Γενική Συνέλευση για αλλαγές στο Καταστατικό του ΣΕΙΤΕ
- Ζ. Πρόταση για το επερχόμενο Νομικό Πλαίσιο

Το κείμενο του απολογισμού έχει αναρτηθεί στον ιστοχώρο του ΣΕΙΤΕ στη διεύθυνση:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-10-28_261_Απολογισμός_1.0.pdf

Α. Θέματα Λειτουργίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο

Βάσει των αποτελεσμάτων των αρχαιρεσιών του ΣΕΙΤΕ στις 2/11/2012¹, και ανταποκρινόμενο στην από 11/04/2013 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης κατά την οποία αποφασίστηκε ότι δεν νομιμοποιείται βάσει Καταστατικού ο ρόλος του Β' Αντιπροέδρου, κατά τη συνεδρίαση της 31/5/2013 τα μέλη που εκλέχθηκαν για το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) αποφάσισαν² τη παρακάτω σύνθεση:

Σύνθεση ΔΣ ΣΕΙΤΕ

- κ. Πετράκης Αριστείδης – Πρόεδρος
- κα Κατσούλη Ελευθερία – Αντιπρόεδρος
- Δρ. Μπασδέκης Ιωάννης – Γενικός Γραμματέας
- κ. Μάλλιαρης Χρήστος – Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
- κ. Αϊβαλιώτης Δημήτρης – Ταμίας
- κα Ρηγοπούλου Γιώτα – Αναπληρωτής Ταμίας
- κα Καρπέλη – Μουσταϊζή Ευτέρπη – Μέλος

με αναπληρωματικά μέλη ΔΣ

- κ. Καλός Χρήστος
- κ. Κουρουγιώτης Κωνσταντίνος
- κ. Αλεξόπουλος Ιωάννης

Για επιμέρους ζητήματα

- Υπεύθυνος αιμοδοσίας: κα Καρπέλη – Μουσταϊζή Ευτέρπη
- Υπεύθυνος ομάδας εθελοντισμού: κα Κατσούλη Ελευθερία

¹ Αποτελέσματα εκλογών 2ης Νοεμβρίου 2012: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2012-11-30_Εκλογές.pdf

² Ενημερωτικό σημείωμα: Ανασχηματισμός ΔΣ ΣΕΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-06-04.pdf

- Υπεύθυνος ιστοχώρου: Δρ. Ιωάννης Μπασδέκης
- Μέλος επιτροπής κυλικείου: κ. Αϊβαλιώτης Δημήτρης
- Σύνδεσμος επικοινωνίας στο ΙΜΣ: κ. Φλουρής Χαράλαμπος
- Σύνδεσμος επικοινωνίας στο ΙΒΕ: κα Μπέμπη Ιωάννα
- Σύνδεσμος επικοινωνίας στο ΠΡΑΞΗ: κα Κάρλου Χριστίνα

Μετά την απόφαση της 31/5/2013, δεν έγινε καμία αλλαγή στη σύνθεση του ΔΣ κατά τη διάρκεια της τριετούς θητείας του.

Ο νέος ιστοχώρος

Επιπλέον της δυνατότητας μαζικής αποστολής email σε λίστα αποδεκτών (μελών του ΣΕΙΤΕ ή άλλων ενδιαφερομένων που έχουν ζητήσει να συμπεριληφθούν σε αυτή) μέσω του λογαριασμού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του ΣΕΙΤΕ (seite@admin.forth.gr), και προκειμένου η ενημέρωση να αποκτήσει φιλική μορφή ως προς την παρουσίασή της, έγινε ριζική ανασχεδίαση του ιστοχώρου του συλλόγου, ώστε αυτός να αποκτήσει την απλούστερη δυνατή μορφή. Πλέον σε αυτόν αναρτώνται όλα τα έγγραφα (πλην εμπιστευτικού χαρακτήρα, περιπτώσεων προστασίας προσωπικού απορρήτου εργαζομένων, κ.α.), και άλλο σχετικό με τις δραστηριότητες του ΣΕΙΤΕ πληροφοριακό – ενημερωτικό υλικό. Η νέα μορφή του ιστοχώρου έγινε διαθέσιμη στις 5 Σεπτεμβρίου 2014.

Ο νέος ιστοχώρος του ΣΕΙΤΕ: www.forth.gr/se

Ο ιστοχώρος στη νέα του μορφή περιέχει ταξινομημένη πληροφορία ανά θεματικές ενότητες, ενώ οι σημαντικές δράσεις μαζί με την πρόσφατη επικαιρότητα εμφανίζονται και στην αρχική σελίδα. Μέσω αυτού του τρόπου ανάρτησης προσφέρθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα ενημέρωσης κατά οποιοδήποτε χρόνο όλων των ενδιαφερόμενων για όλες τις ενέργειες και δράσεις του ΣΕΙΤΕ, καθώς όλη σχεδόν αυτή η δραστηριότητα αναρτάται και παρουσιάζεται κατά φθίνουσα χρονολογική σειρά. Δευτερευόντως, η αποστολή ενημερωτικών emails με χρήση υπερσυνδέσμων προς κείμενα αντί της επισύναψης αρχείων μεγάλου μεγέθους βελτίωσε την ταχύτητα αποστολής τους και απέτρεψε περιπτώσεις μη παράδοσης λόγω διαφόρων τεχνικών προβλημάτων στη λήψη αυτών των αρχείων.

Τέλος, αναφορικά με τη λίστα αποδεκτών ενημερωτικών emails που διατηρεί ο ΣΕΙΤΕ, κατά τη διάρκεια της θητείας:

- εγγράφηκαν 34 νέοι αποδέκτες, ως επί το πλείστον μη μέλη του ΣΕΙΤΕ
- διαγράφηκαν 15 αποδέκτες

Ζητήματα εγγραφής νέων μελών

Από την πρώτη στιγμή της ενεργοποίησής του, το ΔΣ απασχολήθηκε με το θέμα της εγγραφής νέων μελών, με έμφαση στις περιπτώσεις εργαζομένων στο ΙΤΕ με συμβάσεις πέραν εκείνης του αορίστου χρόνου. Ως γνωστό, το άρθρο 11 του Καταστατικού³ του ΣΕΙΤΕ αναφέρει ότι “μέλη του Συλλόγου μπορούν να γίνουν οι εργαζόμενοι στο ΙΤΕ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και εφόσον έχουν απασχοληθεί επί διμήνο”.

Σύμφωνα με την έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) “Κύριο χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο τη διαφοροποιεί από άλλες συμβάσεις παροχής εργασίας, είναι το στοιχείο της εξάρτησης, το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την παροχή της εργασίας του στον έλεγχο του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας του, καθώς και να δέχεται την εποπτεία του προς διαπίστωση του γεγονότος ότι συμμορφώνεται με τις οδηγίες αυτές”. Βάσει αυτού του νομικού ορισμού, επιπλέον των συναδέλφων με σύμβαση αορίστου χρόνου, στον ΣΕΙΤΕ μπορούν να εγγραφούν εργαζόμενοι στο ΙΤΕ που απασχολούνται τουλάχιστον επί διμήνο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον πληρούνται οι αναφερόμενες παρακάτω προϋποθέσεις:

- διαρκής έλεγχος της εργασίας από εργαζόμενο του ΙΤΕ
- υποχρέωση εργασίας με υποδεικνυόμενο τρόπο σε εγκαταστάσεις ΙΤΕ
- εποπτεία συμμόρφωσης με τις όποιες υποδείξεις

Επακόλουθα και σύμφωνα με τα “καθιερωμένα” πρότυπα συμβάσεων εντός ΙΤΕ, εργαζόμενοι με συμβάσεις έργου ή υποτροφίας επιμόρφωσης – εξειδίκευσης μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να γίνουν μέλη του ΣΕΙΤΕ. Σε υλοποίηση αυτής της προσέγγισης, στον ανανεωμένο ιστοχώρο του ΣΕΙΤΕ έγινε διαθέσιμη η συγκεκριμένη τεκμηρίωση, ενώ αναρτήθηκε και η σχετική Αίτηση εγγραφής μέλους⁴.

³ Καταστατικό ΣΕΙΤΕ (μέρος Α): http://www.forth.gr/se/pdfs/Katastatiko/KatastatikoSEITE1_4.pdf

⁴ Αίτηση εγγραφής μέλους ΣΕΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_Αίτηση_νέου_μέλους.doc

Ενημερωτικά, το ποσό της ετήσιας συνδρομής για τα μέλη δεν μεταβλήθηκε κατά τη διάρκεια αυτής της θητείας (15 Ευρώ).

Η ίδρυση της Ομάδας Εθελοντισμού του ΣΕΙΤΕ

Το ΔΣ, με στόχο να βοηθήσει συνανθρώπους μας που δοκιμάζονται καθημερινά από την οικονομική κρίση, συνέστησε⁵ στις 31 Ιανουαρίου 2013 την Ομάδα Εθελοντισμού (ΟΕ-ΣΕΙΤΕ). Σε αυτή συμμετέχουν ανιδιοτελώς συνάδελφοι (μέλη ή μη του ΣΕΙΤΕ). Η ΟΕ-ΣΕΙΤΕ αναλαμβάνει⁶ την υλοποίηση δράσεων όπως:

- συλλογή ειδών 1ης ανάγκης, όπως τρόφιμα και ρούχα, αλλά και άλλων αντικειμένων π.χ. παιχνίδια / βιβλία για παιδιά
- μεθοδευμένη κατανομή των συλλεχθέντων σε συνανθρώπους μας που αποδεδειγμένα τα έχουν ανάγκη
- συνεργασία με άλλους φορείς, π.χ. εθελοντική ομάδα GIVE, τοπικά δημοτικά διαμερίσματα κ.α.
- διοργάνωση εκδηλώσεων

Για την υποστήριξη της εσωτερικής επικοινωνίας των μελών της ομάδας δημιουργήθηκε ο λογαριασμός ethelontes@admin.forth.gr. Περισσότερα για τα αποτελέσματα της ΟΕ-ΣΕΙΤΕ στην ενότητα Αποτελέσματα Ομάδας Εθελοντισμού.

Εγγραφή του ΣΕΙΤΕ στην ΔΟΥ Ηρακλείου

Στις 14/04/14 πραγματοποιήθηκε για τον σύλλογο έναρξη εργασιών μη φυσικού προσώπου⁷ στη ΔΟΥ Ηρακλείου, καθώς υπήρχε νομική υποχρέωση. Επακόλουθο της έναρξης εργασιών ήταν η αναδρομική κατάθεση φορολογικών δηλώσεων προηγούμενων οικονομικών ετών, ενώ εφεξής ο ΣΕΙΤΕ υποχρεούται σε ετήσια δήλωση φορολογίας μη φυσικού προσώπου.

⁵ Σύσταση Ομάδας Εθελοντισμού ΣΕΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-01-31.pdf

⁶ Ομάδα Εθελοντισμού ΣΕΙΤΕ / Πλαίσιο δράσης: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-04-10.pdf

⁷ Η από 14/4/2014 Βεβαίωση έναρξης εργασιών μη φυσικού προσώπου του ΣΕΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_Έναρξη%20Εφορίας.pdf

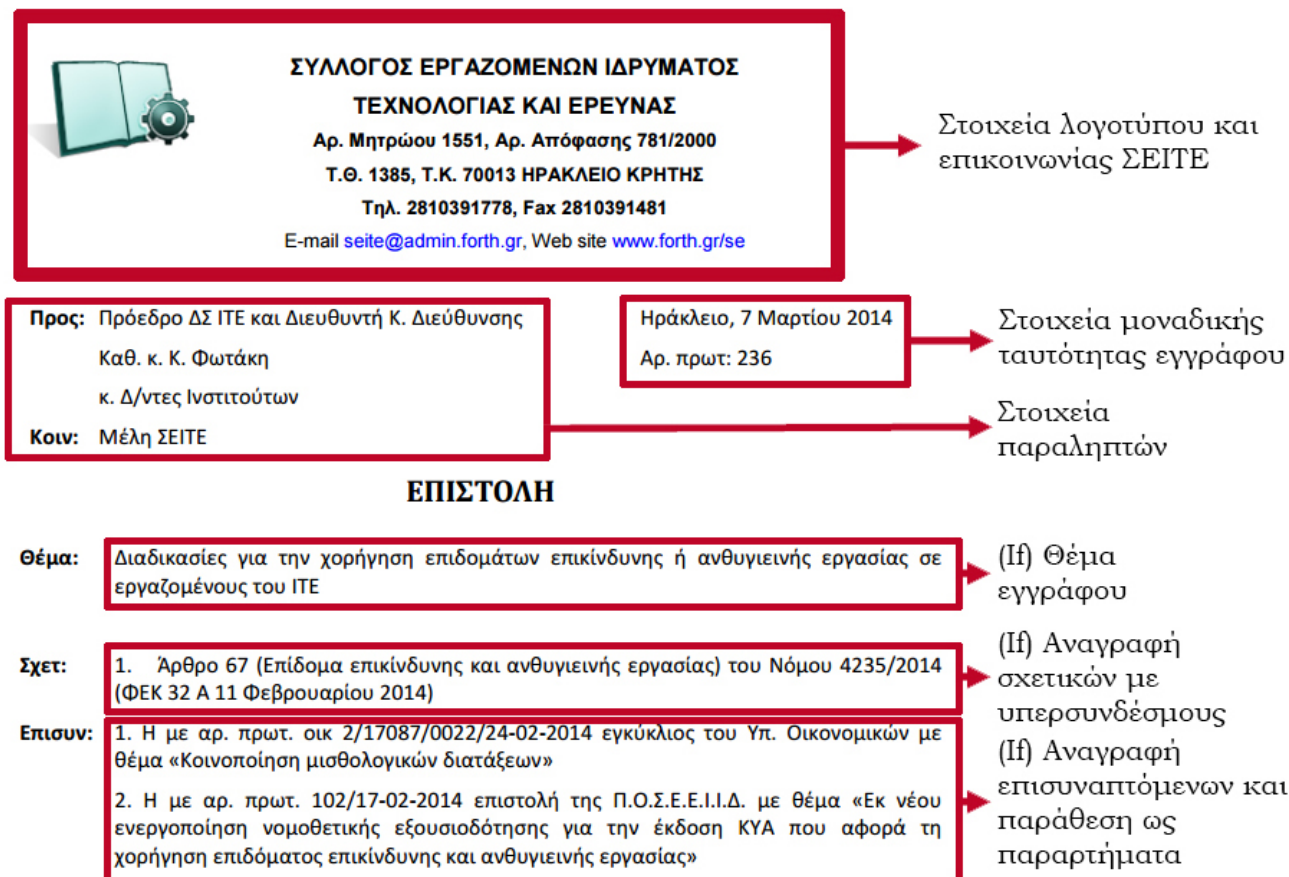
Το έργο της προετοιμασίας και υποβολής της φορολογικής δήλωσης οικονομικού έτους 2015 ανατέθηκε στο λογιστικό γραφείο της κας Μαρίας Βασιλάκη, το οποίο ανέλαβε και τη διαδικασία αναδρομικής έναρξης εργασιών στη ΔΟΥ Ηρακλείου.

Μορφότυπος εγγράφων – μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Για τη διευκόλυνση της παρακολούθησης των δραστηριοτήτων του ΣΕΙΤΕ (διαμέσου ενημερωτικών σημειωμάτων, επιστολών, κ.α.) από τα μέλη του και από άλλους εγγεγραμμένους στη λίστα επικοινωνίας του ΣΕΙΤΕ, πέρα από ένα σταθερό σημείο αναφοράς (βλ. Ο νέος ιστοχώρος), αυτά τα στοιχεία έπρεπε να αποκτήσουν και μία φιλικότερη παρουσίαση. Παράλληλα, λόγω της ευρύτητας και της πολυπλοκότητας των θεμάτων που απασχόλησαν το ΔΣ, οι θέσεις – προτάσεις έπρεπε και αυτές να αποκτήσουν ένα συνεπή τρόπο ορθολογικής αρχειοθέτησης, ώστε να μπορούν να τύχουν αναζήτησης, ανάγνωσης και κατανόησης.

Για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, από τις 4/6/13 και εφεξής όλα τα έγγραφα του ΣΕΙΤΕ κατασκευάζονται με συγκεκριμένη μορφοποίηση, περιλαμβάνουν συγκεκριμένο τύπο στοιχείων ταυτότητας και λαμβάνουν σχετικό με αυτά τα στοιχεία όνομα αρχείου (filename). Τα έγγραφα αυτά – πλην περιπτώσεων εμπιστευτικού χαρακτήρα – δημοσιοποιούνται στον ιστοχώρο κατά φθίνουσα χρονολογική σειρά. Για την τεκμηρίωση των θέσεων, στα έγγραφα παραθέτονται και σχετικές πηγές ως υποσημειώσεις (π.χ., Νόμοι, Υπουργικές Αποφάσεις, Εγκύκλιοι, Γνωμοδοτήσεις ΝΣΚ, σχετικές προηγούμενες θέσεις, κ.α.), που και αυτά ως συνοδευτικά κείμενα αναρτώνται στον ιστοχώρο του ΣΕΙΤΕ (π.χ., Πλαίσιο λειτουργίας Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας⁸).









⁸ Πλαίσιο λειτουργίας Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας: <http://www.forth.gr/se/laws01.php>



Αξιότιμε κ. Πρόεδρε, Αξιότιμοι κ. Διευθυντές Ινστιτούτων,

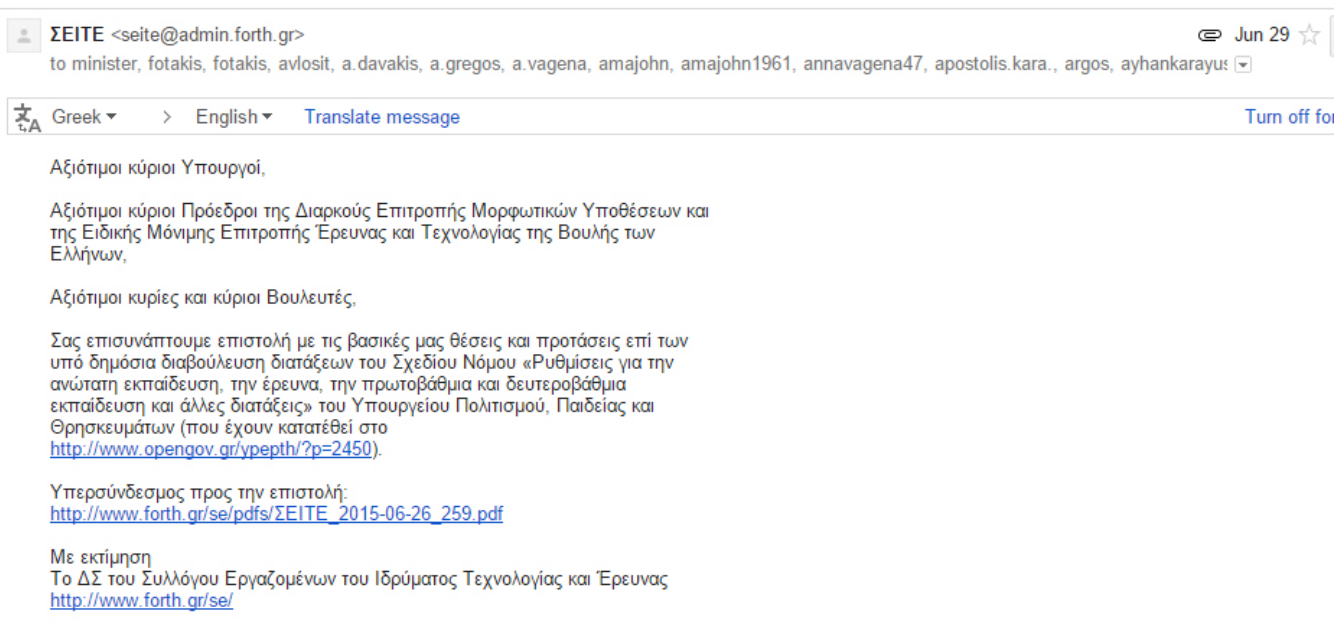
Με πρόσφατη εγκύκλιο του Υπ. Οικονομικών (επισυν. 1), αναφορικά με την εκ του Ν. 4235/2014 (σχετ. 1) δόθηκε εκ νέου η δυνατότητα στους φορείς του Δημοσίου που, για διαδικαστικούς λόγους, δεν είχαν υποβάλει αιτήματα χορήγησης επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε προσωπικό που απασχολείται σε ειδικότητες που δικαιολογούν τη χορήγηση του να υποβάλουν προτάσεις χορήγησης του εν λόγω επιδόματος. Η ρύθμιση αφορά μικρό αριθμό προσωπικού εποπτευόμενων από το Δημόσιο νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου τα οποία δεν είχαν υποβάλει αιτήματα χορήγησης του επιδόματος εντός της αρχικής προθεσμίας που όριζε ο ν. 4024/2011 όπως το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας.

Εικόνα 1: Παράδειγμα επιστολής ΣΕΙΤΕ

- 12 Ιουνίου 2014: Συζήτηση στη προσεχή συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ του θέματος της χορήγησης επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας σε εργαζομένους του ΙΤΕ 
- 14 Μαρτίου 2014: Μη συμμετοχή του ΣΕΙΤΕ στη 249η συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ 
- 7 Μαρτίου 2014: Διαδικασίες για την χορήγηση επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας σε εργαζομένους του ΙΤΕ  ΣΕΙΤΕ_2014-03-07_236.pdf
- 12 Ιανουαρίου 2014: Η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, οι διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή και η επιλεκτική εφαρμογή της Νομοθεσίας από το ΙΤΕ 
- 29 Δεκεμβρίου 2013: Θέσεις του ΔΣ του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου για την «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία» 
- 11 Δεκεμβρίου 2013: Υποβολή προσηθικών - επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ 
- 22 Νοεμβρίου 2013: Αξιολόγηση - Κρίση Προσωπικού ΙΤΕ 
- 15 Νοεμβρίου 2013: Επιλεκτική εφαρμογή κείμενης Νομοθεσίας σε εργαζομένους στο ΙΤΕ 

Εικόνα 2: Παρουσίαση εγγράφων στον ιστοχώρο του ΣΕΙΤΕ

ΣΕΙΤΕ: Θέσεις και προτάσεις του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις για την ανώτατη εκπαίδευση, την έρευνα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων



Εικόνα 3: Παράδειγμα αποστολής email

Όσον αφορά την αποστολή email, γι' αυτή ακολουθήθηκε η παρακάτω τυποποίηση:

1. στην αρχή του τίτλου ενός email από τον ΣΕΙΤΕ τοποθετείται το ακρωνύμιο του Συλλόγου (ΣΕΙΤΕ)

- a. σε περίπτωση προώθησης email τρίτου (π.χ., της ΠΟΣΕΕΙΙΔ), στον τίτλο προστίθεται το ακρωνύμιο αυτού (π.χ., ΣΕΙΤΕ: ΠΟΣΕΕΙΙΔ)
2. κατόπιν στον τίτλο αναγράφεται το θέμα ενός εγγράφου (εφόσον είναι σύντομο) ή μια συνοπτικότερη παράθεσή του
3. αντί επισυναπτόμενων αρχείων, προσφέρεται υπερσύνδεσμος για τη σχετική επιστολή (π.χ., http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-10-15_242.pdf)

Υποστήριξη συνεδριών του ΔΣ

Προκειμένου τα μέλη του ΔΣ σε Αθήνα, Ηράκλειο, Πάτρα ή όπου αλλού βρίσκονταν σε αποστολές, καθώς και τυχόν προσκεκλημένοι σε συνεδρίες του ΔΣ ή επιθυμούντες να τις παρακολουθήσουν ενώσω δεν ήταν φυσικά παρόντες στην έδρα του ΣΕΙΤΕ (στο Ηράκλειο Κρήτης), αποφασίστηκε η συνεδρία να υποστηρίζεται με τεχνολογικές λύσεις που επέτρεπαν τη ζωντανή αναμετάδοση εικόνας και ήχου. Ως βέλτιστη λύση επιλέχθηκε ελεύθερη προς ιδιωτική χρήση εφαρμογή VoIP (οοVoo⁹), η οποία επιτρέπει τη ταυτόχρονη διασύνδεση έως και 12 διαφορετικών λογαριασμών.

Κατά τη διάρκεια της θητείας του απελθόντος ΔΣ πραγματοποιούνταν περίπου ανά μήνα συνεδρίες του ΔΣ. Σε αρκετές περιπτώσεις προσκαλέστηκαν σε συνεδρίες μέλη του ΣΕΙΤΕ προκειμένου να προσφέρουν ενημέρωση ή να αποσαφηνίσουν ζητήματα με ιδιαίτερο εργασιακό ενδιαφέρον.

Οι συνεδρίες του ΔΣ ήταν ανοικτές για παρακολούθηση από μέλη του ΣΕΙΤΕ:

- με φυσική τους παρουσία (στην έδρα του ΣΕΙΤΕ στο Ηράκλειο) ή
- με την από κοινού με μέλος του ΔΣ χρησιμοποίηση της εφαρμογής VoIP

⁹ <http://www.oovoo.com/>

Β. Οι σημαντικότερες δράσεις και τα αποτελέσματά τους

Η επιλεκτική εφαρμογή της Νομοθεσίας από το ΙΤΕ

Σε αρκετές περιπτώσεις το ΔΣ κλήθηκε να αντιμετωπίσει παράπονα εργαζομένων για περιπτώσεις λανθασμένης εφαρμογής της ισχύουσας Νομοθεσίας εκ μέρους του ΔΣ του ΙΤΕ, με επιβλαβή αποτελέσματα είτε σε ατομικό επίπεδο είτε συνολικά προς συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Εξ αρχής λοιπόν κατέστησαν φανερές δυσλειτουργίες, η άγνοια ορισμένων Νόμων, η απουσία ρόλων και ευθυνών, καθώς και η έλλειψη σύγχρονων εργαλείων που θα καθιστούσαν λειτουργικές, υπάρχουσες ή τροποποιημένες, εσωτερικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Σε αυτό το δυσλειτουργικό πλαίσιο λειτουργίας, επιπρόσθετος επιβαρυντικός παράγοντας για την αρνητική έκβαση αιτημάτων των εργαζομένων και επιταχυντής για τη δημιουργία διαξιφισμών αποτέλεσε η επανειλημμένη άρνηση παραγωγής έγγραφης αιτιολογημένης απάντησης, είτε θετικής είτε αρνητικής, παρά τις σχετικές νομικές προβλέψεις¹⁰. Ενδεικτικές περιπτώσεις αιτημάτων για τις οποίες ο ΣΕΙΤΕ έγινε αποδέκτης παραπόνων συναδέλφων, τόσο για θεσμικά όσο και για οικονομικά ζητήματα, αφορούσαν:

- λανθασμένη ή σε χρόνια εκκρεμότητα ορθή προσμέτρηση της εργασιακής προϋπηρεσίας
- λανθασμένη μερική ή ολική απορρόφηση του επιδόματος θέσης ευθύνης
- λανθασμένη περικοπή ωριμάνσεων λόγω κατ' εξαίρεση προαγωγής
- λανθασμένη μη καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης
- λανθασμένη μη προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα λόγω ανάληψης θέσης ευθύνης
- λανθασμένη αποτύπωση βαθμίδας, μισθολογικού κλιμακίου και προϋπηρεσίας στο σύστημα SAP

¹⁰ Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης: Δικαιώματα πολιτών – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση – Ν. 4325/2015:

<http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/ΔΙΑΔΙΠΥΔ-ΤΣΠΕΑΔ-Φ.18-οικ.16414-7ΝΚΟ465ΦΘΕ-ΤΧΘ.pdf>

- μη έναρξη ή έλλειψη αποτύπωσης διαδικασίας για την κρίση αιτηθέντων ΕΤΕ και ΕΛΕ του ΙΤΕ για την κατάληψη θέσεων ερευνητών/ΕΛΕ στο γνωστικό τους αντικείμενο



Παρότι οι προβληματικές καταστάσεις επισημάνθηκαν στο ΔΣ του ΙΤΕ με τον πλέον δηκτικό τρόπο και σε πολλές περιπτώσεις^{11,12}, τα περισσότερα από προβλήματα αυτά παρέμειναν ανεπίλυτα και χωρίς αποστολή τεκμηριωμένων απαντήσεων.

Σε μία περίπτωση ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ συμμετείχε σε επιτροπή ένστασης για αποτέλεσμα αξιολόγησης εργαζομένου όπου μειοψήφησε με τεκμηρίωση στην απόφαση της πλειοψηφίας των μελών της επιτροπής.

Η ελεγχόμενη εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ

Η ορθή εφαρμογή του Ν. 4024/11 («ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο») αποτέλεσε από την πρώτη στιγμή αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας και ελέγχου της κείμενης Νομοθεσίας, καθώς και παραγωγής εμπειριστατωμένων προτάσεων προς του ΔΣ του ΙΤΕ, για την αποφυγή λήψης αποφάσεων που θα περιέκοπταν, πέραν του νομικά προβλεπόμενου, τους μισθούς των εργαζομένων.

Ως γνωστό πλέον, η Διοίκηση του ΙΤΕ από την πρώτη στιγμή επέλεξε να εφαρμόσει πλήρως τον Ν. 4024/11 (ως ορίζονταν για το «στενό» Δημόσιο), αντί των οριζόμενων σε διευκρινιστική εγκύκλιο¹³ του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που αποτελεί και θέση του ΣΕΙΤΕ. Συνεπεία αυτής της εφαρμογής πραγματοποιήθηκαν περικοπές μισθών πέραν εκείνων (37% αντί του μεγίστου 35%) που προέβλεπε το άρθρο 31 του εν λόγω Νόμου.

¹¹ Επιλεκτική εφαρμογή κείμενης Νομοθεσίας σε εργαζομένους στο ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-11-15_227.pdf

¹² Εκκρεμότητες που απορρέουν από την ψήφιση του Ν. 4310/14, ελλιπής ολοκλήρωση διαδικασιών και μη απάντηση σε αιτήματα εργαζομένων στο ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-12-15_248.pdf

¹³ Οδηγίες για την κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) κατ' εφαρμογή των διατάξεων της περ.12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α):

http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2012-12-12_ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ-οικ.29605.pdf

Το ΔΣ, για την επιστημονική τεκμηρίωση των θέσεων του απέναντι σε αυτή την εφαρμογή, αποφάσισε να λάβει νομική γνωμοδότηση για τη συνολική εφαρμογή του Νόμου στο ΙΤΕ από τον εργατολόγο κ. Δ. Περπατάρη, εκ των κορυφαίων εργατολόγων της χώρας. Τα βασικά συμπεράσματα της γνωμοδότησης¹⁴ ήταν τα παρακάτω:

- i. «Στο βασικό ερώτημα για το εάν το ΙΤΕ έπραξε νόμιμα εφαρμόζοντας πλήρως τις πρόνοιες του Ν. 4024/2011 πέραν εκείνων του άρθρου 31 την 1/11/2011 προκύπτει ότι ενήργησε πέραν του περιοριστικού πλαισίου του Νόμου 4024/2011, παρότι δεν όφειλε εκ του Νόμου, προκαλώντας περαιτέρω μειώσεις σε μισθούς εργαζομένων. Επιπρόσθετα οι υπερβάλλουσες διαφορές δεν θα έπρεπε να συμπεριληφθούν στο μηνιαίο όριο των 1.900 ευρώ που όφειλε να εφαρμόσει το ΙΤΕ μέχρι την νεότερη κατάργησή του.

Το ΙΤΕ όφειλε να εφαρμόσει την ηπιότερη δυνατή εφαρμογή, ώστε το τελικό αποτέλεσμα να είναι το πλέον επιεικές, δίκαιο αλλά και νόμιμο. Ο τρόπος που η Διοίκηση του ΙΤΕ επέφερε επιπλέον μειώσεις, ήτοι πέραν των ανωτάτων σύμφωνα με την ως άνω ανάπτυξη ορίων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, προκειμένου να διατηρηθεί η μισθολογική ιεραρχία μεταξύ των εργαζομένων, δεν δικαιολογείται ως βάσιμη από νομικής άποψης.

- ii. Το ΙΤΕ όφειλε, εκ του Νόμου να προβεί την 1η/1/2013 σε βαθμολογική κατάταξη του προσωπικού του βάσει των οριζομένων στη ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.29605/12-12-12, βάσει και της γενικής αρχής της επιείκειας υπέρ του εργαζομένου.
- iii. Για το χρονικό διάστημα από 31-10-2012 έως και 31-12-2016 οφείλει να αναστέλλει τις περαιτέρω μειώσεις στους μισθούς των εργαζομένων που δικαιούνταν το Κίνητρο επίτευξης στόχων και δημοσιονομικών στόχων και η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ύψος που αυτή είχε διαμορφωθεί κατά την 31-10-2012.
- iv. Τυχόν επιδόματα (π.χ., θέσης ευθύνης, οικογενειακό, επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας) δίδονται επιπρόσθετα, ακόμα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.

¹⁴ Η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, οι διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή και η επιλεκτική εφαρμογή της Νομοθεσίας από το ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-01-12_233.pdf

- v. Αυξήσεις λόγω προαγωγής ή μισθολογικής ωρίμανσης δίδονται επιπρόσθετα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.
- vi. Από 1-1-2013, και μέχρι την έκδοση σχετικών υπουργικών αποφάσεων, δεν είναι δυνατή η χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε οποιαδήποτε κατηγορία προσωπικού. Προς τούτο και λόγω της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης προσμετρείται θετικά η διαδικασία εφαρμογής που προκύπτει από την με αρ. πρωτ. 2/82904/0022/10-12-12 απάντηση του ΓΛΚ σε σχετικό ερώτημα προς συναφές ερευνητικό κέντρο (ΝΠΔΔ) εποπτευόμενο από την ΓΓΕΤ.
- vii. Εφόσον βάσει του Εσ. Κανονισμού (άρθρο 66-70) υφίσταται σύστημα αξιολόγησης, το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε προαγωγές και ωριμάνσεις αναδρομικά από 1/6/2013 βάσει του άρθρου 28 παρ. 6 του Ν 4024/2011.
- viii. Με την εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ από 1/11/2011 τυχόν ποσό του μέσου όρου μεικτών αποδοχών για τον πρώτο χρόνο εφαρμογής που όταν συγκριθεί με εκείνο του μέσου όρου των αμοιβών του 2009 προκύπτει μείωση υπερβάλλουσα εκείνης του 35%, τότε το ποσό αυτό έχει μη συννόμως παρακρατηθεί και κατά Νόμο οφείλει να αποδοθεί στους εργαζομένους αναλογικά, τηρουμένων των ανωτάτων ορίων μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ.
- ix. Εξακολουθεί να είναι δυνατή η καταβολή επιδομάτων, βοηθημάτων και τυχόν άλλων παροχών μη μισθολογικής φύσης που καταβάλλονταν στο πλαίσιο εφαρμογής Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, πέραν αυτών που αναφέρονται στις διατάξεις των Νόμων 4024/2011 και 4093/2012».



Σημειώνεται ότι την 1/11/16 ξεκινά η έναρξη παραγραφής τυχόν απαιτήσεων εκ μέρους των εργαζομένων (πενταετία).

Η ελεγκτική διαδικασία χρέωνε ως αρνητικές τις όποιες θετικές δράσεις του ΔΣ του ΙΤΕ, και γι' αυτό ο Σύλλογος έκρινε ότι πρέπει να στηρίξει αυτές τις θετικές δράσεις (βλ. Κατάθεση υπομνήματος του Προέδρου του ΔΣ στο πλαίσιο ελεγκτικής διαδικασίας).

Για το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, κατόπιν της άρνησης του ΔΣ του ΙΤΕ να προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες που

Ζητήθηκαν από την ΓΓΕΤ για την έκδοση σχετικής ΚΥΑ που θα περιλάμβανε και κατηγορίες εργαζομένων του ΙΤΕ, το ΔΣ υπέβαλε¹⁵ απ' ευθείας - σε συνεργασία με την ΠΟΣΕΕΙΔ - σχετικό αίτημα προς τον Γενικό Γραμματέα της ΓΓΕΤ. Μετά την παρέμβαση του ΣΕΙΤΕ και της ΠΟΣΕΕΙΔ, στο πλαίσιο της επικείμενης τροποποίησης του Ν. 4310/14 προβλέπεται από το αρμόδιο Υπουργείο η επανεξέταση καταβολής του συγκεκριμένου επιδόματος.

Σχόλια - προτάσεις επί διατάξεων Σχεδίων Νόμων για την Έρευνα

Με δεδομένο ότι ο Ν. 1514/85 δεν μπορούσε πλέον να αντιμετωπίσει τις σύγχρονες ανάγκες λειτουργίας των Ερευνητικών Κέντρων (ΕΚ), όλοι μας αναμέναμε από καιρό ένα νόμο που θα όφειλε να σταθεί καταλύτης για την επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο της χώρας, διαμέσου και της πρακτικής εκμετάλλευσης του πλήθους των παραγομένων ερευνητικών αποτελεσμάτων, προς όφελος της κοινωνίας και των Ελλήνων πολιτών.

Υπό το πρίσμα της επιδιόρθωσης ορισμένων κακώς κειμένων, το ΔΣ έκρινε ότι μέσω της αξιοποίησης του μηχανισμού των διαβουλεύσεων των Σχεδίων Νόμων για την Έρευνα, προσφέρεται μία σημαντική ευκαιρία να αναδειχθούν θεσμικά προβλήματα και να προταθούν πρακτικές λύσεις γι' αυτά, ώστε ο ερευνητικός ιστός της Ελλάδας να εκσυγχρονιστεί, να έρθει κοντύτερα στις ανάγκες της χώρας μας και των πολιτών, προσφέροντας την ευχέρεια συνολικής προόδου και εξέλιξης όλου του προσωπικού που υποστηρίζει την έρευνα, χωρίς η έρευνα να χρησιμοποιείται για προσωπικές ή συντεχνιακές στρατηγικές. Σε υλοποίηση αυτής της στρατηγικής ο ΣΕΙΤΕ, μέσω κειμένων θέσεων και συζητήσεων με βουλευτές, συμμετείχε ενεργά και μαχητικά σε 2 διαβουλεύσεις Σχεδίων Νόμων για την Έρευνα, ένα εκ των οποίων κατέληξε να ψηφιστεί ως Ν. 4310/14¹⁶ περί «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις». Σε αυτό το πλαίσιο, πάγιες θέσεις του ΣΕΙΤΕ σε όλες τις φάσεις των διαβουλεύσεων αποτέλεσαν:

¹⁵ Αποτροπή του αποκλεισμού των εργαζομένων του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας από τη χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-07-03_240.pdf

¹⁶ Νόμος 4310/14 (ΦΕΚ Α 258): "Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις": [http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2014-12-08_N-4310%20\(ΦΕΚ%20Α%20258\).pdf](http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2014-12-08_N-4310%20(ΦΕΚ%20Α%20258).pdf)

- Να υπάρξει ενιαία αντιμετώπιση όλων των ΕΚ κάτω από το ίδιο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, και κάτω από ένα ενιαίο σύστημα ελέγχου και αξιολόγησης καθώς πολλά από τα ΕΚ έχουν ιδρυθεί με ΦΕΚ που δεν εμπίπτουν στους Ν. 1514/85 και Ν. 4310/14, είτε έχουν εσωτερικούς κανονισμούς που παρεκκλίνουν προβλέψεων των Νόμων αυτών.
- Ότι εξακολουθεί η συμμόρφωση με την Ευρωπαϊκή Σύσταση «Χάρτα του Ερευνητή - Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών», ενώ στην στιγμιαία της εφαρμογή της (παρ. 6 άρθ. 47 του Ν. 4310/14) που αφορά την μετάταξη προσωπικού σε βαθμίδα ερευνητή ή ΕΛΕ που ήδη δρα ερευνητικά, εισάγονται αναδρομικά δυσχερέστερες διατάξεις με σοβαρά νομοτεχνικά προβλήματα. Η Σύσταση, αν και δεν έχει το δεσμευτικό χαρακτήρα μίας Ευρωπαϊκής Οδηγίας, ήδη αποτελεί κριτήριο για τη βαθμολόγηση χρηματοδοτούμενων προτάσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση όπως αυτό του Horizon 2020.
- Η θεσμοθέτηση ορίου δύο θητειών Προέδρου Κέντρου ή Διευθυντή Ινστιτούτου. Η θητεία αυτή δεν έχει λόγο να παρατείνεται εσαεί δεδομένου ότι εφόσον έχουν διανυθεί 10 έως και 15 έτη υπό την επιστημονική καθοδήγηση ενός Διευθυντή έχει πλέον ολοκληρωθεί το έργο του. Επιπρόσθετα, η 3η θητεία αποτρέπει την ανέλιξη νέου στελεχιακού δυναμικού στο Κέντρο ή Ινστιτούτο. Σημειώνεται ότι και η διαδικασία ορισμού του Αναπληρωτή Διευθυντή Ινστιτούτου γίνεται με αόριστο τρόπο, παρότι πρόκειται για ρόλο εξίσου σημαντικό με χαρακτηριστικά οργανικής θέσης ως αναπληρωτή μίας διοικητικής θέσης πλήρους απασχόλησης, που γι' αυτό πρέπει να γίνεται με τα ανάλογα κριτήρια με εκείνα του Διευθυντή.
- Ο διαχωρισμός της επιστημονικής καθοδήγησης από την οικονομοτεχνική διοίκηση ενός ΕΚ-Ι, με τη θεσμοθέτηση Επιστημονικού Συμβουλίου και Συμβουλίου Διοίκησης με διακριτούς ρόλους και αρμοδιότητες, που θα απάλειφε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και ανεξέλεγκτης χρήσης πόρων, και σημαντικότερο όλων θα βελτίωνε τη νομιμότητα, ορθότητα και στιβαρότητα των αποφάσεων της Διοίκησης, πρόταση που εξακολουθεί να είναι σύγχρονη και άξια κριτικής.
- Η ενιαία εφαρμογή του νέου - τροποποιημένου θεσμικού πλαισίου διαμέσου της κατασκευής προτύπου Ενιαίου Εσωτερικού Κανονισμού για όλα τα ΕΚ, υπό την ευθύνη του Υπουργείου και της ΓΓΕΤ, που συμβάλει μάλιστα και προς την κατεύθυνση της ενοποίησης του τρόπου λειτουργίας των ΕΚ και της επιτάχυνσης

της εφαρμοστικότητας του Νόμου 4310/14. Προς τούτο πρέπει το αρμόδιο Υπουργείο να συστήσει επιτροπή που θα εργαστεί με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και στην οποία να συμμετέχουν εκπρόσωποι της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Ερευνητικών Κέντρων – Ιδρυμάτων και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων σε Ερευνητικά Ιδρύματα Ιδιωτικού Δικαίου. Μόνο μέσα από την ενιαία εφαρμογή ενός πλαισίου που προσφέρει πρόνοιες για την εξέλιξη, τα κίνητρα, και την κινητικότητα των εργαζομένων των ΕΚ με διαφανείς και ισότιμους όρους, μπορεί να υποστηριχθεί στην πράξη ο Ενιαίος Χώρος Έρευνας.

- Ότι εξακολουθεί να μην υφίσταται σύστημα αξιολόγησης των οργάνων διοίκησης της έρευνας. Πάγια θέση του ΣΕΙΤΕ είναι ότι όλα τα όργανα διοίκησης θα πρέπει να αξιολογούνται βάσει δεδομένων κριτηρίων αξιολόγησης, χωρίς να εξαιρούνται οι Πρόεδροι των ΕΚ και οι Διευθυντές των Ινστιτούτων (μία έκθεση πεπραγμένων στο τέλος της θητείας δεν μπορεί να θεωρείται αξιολόγηση, καθώς η αξιολόγηση έχει στόχο τη διόρθωση και όχι την τελική κρίση - εάν κατ' ελάχιστο η διαδικασία εφαρμόζονταν ανά διετία θα είχε κατά κάποιον τρόπο το βάρος μίας αξιολόγησης). Επιπλέον, για την εκλογή των Προέδρων των ΕΚ και των Διευθυντών Ινστιτούτων, το επιστημονικό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό πρέπει να συνεισφέρει με την άποψή του όσον αφορά το διοικητικό έργο, και το ερευνητικό προσωπικό (ερευνητές, ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες και ειδικοί τεχνικοί επιστήμονες με ερευνητικό έργο) όσον αφορά το ερευνητικό έργο. Μάλιστα η θεσμοθέτηση της γνώμης του λοιπού προσωπικού του ΕΚ κατά την επιλογή Διευθυντή Ινστιτούτου ή Διευθυντή ΕΚ, αποτελεί μερική συμμόρφωση με πρόνοια της Ευρωπαϊκής Σύστασης της 11ης Μαρτίου 2005 «Χάρτα του Ερευνητή», και είναι στοιχείο διεύρυνσης της αξιοκρατικής κρίσης κατά την σχετική εκλογή, με δεδομένο ότι σημαντικός αριθμός εργαζομένων στα ΕΚ έχουν ερευνητική εμπειρία ή/και σημαντική διοικητική/τεχνική εμπειρία, και ως εκ τούτου μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στην αντικειμενική κρίση του έργου και των πεπραγμένων ενός Διευθυντή Ινστιτούτου ή ΕΚ.
- Ότι εξακολουθεί να μην υφίσταται καμία πρόνοια για κίνητρα προς το σύνολο των εργαζομένων χωρίς εξαιρέσεις. Μάλιστα καταστρατηγείται η Συνταγματική πρόνοια για το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (άρθ. 22 παρ. 1 εδ. β) και εκείνης της ίσης μεταχείρισης για όλους τους όρους εργασίας (άρθ. 22 παρ. 1 εδ. β). Προς συμμόρφωση με τις συγκεκριμένες συνταγματικές επιταγές, ζητήθηκε η καθιέρωση οικονομικών κινήτρων χωρίς καμία επιβάρυνση του κρατικού

προϋπολογισμού, κατ' αντιστοιχία εκείνων των συνεργαζόμενων μελών ΔΕΠ και των ερευνητών, με σαφώς διατυπωμένους κανόνες και επιβράβευση των άριστων.

- Η συμμετοχή ενός εκπροσώπου του ΕΤ&Δ προσωπικού στα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων (ΕΣΙ) θα διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων και την αποφυγή πολώσεων που δημιουργεί συχνά η ελλιπής πληροφόρηση και η αίσθηση αδιαφάνειας και αποκλεισμού από τις αποφάσεις. Σημειώνεται ότι στα ΕΣΙ δεν λαμβάνονται μόνο αποφάσεις ερευνητικών κατευθύνσεων αλλά διοικητικού, οικονομικού και τεχνικού χαρακτήρα, για τις οποίες η άποψη των εργαζομένων είναι ιδιαίτερος κρίσιμη και σημαντική. Άλλωστε, πέρα από τη διασφάλιση της διαύγειας, η παρουσία αυτή αποτελεί τεκμήριο αξίωσης του έργου των εργαζομένων στη συνολική λειτουργία του ΕΚ. Σημειώνεται ότι η συμμετοχή αυτή προκρίνεται και από την ΧκΚ.
- Το τέλος της παράλογης λογικής της πρόσληψης σε ένα ΕΚ μίας νέας ή ενός νέου επιστήμονα, στο πλαίσιο ενός έργου με το φορολογικό καθεστώς του «ελεύθερου επαγγελματία», επιβαρύνοντάς τον λανθασμένα με το ρίσκο ενός επιχειρηματία και τα άλλα επακόλουθα ενώ κατ' ουσία πρόκειται για μισθωτή εργασία. Προς τούτο, ο νέος ή η νέα επιστήμονας να προσλαμβάνεται αρχικά με μίσθωση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και με τη παρέλευση ενός εύλογου διαστήματος με σύμβαση αορίστου χρόνου, μετάβαση η οποία ως γνωστόν δεν συνεπάγεται την επ' αόριστο μονιμοποίησή του.
- Η «γέννηση» ή συγχώνευση Ερευνητικών Κέντρων να γίνεται με ορθολογικά κριτήρια (να προηγείται μελέτη οικονομοτεχνική, μελέτη σκοπιμότητας και βιωσιμότητας και έκθεση συμβατότητας με τον στρατηγικό σχεδιασμό και τον αναπτυξιακό προγραμματισμό).
- Η οριστική αποσαφήνιση μέσω της θεσμοθέτησης της χρήσης των υφιστάμενων συστημάτων αξιολόγησης που διέθεταν τα ΕΚ για τις βαθμολογικές προαγωγές του επιστημονικού-τεχνικού, τεχνικού, διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού.
- Η επαναφορά της δυνατότητας χορήγησης στο προσωπικό των ΕΚ των επιδομάτων Επικίνδυνης & Ανθυγιεινής εργασίας.
- Με τη θεσμοθέτηση του Εθνικού καταλόγου κριτών (άρθρο 30 Ν. 4310/14), ο οποίος έχει την εγκυρότητα του ΕΣΕΚ και επικαιροποιείται ετησίως, επιλύεται το πρόβλημα των αδιαφανών ή προβληματικών κρίσεων ερευνητών/ΕΛΕ. Η ισχύουσα διαδικασία

των κρίσεων δεν διασφαλίζει την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και την αξιοπιστία του τελικού αποτελέσματος. Οι κρίσεις θα πρέπει διαδικαστικά να μπορούν να υλοποιηθούν με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων για αποφυγή κοστοβόρων μετακινήσεων.



Στον Ν. 4310/14 συμπεριελήφθησαν δύο από τα αιτήματα του ΣΕΙΤΕ και της ΠΟΣΕΕΙΔ, τα οποία όμως κατ' ουσία αυτοακυρώνονται.

1. Η συμμετοχή του εκπροσώπου που θεσμοθετήθηκε (άρθ. 15 Ν. 4310./14), υλοποιήθηκε στο ΙΤΕ 9 μήνες μετά την ψήφιση του Νόμου και μόνο κατόπιν πρωτοβουλίας¹⁷ και άσκησης συνεχούς πίεσης^{18,19,20} από τον ΣΕΙΤΕ. Αυτή αποτέλεσε σημαντική επιτυχία και προήλθε από συντονισμένες ενέργειες πολλών που εργάστηκαν για να εισαχθεί ως πρόνοια και να ψηφιστεί, καθώς στην έκδοση του σχεδίου νόμου που βγήκε σε διαβούλευση αυτή δεν υπήρχε.

Ο ρόλος του εκπροσώπου είναι να οργανώνει, να εισηγείται και να ψηφίζει τις απόψεις του σώματος που τον εκλέγει, καθώς και να ενημερώνει, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα και όχι από ad hoc διευθετήσεις, το σώμα αυτό για τις αποφάσεις του ΔΣ. Με την πρόνοια της παρ. 7 του άρθρου 15 που απαγορεύεται στους εκπροσώπους να «δημοσιοποιούν το περιεχόμενο των συζητήσεων και των αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου», η ρύθμιση αντιβαίνει στον ρόλο που θα έπρεπε να επιτελέσει. Ο νομοθέτης οφείλει να προβλέπει μία οργανωμένη δομή-

¹⁷ Εκλογή εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-12-16_249.pdf

¹⁸ Προτεινόμενη διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-01-13_251.pdf

¹⁹ Η διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους στο ΔΣ του ΙΤΕ και θέματα εφαρμογής του Ν.4310/2014:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-02-10_253.pdf

²⁰ Συστάσεις επί της διαδικασίας κρίσης για την κατάληψη προσωποπαγούς θέσης ερευνητή ή ειδικού λειτουργικού επιστήμονα στο ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-03-03_254.pdf

διαδικασία που θα καθοδηγεί τον εκπρόσωπο ώστε οι αποφάσεις του να λαμβάνουν πολιτική και ουσιαστική νομιμοποίηση του σώματος που αυτός εκπροσωπεί, μηδενίζοντας τον όποιο κίνδυνο «προσωπικών κατευθύνσεων». Μάλιστα για την αντιμετώπιση αυτού του πρακτικού κινδύνου στο ρόλο του εκπροσώπου κατατέθηκε πρόταση²¹, η οποία όμως δεν έγινε αποδεκτή από το ΔΣ του ΙΤΕ.

2. Η δεύτερη πρόνοια αφορά τη μεταβατική διάταξη της παρ. 47.6 για την ένταξη ΕΤΕ και ΕΛΕ σε βαθμίδα ερευνητή ή ΕΛΕ του προσωπικού με συγκεκριμένα κριτήρια, η οποία αποτελεί στιγμιαία εφαρμογή - και μάλιστα ατελή - της ΧκΚ. Η συγκεκριμένη πρόνοια κρίνεται θετικά καθώς προσφέρθηκε η δυνατότητα σε υπάρχον προσωπικό των ΕΚ, με συμβάσεις αορίστου χρόνου που ήδη δρα ερευνητικά, να κριθεί και να καταλάβει θέση ερευνητή ή ΕΛΕ αναλόγως με τα εργασιακά του προσόντα. Σημειώνεται ότι εντός ΙΤΕ περί των 15 και πλέον συναδέλφων αιτήθηκαν την κρίση τους, ενώ σημαντικός αριθμός εργαζομένων (περίπου 80) σε όλα τα ΕΚ της χώρας κατέθεσαν σχετικές αιτήσεις, στοιχείο που υποδηλώνει την πρακτική αξία που η ρύθμιση εξυπηρετεί προς όφελος εγκλωβισμένων - όσον αφορά την επιστημονική και επαγγελματική εξέλιξη - εργαζομένων.

Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι ο νομοθέτης δεν επιθυμεί τη δυσμενέστερη αλλαγή σε εργασιακές σχέσεις, και συγκεκριμένα τη μετατροπή μίας σύμβασης αορίστου χρόνου (π.χ., ενός ΕΛΕ βαθμίδας Α ή ενός ΕΤΕ Βαθμού Β) σε ορισμένου χρόνου (ερευνητής βαθμίδας Γ ή ΕΛΕ βαθμίδας Γ), αλλά την αξιοκρατική κρίση των εχόντων τα απαραίτητα προσόντα προς όφελος των ΕΚ και χωρίς βλαπτικές συνέπειες για τον ίδιο τον εργαζόμενο, τυχόν νομοθετικές αλλαγές επί της διαδικασίας θα πρέπει να διευθετηθούν με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο για την αξιοκρατική ανέλιξη των εργαζομένων και την αποφυγή εργασιακών διώξεων.

²¹ Προτεινόμενη διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-01-13_251.pdf

Ο ΣΕΙΤΕ έχει καταθέσει²² τις θέσεις - προτάσεις του για την προετοιμαζόμενη αναθεώρηση του Ν. 4310/14, τόσο για αυτά τα 2 θέματα όσο και για άλλα προετοιμαζόμενα. Εν συντομία, στο πλαίσιο του υπό κατάθεση στις επόμενες εβδομάδες νέου σχεδίου νόμου (τροποποιήσεις του Ν. 4310/14), μετά από παρεμβάσεις του ΣΕΙΤΕ και της ΠΟΣΕΕΙΔ συμπεριελήφθησαν τα παρακάτω θετικά στοιχεία τα οποία αποτελούσαν πάγιες θέσεις και των δύο οργάνων:

- η πρόνοια ότι μόνο «με νόμο συνιστώνται, συγχωνεύονται, διασπώνται, καταργούνται τα ερευνητικά κέντρα και τα ινστιτούτα τους. Με νόμο, επίσης, ορίζεται ή τροποποιείται ο σκοπός και η νομική φύση τους»
- η πρόβλεψη ότι «σε περίπτωση ίδρυσης νέων ερευνητικών κέντρων ή ινστιτούτων, θα πρέπει να προηγείται μελέτη οικονομοτεχνική, μελέτη σκοπιμότητας και βιωσιμότητας και έκθεση συμβατότητας με τον στρατηγικό σχεδιασμό και τον αναπτυξιακό προγραμματισμό»
- η θεσμοθέτηση της αξιολόγησης των Διευθυντών του ΕΚ/Ινστιτούτων και των πεπραγμένων τους από όλους τους εργαζομένους και η έκφραση γνώμης κατά την εκλογή τους
- η θεσμοθέτηση της συμμετοχής στο ΕΓΣΙ εκπροσώπου από το σύνολο του Επιστημονικού, Τεχνικού και Διοικητικού (Ε-Τ-Δ) προσωπικού του Ινστιτούτου
- η οριοθέτηση του αριθμού των θητειών σε δύο για τους Προέδρους ΕΚ και τους Διευθυντές Ινστιτούτων
- η δυνατότητα παροχής προσθέτων αμοιβών σε όλο το προσωπικό των Ερευνητικών και Τεχνολογικών Φορέων χωρίς καμία επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού

²² Θέσεις και προτάσεις του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις για την ανώτατη εκπαίδευση, την έρευνα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-06-26_259.pdf

- η οριστική αποσαφήνιση μέσω της θεσμοθέτησης της χρήσης των υφιστάμενων συστημάτων αξιολόγησης που διέθεταν τα ΕΚ για τις βαθμολογικές προαγωγές του επιστημονικού-τεχνικού, τεχνικού, διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού
- η επαναφορά της δυνατότητας χορήγησης στο προσωπικό των ΕΚ των επιδομάτων Επικίνδυνης & Ανθυγιεινής εργασίας

Ταυτόχρονα όμως παρατηρείται έλλειψη λύσεων για τα παρακάτω σημαντικά θεσμικά προβλήματα που αναμένουμε ότι στο επόμενο στάδιο διαμόρφωσης ενός νέου εκ βάθρων θεσμικού πλαισίου για την έρευνα θα υπάρξουν σημαντικές ανατροπές, ενώ παράλληλα κρίνουμε ότι απαιτούνται σημαντικές νομοτεχνικές βελτιώσεις σε ορισμένες διατάξεις που εισάγονται με το παρόν Νομοσχέδιο:

- Δεν υπάρχει ενιαία αντιμετώπιση όλων των ΕΚ κάτω από το ίδιο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, και κάτω από ένα ενιαίο σύστημα ελέγχου και αξιολόγησης καθώς πολλά από τα ΕΚ έχουν ιδρυθεί με ΦΕΚ που δεν εμπίπτουν στους Ν.1514/85 και Ν. 4310/14, είτε έχουν εσωτερικούς κανονισμούς που παρεκκλίνουν πλήρως των προβλέψεων των Νόμων αυτών,
- εξακολουθεί η μη συμπερίληψη της συμμόρφωσης με την Ευρωπαϊκή Σύσταση «Χάρτα του Ερευνητή - Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών», ενώ στην στιγμιαία της εφαρμογή που αφορά την μετάταξη προσωπικού σε βαθμίδα ερευνητή ή ΕΛΕ, που ήδη δρα ερευνητικά, εισάγονται αναδρομικά δυσχερέστερες διατάξεις με σοβαρά νομοτεχνικά προβλήματα.

Τέλος, στο υπό κατάθεση στις επόμενες εβδομάδες νέο σχέδιο νόμου (τροποποιήσεις του Ν. 4310/14) αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που επισήμανε ο ΣΕΙΤΕ αναφορικά με το ότι οι Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες είχαν το δικαίωμα του εκλέγειν, όμως όχι εκείνο του εκλέγεσθαι, σύμφωνα με τη διατύπωση του 2ου εδαφίου της 1ης παρ. του άρθ. 15 του Ν. 4310/14 (εκλογή εκπροσώπου).

Η θεσμική συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στο ΔΣ του ΙΤΕ

Από την πρώτη στιγμή της θητείας του, και σε συνέχεια του διαχρονικού αγώνα όλων των προηγούμενων ΔΣ για την εφαρμογή πρόνοιας του Ν. 1514/85 στο ΙΤΕ περί της θεσμικής συμμετοχής εκπροσώπου του Επιστημονικού, Τεχνικού και Διοικητικού προσωπικού (Ε&Τ&ΔΠ) στο ΔΣ του ΙΤΕ, το ΔΣ ζήτησε²³ ευθύς εξ αρχής τη θεσμική συμμετοχή εκπροσώπου του σε συνεδρίες του ΔΣ του ΙΤΕ, ή κατ' ελάχιστον να γίνονταν δεκτοί ως παρατηρητές ένας εκπρόσωπος των Ερευνητών/ΕΛΕ και ένας εκπρόσωπος του Ε&Τ&ΔΠ. Σημειώνεται ότι η πρόνοια του Ν. 1514/85 για τη θεσμική συμμετοχή του εκπροσώπου του Ε&Τ&ΔΠ δεν εφαρμόστηκε στην περίπτωση του ΙΤΕ (και σε ορισμένα άλλα ΕΚ) κατά παρέκκλιση της ισχύουσας Νομοθεσίας. Επιπρόσθετα, με το ίδιο αίτημα ζητήθηκε και η συμμετοχή εκπροσώπου του Ε&Τ&ΔΠ στα επιστημονικά συμβούλια των Ινστιτούτων.

Η συμμετοχή εκπροσώπων του Ε&Τ&ΔΠ με δικαίωμα ψήφου στο ΔΣ του ΙΤΕ και στα ΕΓΣΙ, μέσα από διαδικασίες εκλογής από το σύνολο του αντίστοιχου δυναμικού του ΕΚ, είναι μονόδρομος. Δεν υπάρχει κανένας άλλος τρόπος να πεισθεί το προσωπικό των ΕΚ να επενδύσει το σύνολο των επιστημονικών και επαγγελματικών του δυνάμεων στην ανάπτυξη του ΕΚ, εάν δεν νοιώθει την ασφάλεια της συμμετοχής του στις αποφάσεις που καθορίζουν το μέλλον του φορέα, και την αξίωση της προσωπικής του συμβολής μέσω της αναγνώρισης της ικανότητάς του να συμμετέχει στις αποφάσεις που αφορούν την λειτουργία του.

Επιπρόσθετα, η θεσμική παρουσία εκπροσώπου του Ε&Τ&ΔΠ διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, και την αποφυγή πολώσεων που δημιουργεί συχνά η ελλιπής πληροφόρηση και η αίσθηση αδιαφάνειας και αποκλεισμού από τις αποφάσεις. Άλλωστε, πέρα από τη διασφάλιση της διαύγειας, η παρουσία αυτή αποτελεί τεκμήριο αξίωσης του έργου των εργαζομένων στη συνολική λειτουργία του ΕΚ. Εν προκειμένω λοιπόν το συγκεκριμένο θεσμικό αίτημα:

- δεν αφορά κάποια στείρα συνδικαλιστική δράση, παρά την ευχέρεια προσφοράς γνώσεων και εμπειρίας και σε θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού,

²³ Θεσμική συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στο ΔΣ του ΙΤΕ και εκπροσώπου των οριζόμενων κατά «Ευρωπαϊκή Χάρτα των Ερευνητών» ερευνητών στα επιστημονικά συμβούλια των Ινστιτούτων: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-03-20.pdf

οικονομικού και τεχνικού προγραμματισμού, ερευνητικής στρατηγικής, κ.α. από το επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό του ΙΤΕ,

- η εύρυθμη λειτουργία οποιασδήποτε μορφής Ερευνητικού Κέντρου όπως το ΙΤΕ, με πέραν των 300 εργαζομένων ΙΔΑΧ και κατά περιόδους πολλαπλασίων συμβασιούχων («μπλοκάκια»), επιβάλλει την καλή συνεργασία μεταξύ των διοικούντων και του προσωπικού, η οποία επιτυγχάνεται πρωτίστως μέσω της άμεσης πληροφόρησης και της καλόπιστης συνεργασίας, και
- σε εναρμόνιση με τους στόχους και τις επιταγές της ΧκΚ, τα Ερευνητικά Κέντρα όπως το ΙΤΕ οφείλουν να αναγνωρίζουν ως πλήρως θεμιτή, και δη επιθυμητή, την εκπροσώπηση του ερευνητικού προσωπικού (πεπειραμένων και νέων ερευνητών όπως ορίζει η Χάρτα που περιλαμβάνει ευρύτερες κατηγορίες εργαζομένων σε αντιδιαστολή με εκείνες που ορίζει η ισχύουσα Νομοθεσία) στα όργανα λήψης αποφάσεων των θεσμικών οργάνων, έτσι ώστε να προστατεύουν και να προωθούν τα δικά τους συλλογικά συμφέροντα και να έχουν ενεργό συμβολή στη λειτουργία των ΕΚ.



Σε απάντηση του σχετικού αιτήματος του ΔΣ, το ΔΣ του ΙΤΕ κατά τη συνεδρία του τον Μάρτη του 2013, αποφάσισε για τους Ερευνητές/ΕΛΕ και για το Ε&Τ&ΔΠ τη συμμετοχή τους μέσω των Πρόεδρων των αντιστοιχών Συλλόγων σαν παρατηρητές στο ΔΣ του ΙΤΕ σε τακτική βάση, κατόπιν προσκλήσεως του Προέδρου του ΙΤΕ.

Σε εφαρμογή αυτής της απόφασης του ΔΣ του ΙΤΕ, στις περισσότερες συνεδρίες ο Πρόεδρος του ΔΣ του ΣΕΙΤΕ προσκλήθηκε με το καθεστώς του παρατηρητή και για δύο περίπου χρόνια, έχοντας τη δυνατότητα να προσφέρει δημιουργικά στις συζητήσεις, με την πρέπουσα ωριμότητα σκέψεων και διεκδικήσεων, και παρά την έλλειψη ενημέρωσης για σοβαρά εργασιακά θέματα. Στις αρχές του 2014 αυτή η διευθέτηση συνάντησε εμπόδια που καυτηριάστηκαν²⁴ και τελικώς βρέθηκε γι' αυτά διέξοδος.

²⁴ Μη συμμετοχή του ΣΕΙΤΕ στη 249η συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-03-14_237.pdf

Πλέον, βάσει του αρθ. 15 του Ν. 4310/14 θεσμοθετήθηκε η συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων ως πλήρες μέλος στα ΔΣ των ΕΚ. Η πρακτική εφαρμογή της στο ΔΣ του ΙΤΕ ενεργοποιήθηκε²⁵ στις 30 Ιουλίου 2015 με τη δημοσίευση σε ΦΕΚ της σχετικής Υπουργικής Απόφασης.

Ο ΣΕΙΤΕ διαφωνεί με ρυθμίσεις που ανατρέπουν τον ρόλο του εκπροσώπου που είναι η εγκαθίδρυση ενός αμφίδρομου διαύλου επικοινωνίας των εργαζομένων με το ΔΣ του ΙΤΕ για όλα τα θέματα προς όφελος του Ιδρύματος, και προς τούτο θα συνεχίσει να επιμένει στην πολιτική άποψη ότι ο εκπρόσωπος θα πρέπει να λειτουργεί ουσιαστικά στο πλαίσιο του ρόλου του και θα διεκδικήσει²⁶ με κάθε δυνατό μέσο τη βελτίωση της εφαρμογής συγκεκριμένης διάταξης του Νόμου.

Η υιοθέτηση των αρχών της «Ευρωπαϊκής Χάρτας του Ερευνητή» και του «Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών» στο ΙΤΕ

Το ΔΣ, από την πρώτη στιγμή της τρέχουσας θητείας του, ανέλαβε δράση ενημέρωσης²⁷ για τις πρόνοιες της «Ευρωπαϊκής Χάρτας των Ερευνητών» και του συνοδευτικού «Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών» (ΧκΚ). Η ΧκΚ αποτελεί ένα κείμενο αρχών, που καταρτίστηκε στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκειμένου να βοηθήσει στην ανάπτυξη στρατηγικών ανθρωπίνων πόρων στα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε..

Όπως έχει επισημανθεί σε πολλές περιστάσεις, ο ορισμός του ερευνητή κατά τα οριζόμενα στην ΧκΚ δεν εναρμονίζεται με εκείνον της ισχύουσας Νομοθεσίας και του πρόσφατα ψηφισθέντος Νόμου 4310/14. Μάλιστα, με την επίσημη συμμόρφωση με τις αρχές της ΧκΚ από ελληνικά ΕΚ (όπως το ΙΤΕ) και πανεπιστήμια λόγω και του Horizon 2020,

²⁵ Ορισμός εκπροσώπων και αναπληρωτών: α) των Ερευνητών και Ειδικών Λειτουργικών Επιστημόνων και β) του Ειδικού Επιστημονικού-Τεχνικού-Διοικητικού και Βοηθητικού προσωπικού, ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (Ι.Τ.Ε.): http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2015-07-30_ΦΕΚ_554.pdf

²⁶ Θέσεις και προτάσεις του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις για την ανώτατη εκπαίδευση, την έρευνα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-06-26_259.pdf

²⁷ Υιοθέτηση των Αρχών της «Ευρωπαϊκής Χάρτας του Ερευνητή» και του «Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών»: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2012-12-10.pdf

αυτός ο ορισμός εφαρμόζεται de facto. Βάσει αυτής της προσέγγισης χαρακτηρίζονται επί τω έργω ως “Νέοι” ή “Πεπειραμένοι ερευνητές” εργαζόμενοι άλλων κατηγοριών εντός των ΕΚ, πέραν εκείνων που ορίζονται “ερευνητές βαθμίδας”. Με την υιοθέτηση του διευρυμένου ορισμού του ερευνητή στο ΙΤΕ (και στα άλλα ΕΚ) προσφέρεται:

- η δυνατότητα ορθολογικότερης αποτύπωσης του υψηλά ποιοτικού εργασιακού δυναμικού του ΙΤΕ, κυρίως στο πεδίο χρηματοδότησης Ευρωπαϊκών έργων, εικόνα που δύναται να βελτιώσει περαιτέρω τα ήδη εξαιρετικά ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων του ΙΤΕ,
- η δυνατότητα δυναμικότερης παρουσίας και συμμετοχής σε σχήματα στο πλαίσιο προετοιμασίας προτάσεων προς Ευρωπαϊκά πλαίσια χρηματοδότησης,
- η ευχέρεια, ομοιόμορφα σε όλα τα Ινστιτούτα, στο “Νέο” ή/και τον “Πεπειραμένο ερευνητή” να διεκδικήσει χρηματοδοτήσεις από Ευρωπαϊκά πλαίσια χρηματοδότησης ως επιστημονικός υπεύθυνος, προσφέροντας μεγαλύτερη πολυμορφία, συμμετοχή και ενδεχομένως επιτυχία στην προσέλκυση πόρων, και
- η προβλεπόμενη και επιδιωκόμενη από την ΧκΚ ελευθερία και αυτενέργεια προς το “Νέο” ή/και τον “Πεπειραμένο ερευνητή” να διευρύνει τους επιστημονικούς του ορίζοντες, και μπορεί να διεκδικεί ισόνομα και ανεμπόδιστα τη συμμετοχή του σε προγράμματα κινητικότητας, προκρίνοντας το ΙΤΕ ως ελκυστικό χώρο εργασιακού μέλλοντος εν μέσω του γενικότερου αρνητικού οικονομικού κλίματος.

Γενικά, η ΧκΚ αποτελεί ένα σύνολο γενικών αρχών και απαιτήσεων που καθορίζουν τον ρόλο, τις ευθύνες και τα δικαιώματα των ερευνητών, καθώς και των εργοδοτών ή/και των χρηματοδοτών των ερευνητών. Η ΧκΚ αφορά όλους τους ερευνητές στην Ε.Ε., σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους, και καλύπτει όλα τα πεδία έρευνας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως της φύσης του διορισμού ή του καθεστώτος απασχόλησης, του νομικού καθεστώτος του εργοδότη και του τύπου του οργανισμού ή του ιδρύματος στο οποίο εκτελούνται οι εργασίες. Λαμβάνει δε υπόψη την πληθώρα ρόλων που αναλαμβάνουν οι ερευνητές, οι οποίοι δεν περιορίζονται μόνο στη «κλασσική» διεξαγωγή εργασιών έρευνας ή/και ανάπτυξης, αλλά και στην άσκηση καθηκόντων εποπτείας, συμβουλευτικής, διαχείρισης ή διοίκησης. Ενόψει μάλιστα της δημιουργίας ενός Ενιαίου Χώρου Έρευνας εντός της ΕΕ, με δυνατότητες κινητικότητας, ενιαίου

ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού πλαισίου²⁸ και άλλων εναρμονίσεων, η αποφυγή αυτής της συμμόρφωσης θα δράσει επιζήμια, ιδιαίτερα προς τους νέους “εκκολαπτόμενους” ερευνητές.



Ο ΣΕΙΤΕ σε όλες τις φάσεις των διαβουλεύσεων για τα δύο Σχέδια Νόμου, καθώς και σε συναντήσεις με αρμόδιους για την σύνταξη του Ν. 4310/14 έθεσε επανειλημμένα το θέμα της εναρμόνισης, ζήτημα που μπορεί να διεκδικηθεί και σε ευρωπαϊκά fora.

Επιπλέον ο ΣΕΙΤΕ απέστειλε συμπληρωμένα ερωτηματολόγια στο πλαίσιο της διαδικασίας συλλογής στοιχείων εντός του ΙΤΕ, χωρίς όμως να λάβει σχετική ενημέρωση για την εξέλιξη και τα αποτελέσματα της διαδικασίας.

Στο ΙΤΕ, παρά την από 11/7/11 κατάθεση επίσημης δήλωσης συμμόρφωσης²⁹, δεν έχει εφαρμοστεί η ΧκΚ ενώ δεν υπάρχει πληροφόρηση για το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της.

Ο ΣΕΙΤΕ, κατόπιν ενδελεχούς μελέτης, έχει αποτυπώσει³⁰ πρακτικά μέτρα για την επιζητούμενη συμμόρφωση εντός του ΙΤΕ, περισσότερα εκ των οποίων δεν απαιτούν νομοθετικές παρεμβάσεις.

Θέματα κατάταξης προσωπικού σε Βαθμίδα βάσει του Ν. 4024/11, Κανονισμού Αξιολόγησης και Κρίσης για προαγωγή προσωπικού του ΙΤΕ, και δημιουργίας οργανογραμμάτων στο ΙΤΕ

Παρότι με μία πρώτη ανάγνωση τα τρία αυτά θέματα της κατάταξης σε βαθμίδα, της αξιολόγησης και εκείνο της δημιουργίας οργανογραμμάτων φαντάζουν μη σχετιζόμενα μεταξύ τους, υπάρχουν πτυχές αυτών που στο πυρήνα τους έχουν μία κοινή παράμετρο. Τα στοιχεία βιογραφικού και αξιολόγησης του έργου των εργαζομένων.

²⁸ European pension arrangement (RESAVER): <http://www.forth.gr/se/pdfs/Charter/RESAVER-%20Retirement%20Savings%20Vehicle%20for%20European%20Research%20Institutions.pdf>

²⁹ Επίσημη δήλωση συμμόρφωσης του ΙΤΕ για την εφαρμογή της ΧκΚ: Declaration of Commitment to the principles of the European Commission's Recommendation "The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" of the Centre for Research and Technology – Hellas: http://www.forth.gr/se/pdfs/Charter/gr_forth_declaration_cec.pdf

³⁰ Η εφαρμογή των αρχών της “Ευρωπαϊκής Χάρτας των Ερευνητών” και του “Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών”: <http://www.forth.gr/se/laws05.php>

Το ΔΣ αντιλαμβανόμενο ότι αδυναμίες και συστημικά σφάλματα, ελλείπει σαφώς αποτυπωμένων εσωτερικών διαδικασιών για την ορθή απεικόνιση του προσοντολογίου και την αξιολόγηση του έργου κάθε εργαζομένου, μπορούν να προκαλέσουν οικονομική βλάβη και υποτίμηση της εργασιακής αξίας συναδέλφων, κατέβαλε προσπάθειες ώστε τα όποια προβλήματα εντός του ΙΤΕ να αναδειχθούν άμεσα, και να εξευρεθούν πρακτικές γι' αυτά λύσεις.

Παράλληλα με την ασάφεια και την ελλιπή ενημέρωση αναφορικά με την επιλεκτική εφαρμογή του Νόμου 4024/11 στο ΙΤΕ, το ΔΣ προέτρεψε³¹ τους εργαζομένους να καταθέσουν σχετική Αίτηση - Υπεύθυνη Δήλωση προς το ΔΣ του ΙΤΕ, για να ενταχθούν σε βαθμίδα και κλιμάκιο την 1/1/2013. Βασικοί παράγοντες για τον ορθό υπολογισμό της προϋπηρεσίας ήταν, πέρα από την εργασιακή προϋπηρεσία (που τεκμηριώνεται με πλήθος άλλων νομιμοποιητικών εγγράφων πέραν των ασφαλιστικών ενσήμων), η ύπαρξη μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών (που προσαυξάνει την προϋπηρεσία). Ενδεικτικές της μεθοδολογίας προσμέτρησης της προϋπηρεσίας στο ΙΤΕ ήταν αφενός η αρχική άρνηση της αναγνώρισης ως επιπλέον 7 έτη την ταυτόχρονη κατοχή διδακτορικού και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με επίκληση του σχετικού τμήματος του Εσ. Καν. (που προέβλεπε 6 έτη) που σαφώς δεν είχε πλέον νομική ισχύ, και αφετέρου η μη προσμέτρηση για την τεκμηρίωση εργασιακής προϋπηρεσίας άλλων αποδεικτικών μέσων πέραν των ασφαλιστικών ενσήμων (π.χ., πιστοποιητικό των προηγούμενων εργοδοτών, ασφαλιστικά βιβλιάρια, μισθολογικές καταστάσεις, κ.α. σύμφωνα με τις αποφάσεις ΑΠ 638/63, 976/85 306/87, 1053/87, Τμ. Β'). Μάλιστα, εφ' όσον προσκομισθούν σχετικά αποδεικτικά - πιστοποιητικά μπορεί να συνυπολογιστεί και προϋπηρεσία στην αλλοδαπή (σύμφωνα με τις αποφάσεις ΑΠ 159/80 & 332/90), στοιχείο κρίσιμο για συναδέλφους προερχόμενους από το εξωτερικό.

Καθώς βασικός παράγοντας για την ορθή κατάταξη, και συνεπακόλουθα την αξιολόγηση και κρίση για προαγωγή, ενός εργαζομένου αποτελεί η συνολική προϋπηρεσία του, αυτός ο παράγοντας θα έπρεπε να αποτυπώνεται με «χειρουργική» ακρίβεια για τον καθένα, ειδάλλως ευνοούμενοι προκρίνονται σε βάρος άλλων βαθμολογικά και μισθολογικά. Το ΔΣ για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, που παρότι προϋπήρχαν χρόνια έφτανε

³¹ Βαθμολογική εξέλιξη βάσει του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας και της κείμενης Νομοθεσίας: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2012_12_10_Εξελίξεις-final.pdf

η στιγμή όπου οι παρενέργειές τους θα εμφανίζονταν δρώντας αρνητικά ενόψει της επείγουσας εφαρμογής του Ν. 4024/11, δημιούργησε «υπηρεσία³²» υπολογισμού βαθμού και κλιμακίου (και επακόλουθα μισθού) του εργαζομένου. Σε αυτή την «υπηρεσία» κατέφυγαν 40 και πλέον συνάδελφοι, που διατύπωσαν σοβαρούς προβληματισμούς για την αποτυπωμένη από το ΙΤΕ προϋπηρεσία και βαθμίδα τους (όπως αυτή αναγράφονταν στο αποδεικτικό μηνιαίου μισθού).

Με το πέρας του ορθού υπολογισμού προϋπηρεσίας και αποτύπωσης βαθμίδας και κλιμακίου, και με δεδομένο ότι η ορθή εφαρμογή του Ν. 4024/11 όριζε ότι ως ημερομηνία πλήρους εφαρμογής του Νόμου στο ΙΤΕ («πλήρη εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου – βαθμολογίου») την 1/1/13³³ (και όχι η 1/11/11), ο ΣΕΙΤΕ προέτρεψε εκ νέου τα μέλη του που πληρούσαν συγκεκριμένες προϋποθέσεις όπως υποβάλουν σχετικό αίτημα εξέλιξης³⁴, προσφέροντας σχετικό πρότυπο φόρμας υπεύθυνης δήλωσης – αιτήματος.

Επανελημμένα το ΔΣ, έχοντας σαφή εικόνα και γνώση επί του θέματος, επισήμανε προς το ΔΣ του ΙΤΕ τα προβλήματα στην ορθή προσμέτρηση και αποτύπωση της εργασιακής προϋπηρεσίας, καθώς όπως προαναφέρθηκε δεν υπήρχε αποτυπωμένη μεθοδολογία προσμέτρησης που να συμβαδίζει με την κείμενη Νομοθεσία. Μάλιστα το συγκεκριμένο θέμα, έχει αποτελέσει αντικείμενο υποβολής αιτήσεων επανεξέτασης (επαναυπολογισμού) της προϋπηρεσίας, πλην όμως τα αιτήματα αυτά δεν απαντήθηκαν ή απορρίφθηκαν συνοπτικά και πρόχειρα χωρίς να εμπεριέχουν με την απαιτούμενη τεκμηρίωση.

Δυστυχώς, επιπλέον αυτών των λανθασμένων υπολογισμών (συνήθως σε βάρος των εργαζομένων), παρουσιάστηκε και άλλη μία παρενέργεια των όποιων ad hoc διευθετήσεων καταχώρησης πτυχίων, όπως αυτές εφαρμόστηκαν διαχρονικά στο ΙΤΕ. Για την επιδιόρθωσή της συνάδελφοι κλήθηκαν να προστρέξουν σε υπηρεσίες (π.χ., ΔΟΑΤΑΠ)

³² Βαθμολογική εξέλιξη βάσει του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας και της κείμενης Νομοθεσίας: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2012-12-12.pdf

³³ Οδηγίες για την κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) κατ' εφαρμογή των διατάξεων της περ.12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α): http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2012-12-12_ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ-οικ.29605.pdf

³⁴ Πρότυπο αίτησης εξέλιξης βάσει του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας και της κείμενης Νομοθεσίας: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_Υπεύθυνη_δήλωση_εξέλιξη.doc

προκειμένου να φέρουν σχετικά πιστοποιητικά τίτλων σπουδών ή αναγνώρισης αυτών, ακόμα και από τη δεκαετία του '80 ή του '90. Σημειώνεται ότι αυτά τα προβλήματα στο «προσοντολόγιο» ενός εργαζομένου του ΙΤΕ προϋπήρχαν χρόνια, πλην όμως δεν αποτέλεσαν σημείο τριβής μέχρι το 2011 πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, καθώς ο συσχετισμός των προσόντων αυτών με την κατάταξη σε βαθμίδα (όπως αυτή ίσχυε μέχρι πρότινος βάσει του Εσ. Καν.) ήταν τις περισσότερες φορές αδιάφορος.

Το ΔΣ εκτιμώντας άμεσα ότι τα προβλήματα θα έχουν πέρα από αρνητικές μισθολογικές συνέπειες ενόψει της επείγουσας εφαρμογής του Ν. 4024/11 (ακόμα και εκείνης του άρθρου 31 και όχι όπως αυτή εφαρμόστηκε στο ΙΤΕ από το ΔΣ του ΙΤΕ), και αρνητικές συνέπειες στη βαθμολογική κατάταξη για προαγωγή που θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να τεκμηριωθούν λόγω της μη δημοσίευσης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης και των προσόντων όλων των εργαζομένων, αποφάσισε συντονισμένη δράση σε 2 σκέλη. Πρωτίστως, έκρουσε τον κώδωνα του κινδύνου προς όλους τους εργαζομένους, επισημαίνοντας την πιθανότητα ύπαρξης λαθών στην αποτύπωση της συνολικής εργασιακής προϋπηρεσίας τους και τους κάλεσε³⁵ εκ νέου να σιγουρευτούν για την ορθότητα υπολογισμού και αποτύπωσής της. Στη συνέχεια, όσοι εξ αυτών διαπιστώσουν δυσαρμονίες, να συμπληρώσουν σχετική φόρμα αιτήματος μέλους προς τον ΣΕΙΤΕ ώστε να υπολογιστεί με απόλυτη ακρίβεια η βαθμίδα και κλιμάκιο του κάθε αιτηθέντα. Ταυτόχρονα, ερχόμενο σε συνεννόηση με τους θιγέντες συναδέλφους, επισήμανε³⁶ το θέμα στο ΔΣ του ΙΤΕ.

Ενόψει της ενεργοποίησης της διαδικασίας αξιολόγησης, και παρά την εκκρεμότητα υλοποίησης της ορθής ένταξης (την 1/1/2013), η απόφαση του ΔΣ του ΙΤΕ για την τροποποίηση της διαδικασίας «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» που θα ακολουθείτο αποτέλεσε ένα αρχικό βήμα για την οριοθέτηση ξεκάθαρων κριτηρίων και κανόνων αξιολόγησης των εργαζομένων του ΙΤΕ. Το ΔΣ, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης συμμετείχε στην επιτροπή που συστάθηκε για την επανεξέταση της όλης διαδικασίας και

³⁵ Επανακατάταξη, προαγωγές και υπολογισμός προϋπηρεσίας μελών:
http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-07-17_209.pdf

³⁶ Επιλεκτική εφαρμογή κείμενης Νομοθεσίας σε εργαζομένους στο ΙΤΕ:
http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-11-15_227.pdf

κατέθεσε³⁷ προτάσεις με σκοπό τη βελτίωση της διαδικασίας αυτής με όρους αξιοκρατίας και διαφάνειας. Οι προτάσεις αυτές παρότι ήταν λογικές και τεκμηριωμένες δεν έγιναν δεκτές στο σύνολό τους, γεγονός για το οποίο υπεβλήθη³⁸ έγγραφη διαμαρτυρία. Μάλιστα αργότερα επανήρθε³⁹ το θέμα από το ΔΣ με πρόταση για απαιτούμενες προσθήκες - επιδιορθώσεις προς το ΔΣ του ΙΤΕ, χωρίς όμως ουσιαστικό αποτέλεσμα.



Εικόνα 4: Η προϋπηρεσία του εργαζομένου αποτελεί τη βασικότερη παράμετρο για τη βαθμολογική-μισθολογική του θέση και εξέλιξη

Εκείνη την περίοδο συνέπεσε και η απόφαση⁴⁰ του Δημοσίου για απογραφή του προσωπικού όλων των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου, με τυχόν επιπτώσεις στο ζήτημα κινητικότητας - διαθεσιμότητας. Βάσει του αποτελέσματος της αξιολόγησης θα πραγματοποιούνταν η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών, θα συντάσσονταν νέα

³⁷ Απόψεις του ΣΕΙΤΕ σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης των εργαζομένων και το σύστημα κρίσης για τις προαγωγές αυτών: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-08-05_212.pdf

³⁸ Λειτουργία Ομάδας Εργασίας για την επανεξέταση το υπάρχοντος συστήματος αξιολόγησης εργαζομένων του ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-09-05_215.pdf

³⁹ Υποβολή προσθηκών - επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-12-11_230.pdf

⁴⁰ Εγκ. ΔΙΔΑΔ/Φ.81/116/οικ.17016: Λήξη προθεσμίας απογραφής προσωπικού Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου, Δημοσίων και Δημοτικών Επιχειρήσεων: http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2014-07-07_ΔΙΔΑΔ-Φ.81-116-οικ.17016.pdf

οργανογράμματα, τυχόν θα καταργούνταν υπηρεσιακές μονάδες περιορισμένου αντικειμένου ή αρμοδιοτήτων, ενώ υπήρχε η μικρή πιθανότητα μετακίνησης ή διαθεσιμότητας προσωπικού. Η διαδικασία συμπλήρωσης των οργανογραμμάτων στο ΙΤΕ δεν ακολούθησε τα ίδια πρότυπα σε όλα τα Ινστιτούτα/ΚΔ του ΙΤΕ. Ως αποτέλεσμα υπήρξαν πολλές περιπτώσεις εργαζομένων που ουδέποτε ερωτήθηκαν για την εργασία και τα απαιτούμενα για την ποιοτική τέλεσή της προσόντα. Εν κατακλείδι η διαδικασία κατασκευής οργανογραμμάτων δεν πραγματοποιήθηκε με διαύγεια και αποτυπωμένη διαδικασία όπως προβλέπονταν⁴¹.



Σε κάποιες από τις περιπτώσεις συναδέλφων που κατέθεσαν σχετική αίτηση η εργασιακή προϋπηρεσία διορθώθηκε ως προς το ορθό. Άλλες περιπτώσεις παραμένουν σε μόνιμη εκκρεμότητα.

Το ότι η εργασιακή προϋπηρεσία, στην περίπτωση ταυτόχρονης κατοχής διδακτορικού και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, προσαυξάνει κατά 7 έτη έγινε εν τέλει αποδεκτό από το ΔΣ του ΙΤΕ και προσμετρήθηκε με αυτό τον τρόπο στους συναδέλφους κατόχους και των δύο τίτλων.

Η υλοποίηση της επακατατάταξης όσων συναδέλφων την 1/1/2013 δικαιούνται να προαχθούν σε επόμενη βαθμίδα βρίσκεται σε εκκρεμότητα.

Η διαδικασία αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή εξακολουθεί να έχει παράγοντες που την καθιστούν υποκειμενική. Ταυτόχρονα εξακολουθεί να μην εφαρμόζεται στο σύνολό της ως έχει αποτυπωθεί (με τις όποιες παραλείψεις) στην τελική της έκδοση.

Τα αναλυτικά οργανογράμματα και η αποτύπωση προσόντων για κάθε θέση εργασίας δεν έχουν γίνει γνωστά ώστε να αποτελέσουν αντικείμενο κριτικής και διορθώσεων, και να ανταποκρίνονται πλήρως στη θέση εργασίας του κάθε εργαζομένου.

⁴¹ Οδηγός για το σχεδιασμό περιγραμμάτων θέσεων εργασίας:

<http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/OdigosGiaTaPerigrammataTheseonErgasias.pdf>

Κατάθεση υπομνήματος του Προέδρου του ΔΣ στο πλαίσιο ελεγκτικής διαδικασίας

Το ΔΣ του ΙΤΕ κατά το έτος 2014 ελέγχθηκε από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για ορισμένες αποφάσεις του. Εξ αυτών, κάποιες αφορούσαν εργασιακά θέματα για τα οποία ο ΣΕΙΤΕ ρωτήθηκε και κατέθεσε την άποψή του, και κάποιες σχετικές με θέματα ανάθεσης υπηρεσιών καθαριότητας και ασφάλειας. Η ελεγκτική διαδικασία χρέωνε ως αρνητικές τις όποιες θετικές δράσεις του ΔΣ του ΙΤΕ, και γι' αυτό ο Σύλλογος έκρινε ότι πρέπει να στηρίξει αυτές τις θετικές δράσεις καταθέτοντας σχετικό υπόμνημα, υπερασπιστικό του ΔΣ του ΙΤΕ σχετικό με τις θετικές αυτές δράσεις.



Στο υπόμνημα κατατέθηκε ότι το ΙΤΕ προέβη σε προεφαρμογή και υπερεφαρμογή όλων των σχετικών νόμων που αφορούσαν την προσαρμογή του Δημοσίου Τομέα όσο αφορά στο Μισθολογικό και Βαθμολογικό καθεστώς του τακτικού Διοικητικού και Τεχνικού προσωπικού στο ΙΤΕ, προκαλώντας επιπρόσθετες από τις προβλεπόμενες περικοπές, ενώ με ορισμένες αποφάσεις του προσπάθησε να «διορθώσει μερικώς» με σύννομο τρόπο τα βλαπτικά αποτελέσματα των ενεργειών αυτών.

Το ΔΣ του ΙΤΕ για τις περιπτώσεις ανάθεσης υπηρεσιών καθαριότητας και ασφάλειας κρίθηκε τελεσίδικα ότι ενήργησε νόμιμα.

Η διαδικασία ένταξης τακτικού προσωπικού κατόπιν κρίσης σε προσωποπαγή θέση Ερευνητή ή Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα στο ΙΤΕ

Ο ΣΕΙΤΕ, ελλείπει σχετικής πρωτοβουλίας από το ΔΣ του ΙΤΕ, μπροστά στο κίνδυνο παρέλευσης της εκ του Νόμου σχετικής ημερομηνίας για την υποβολή αίτησης εκ μέρους εργαζομένων του ΙΤΕ που πληρούσαν σχετικά κριτήρια του Νόμου (παρ. 6 του άρθρου 47 του Ν. 4310/2014), δημιούργησε σχετική διαδικασία⁴² υποβολής αιτήματος με συγκεκριμένα συνοδευτικά βιογραφικά στοιχεία. Σημειώνεται ότι πριν την δημιουργία της,

⁴² Διαδικασία κατάθεσης αιτήματος ένταξης τακτικού προσωπικού σε προσωποπαγή θέση Ερευνητή ή Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα (ΕΛΕ) σε Ερευνητικά Κέντρα:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-01-13_252.pdf

παρότι ο ΣΕΙΤΕ ζήτησε⁴³ από το ΔΣ του ΙΤΕ την άμεση έναρξη της σχετικής διαδικασίας, με την αποστολή πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος προς το προσωπικό, ενημέρωση για τις δυνατότητες και τις πτυχές της διαδικασίας και άλλες παραμέτρους προς διασφάλιση διαυγών και αξιοκρατικών συνθηκών, καμία επίσημη ενημέρωση για όλους τους αιτηθέντες δεν πραγματοποιήθηκε.

Βάσει της ολοκληρωμένης, και σύμφωνης με την κείμενη νομοθεσία, διαδικασίας που πρότεινε⁴⁴ ο ΣΕΙΤΕ, ο αιτούμενος, συμπληρωματικά προς την αρχική του αίτηση που περιλάμβανε θέση Ερευνητή ή/και ΕΛΕ και - κατά εκτίμηση - βαθμίδα, θα έπρεπε να υποβάλει εντός της οριζόμενης από το Νόμο ημερομηνίας:

- συστάσεις από επιστήμονες ή/και προσωπικότητες από το επιστημονικό του αντικείμενο ή/και το πεδίο εργασίας του
- αναλυτικό βιογραφικό, με προτεινόμενη μορφοποίηση εκείνη που παρέχεται από την δωρεάν υπηρεσία Eurorpass, με παράθεση όλων των δημοσιεύσεων
- “research statement” στο οποίο θα γίνονταν παρουσίαση του έργου και των στόχων του αιτούμενου, καθώς και οι μελλοντικοί του στόχοι
- αποτύπωση όλων των βιογραφικών στοιχείων του μέσω συστήματος αυτό-αξιολόγησης στο οποίο αποτυπώθηκαν και εξειδικεύτηκαν τα κριτήρια κρίσης που εμπεριέχονταν στο Ν. 4310/14

Επιπλέον των παραπάνω, ο ΣΕΙΤΕ πρότεινε συγκεκριμένη διαδικασία κατάθεσης ενστάσεων υπό την ευθύνη του ΕΣΕΤ, η οποία θα παρείχε τον μέγιστο βαθμό αξιοπιστίας για το τελικό αποτέλεσμα.

Σημειώνεται ότι από την προτεινόμενη, από την νέα πολιτική ηγεσία του Υπ. Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων, έκδοση τροπολογίας για την εφαρμογή της διαδικασίας σε όλα τα ΕΚ, προκύπτουν σημαντικά προβλήματα που ήδη έχουν επισημανθεί⁴⁵ καθώς

⁴³ Εκκρεμότητες που απορρέουν από την ψήφιση του Ν. 4310/14, ελλιπής ολοκλήρωση διαδικασιών και μη απάντηση σε αιτήματα εργαζομένων στο ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2014-12-16_248.pdf

⁴⁴ Συστάσεις επί της διαδικασίας κρίσης για την κατάληψη προσωποπαγούς θέσης ερευνητή ή ειδικού λειτουργικού επιστήμονα στο ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-03-03_254.pdf

⁴⁵ Θέσεις και προτάσεις του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις για την ανώτατη εκπαίδευση, την έρευνα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις»

τροποποιούνται αναδρομικά διατάξεις που οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια σε ανεπιχειρήσιμα αποτελέσματα για τους αιτηθέντες. Συνοπτικά τα προβλήματα της προτεινόμενης από το Υπουργείο διάταξης αφορούν:

- Τη περιοριστική χρήση του όρου «Ερευνητή ή ΕΛΕ» αντί του προηγούμενα διατυπωμένου όρου «Ερευνητή/ΕΛΕ» (ισοδύναμα ή/και), τη δήλωση βαθμίδας και την αναδρομική μεταβολή ως προς το δυσμενέστερο του νομικού καθεστώτος εργασίας του αιτούμενου (από αορίστου χρόνου ή μονίμου σε ορισμένου χρόνου). Με τον τρόπο αυτό ο αιτούμενος οδηγείται στο να αυτοπεριορίσει το αίτημά του μόνο για μια κατηγορία Ερευνητή/ΕΛΕ και σε συγκεκριμένη βαθμίδα κατά τη δική του κρίση, χωρίς αυτή του την επιλογή να μπορεί να την εδράζει με ασφάλεια στα κριτήρια που θέτει ο νόμος, τα οποία είναι αρκετά ασαφή και αόριστα (και όχι ποσοτικά ή ποιοτικά μετρήσιμα), και συνεπώς δεν μπορούν να οδηγήσουν μετά βεβαιότητας σε συγκεκριμένο (θετικό) αποτέλεσμα ή αντιπροσωπευτικό των βιογραφικών του στοιχείων (υποαξιολόγηση).
- Το «νομικό παράλογο» του καθορισμού του γνωστικού αντικείμενου της θέσης του αιτηθέντα από τον Διευθυντή του Ινστιτούτου ή το ΕΓΣΙ και όχι από τον ίδιο, καθώς είναι προφανώς αδύνατον να έχουν καλύτερη γνώση του βιογραφικού και των ερευνητικών επιτευγμάτων ενός αιτούμενου από τον ίδιο, με ορατό κίνδυνο η κρίση να οδηγηθεί σε αρνητικό αποτέλεσμα λόγω μη συσχετισμού του γνωστικού αντικείμενου με το ερευνητικό του πεδίο.
- Την μη ύπαρξη καθορισμένης διαδικασίας ενστάσεων για την διασφάλιση της εγκυρότητας του αποτελέσματος, και για την αποτροπή προειλημμένου αρνητικού αποτελέσματος κρίσης.



Βάσει του άρθ. 7 του ΠΝΠ⁴⁶ της 8/10/2015, η διαδικασία κρίσης και ένταξης σε θέση Ερευνητή/ΕΛΕ αναστάληκε έως τις 31/12/2015.

του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-06-26_259.pdf

⁴⁶ Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου: Ρύθμιση κατεπειγόντων θεμάτων των Υπουργείων Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού,

Η νεότερη έκδοση της διαδικασίας αξιολόγησης και κρίσης, όπως αυτή έχει αποτυπωθεί σε νεότερες εκδόσεις του υπό διαμόρφωση σχεδίου Νόμου για την Έρευνα, περιλαμβάνει παράγοντες που την καθιστούν υποκειμενική και τα αποτελέσματά μη διαυγή. Προς τούτο, οι θέσεις και οι προτάσεις του ΣΕΙΤΕ εξακολουθούν⁴⁷ να βρίσκουν εφαρμογή.

Εκκρεμείς δικαστικές διαδικασίες για άδεια εκμετάλλευσης τεχνολογίας εργαζομένου και επακόλουθης καταγγελίας σύμβασης ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

Ο ΣΕΙΤΕ ενημερώθηκε αναλυτικά, και με προσκόμιση όλων των σχετικών εγγράφων, από μέλος του για υπό δικαστική διερεύνηση υπόθεση άδειας εκμετάλλευσης τεχνολογίας, η οποία μετά από αλληπάλληλες νομικές και διοικητικές διενέξεις οδήγησε σε καταγγελία της σύμβασής του (ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) από μέρους του ΙΤΕ για πειθαρχικά αδικήματα.

Με δεδομένο ότι κάθε είδους ενημέρωση (προφορική ή/και έγγραφη) για υποθέσεις εργαζομένων, καθώς και κάθε συνοδευτικό τεκμηριωτικό υλικό αποτελεί προσωπικό δεδομένο του εργαζομένου, όλα τα μέλη ΔΣ του ΣΕΙΤΕ δεσμεύονται για τη διαφύλαξη του απορρήτου της ενημέρωσης αυτής, η οποία μπορεί να αρθεί μόνο κατόπιν επιθυμίας του ίδιου του εργαζομένου, ενώ και τα όποια έγγραφα του ΣΕΙΤΕ δεν δημοσιεύονται.

Επιγραμματικά το ΔΣ, αναλύοντας εξονυχιστικά τα στοιχεία υπό το πρίσμα της ισχύουσας Νομοθεσία όσον αφορά το σκέλος της καταγγελίας της σύμβασης, διαπίστωσε τα παρακάτω:

- ο εργαζόμενος δεν κλήθηκε ουδέποτε σε απολογία από το Υπηρεσιακό Πειθαρχικό Συμβούλιο και

Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων και Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων: http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/2015-10-08_ΠΔ_ΦΕΚ127.pdf

⁴⁷ Θέσεις και προτάσεις του ΣΕΙΤΕ επί διατάξεων του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις για την ανώτατη εκπαίδευση, την έρευνα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» του Υπουργείου Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-06-26_259.pdf

- δεν προϋπήρξε γνώμη του αρμόδιου Υπηρεσιακού Πειθαρχικού Συμβουλίου που δεν συγκλήθηκε

Ως εκ τούτου και κατά την άποψη του ΣΕΙΤΕ, οι δύο απολύτως αναγκαίες προϋποθέσεις εκ της κείμενης Νομοθεσίας για την καταγγελία της συμβάσης δεν είχαν εφαρμογή στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Επιπρόσθετα, δεδομένου ότι στο ΙΤΕ δεν υπάρχει καταγεγραμμένη και να εφαρμόζεται διαδικασία παράδοσης - παραλαβής σε περίπτωση αποχώρησης ενός εργαζομένου, δεν θα μπορούσε στην προκειμένη περίπτωση μία τέτοια διαδικασία να εφαρμοστεί καλώντας μάλιστα τον εργαζόμενο να υπογράψει υπεύθυνη δήλωση δεσμευτική έναντι του Νόμου.

Ο ΣΕΙΤΕ έχει την άποψη ότι ακόμα και σε περιπτώσεις ομαλής λήξης μίας συνεργασίας, ο εργαζόμενος οφείλει να παραδώσει μόνο εκείνο το μέρος της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας που αφορά την επαγγελματική του ιδιότητα, σε πλήρη συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Στο σημείο αυτό τονίζεται ότι στο ΙΤΕ, αναφορικά με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, δεν δίδεται προηγούμενη ενημέρωση στους εργαζομένους σχετικά με το τι οφείλουν να διατηρούν ως εργασιακό στοιχείο και τι αποτελεί προσωπικό δεδομένο.

Όλα τα παραπάνω που παρουσιάζονται ευλόγως συνοπτικά, κατατέθηκαν με Ένορκη Βεβαίωση του Προέδρου του ΣΕΙΤΕ ενώπιον Δικαστηρίου.

Τέλος, με αφορμή τη συγκεκριμένη περίπτωση σε σχέση με τα πνευματικά δικαιώματα έργου διανόησης εργαζομένων (πρωτοδικώς η υπόθεση χειρισμού των δικαιωμάτων έχει δικαιώσει τον εργαζόμενο), ο ΣΕΙΤΕ για την καλύτερη ενημέρωση των συναδέλφων δημιούργησε⁴⁸ σχετικό τμήμα στον ιστοχώρο του, όπου μπορούν να λάβουν μία γενική εικόνα της προστασίας που τους παρέχει η ισχύουσα Νομοθεσία.



Τα μέλη του ΔΣ έχουν γνώση ενεργειών και παραλήψεων ως προς το σκέλος της καταγγελίας συμβάσης ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και της εκκρεμούς δικαστικής της κρίσης.

⁴⁸ Προστασία πνευματικών δικαιωμάτων έργου διανόησης εργαζομένων:

<http://www.forth.gr/se/laws09.php>

Διαγραφή 11 μελών του ΣΕΙΤΕ κατόπιν αιτήματός τους

Μέλη του ΣΕΙΤΕ εργαζόμενοι στο ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ, με πρωτοκολλημένη επιστολή στη Γραμματεία του Ινστιτούτου (22/2/13), ενημέρωσαν τον Διευθυντή του Ινστιτούτου για απόφαση που έλαβαν και σύμφωνα με την οποία όρισαν «εκπρόσωπο των εργαζομένων» στο ΙΕΧΜΗ ένα μέλος του ΣΕΙΤΕ, μη εκλεγμένο, ο οποίος εφεξής (από την ημερομηνία της επιστολής) «αναλαμβάνει να συγκαλεί συναντήσεις εργαζομένων και να μεταφέρει τις απόψεις και τις αποφάσεις των εργαζομένων Δ&Τ προσωπικού στη Διοίκηση ή όπου χρειαστεί».

Ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ με ηλεκτρονική επιστολή του (26/2/13) κατέστησε σαφές προς πάσα κατεύθυνση ότι η συγκεκριμένη κίνηση δεν έχει Καταστατική ισχύ, είναι πειθαρχικώς κολάσιμη, πλην όμως ζήτησε από τα μέλη του ΔΣ να αντιμετωπιστεί με ηπιότητα. Κατόπιν μάλιστα κατάθεσης του αιτήματος και προς τον ΣΕΙΤΕ (4/3/2013) για ορισμό "εκπροσώπου", το ΔΣ το έκρινε⁴⁹ σύμφωνα με το Καταστατικό του ΣΕΙΤΕ ως παράτυπο και βεβαίως δεν το έκανε αποδεκτό. Σε αυτό το πλαίσιο ακολούθησε πληθώρα τηλεφωνικών επαφών με τον οριζόμενο από τα μέλη του ΙΕΧΜΗ ως εκπρόσωπό τους, καθώς και με άλλα μέλη του συλλόγου στην Πάτρα και ανταλλαγή σχετικών με το ζήτημα ηλεκτρονικών μηνυμάτων, προκειμένου να βρεθεί μία λογική λύση εντός των ορίων του Καταστατικού του Συλλόγου.

Σε αυτές τις τηλεφωνικές επικοινωνίες ο εκπρόσωπος αξίωνε προνομιακή αντιμετώπιση σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη του ΣΕΙΤΕ, με ενδεικτικό στοιχείο αυτής το παράλογο (και παράνομο) αίτημα να παραχωρηθεί η λίστα των emails των μελών (και μη) του ΣΕΙΤΕ. Επιπρόσθετα ζητήθηκε να μπορούν τα μέλη του ΣΕΙΤΕ στο ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ να προχωρούν σε ανακήρυξη εκπροσώπου των εργαζομένων στο ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ μέσα στο ΔΣ του συλλόγου κατ' επιλογή τους, ορισμένοι εξ αυτών να ψηφίζουν χωρίς προηγουμένως να είναι οικονομικά τακτοποιημένοι κ.α.. Ταυτόχρονα ζητήθηκε λεπτομερής επίσημη έγγραφη πληροφόρηση των όσων συζητούνταν κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του ΔΣ.

Στην έκτακτη Γενική Συνέλευση (ΓΣ) για το θέμα που διενεργήθηκε στις 11/4/2013, το μέλος του ΣΕΙΤΕ που είχε ορισθεί ως εκπρόσωπος των εργαζομένων στο ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ προχώρησε σε προφορική πρόταση μομφής κατά του Γενικού Γραμματέα (ΓΓ) του ΔΣ, χωρίς να τηρηθεί η σχετική Καταστατική διαδικασία, ζητώντας την αποπομπή του και την αντικατάστασή του από αναπληρωματικό μέλος του ΔΣ. Προς ενίσχυση της πρότασής του δήλωσε

⁴⁹ Αρνητική απάντηση σε αίτημα εκπροσώπησης χωρίς Καταστατική ισχύ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-04-03.pdf

ευθαρσώς κατά την τοποθέτησή του ενώπιον της ΓΣ ότι «τον συγκεκριμένο ΓΓ δεν τον θέλουμε, διότι δεν τον ψηφίσαμε εμείς, τον εξέλεξε η Κρήτη». Η δε πρόταση μομφής δεν συνοδεύτηκε με κανένα στοιχείο προς τεκμηρίωσή της.

Στη συνέχεια έγιναν προσπάθειες ώστε να κατευναστούν τα πάθη, με αποκορύφωμα την – κατόπιν απόφασης της ΓΣ – μετάβαση στην Πάτρα του Προέδρου και της Αντιπροέδρου του ΔΣ με απώτερο σκοπό μέσα από κατ' ιδίαν και σε προσωπικό επίπεδο συνομιλίες να εξομαλυνθεί η όλη κατάσταση προς το συμφέρον του Συλλόγου και των μελών του, με διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων πάντα εντός των ορίων και δυνατοτήτων του Καταστατικού. Παρά και αυτές τις συνομιλίες, τα μέλη του ΣΕΙΤΕ στο ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ επέμειναν στην αρχική τους θέση, ενώ ακολούθως σε μία περίπτωση στάλθηκε ηλεκτρονικό μήνυμα από συνάδελφο του ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ με ανεπίτρεπτους χαρακτηρισμούς. Ως εξέλιξη αυτών των περιστατικών και γενικότερα της θέλησης συναδέλφων του ΙΕΧΜΗ/ΙΤΕ, στις 20 Ιουνίου 2013 ελήφθη αίτημα διαγραφής 11 μελών από το μητρώο του ΣΕΙΤΕ, για το οποίο μάλιστα ζητήθηκε η αποστολή σχετικής βεβαίωσης παραλαβής (η οποία απεστάλη μέσω ταχυδρομείου και ηλεκτρονικά). Για τη διαδικασία και το αποτέλεσμα της, το ΔΣ αποτύπωσε⁵⁰ σε σχετικό ενημερωτικό τα στοιχεία και την άποψή του.

Υποστήριξη δικαστικής διαδικασίας για αποζημίωση εργαζομένων και επισκεπτών

Ο ΣΕΙΤΕ, συνέχισε και σε αυτή τη θητεία του την υποστήριξη του αιτήματος λήψης αποζημιώσεων για ζημιές σε οχήματα εργαζομένων και επισκεπτών στο ΙΤΕ από ιδιωτική εταιρία (ΛΑΤΟΜΙΚΗ).

Στο πλαίσιο αυτό κατέβαλλε τον Μάιο 2015 την αμοιβή της δικηγόρου κας Βιβής Δερμιτζάκη, η οποία που υπερασπίζεται το αίτημα (με κατάθεση αγωγής) στο δικαστήριο, και παράλληλα με την υποστήριξη της υπόθεσης με μαρτυρία στο ακροατήριο από τον συνάδελφο και Πρόεδρο της ΠΟΣΕΕΙΔ (και κυρίως γνώστη του θέματος και των πτυχών υπεράσπισής του) κ. Κώστα Θεοδωράκη, κατέβαλλε κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε αυτή η υπόθεση να ολοκληρωθεί με θετικό – για τους εργαζόμενους – αποτέλεσμα.

⁵⁰ Ενημέρωση επί τρεχόντων θεμάτων: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-07-11_208.pdf



Η δίκη, μετά από αρκετές αναβολές, πραγματοποιήθηκε στις 12/5/15 και αναμένεται η πρωτόδικη δικαστική απόφαση. Πιθανά, με την δικαστική απόφαση που θα προκύψει δεν θα διευθετηθεί οριστικά το ζήτημα, σε κάθε όμως περίπτωση η απόφαση αυτή θα αποτελέσει οδηγό για την όποια συνέχεια.

Στοχευμένη ενημέρωση από το Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης των εργαζομένων του ΙΤΕ για τα εργασιακά τους δικαιώματα, στον ιστοχώρο⁵¹ του ΣΕΙΤΕ εισάγονταν τεκμηριωμένες πληροφορίες από το δίκτυο υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ). Η ενημέρωση αυτή αφορούσε ισχύουσες - βάσει της κείμενης Νομοθεσίας - πρόνοιες, καθώς και αλλαγές στο νομικό πλαίσιο αναφορικά με εργασιακά, ασφαλιστικά και θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Ο ΣΕΙΤΕ, πέρα από αυτή τη γενική ενημέρωση, μέσω της υπηρεσίας του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ μπορεί να υποβάλει ερωτήματα που αφορούν οριζόντια εφαρμογή πτυχών της κείμενης νομοθεσίας ή/και εξατομικευμένα θέματα συγκεκριμένου εργαζομένου, εφόσον αυτός για κάποιο λόγο το επιθυμεί.



Ο ΣΕΙΤΕ υπέβαλε ερώτημα σχετικά με την αναγνώριση της προϋπηρεσίας του ΙΤΕ από το «στενό Δημόσιο». Βάσει και σχετικής Γνωμοδότησης του ΝΣΚ, με δεδομένο ότι το ΙΤΕ είναι Κρατικό ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που επιχορηγείται με πλέον του 50% και η διοίκησή του διορίζεται από αρμόδιο Υπουργό, η προϋπηρεσία αυτή πιθανώς μπορεί να αναγνωριστεί εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι παρακάτω προϋποθέσεις: α) απασχόληση κατά το σύνηθες δημοσιouπαλληλικό ωράριο, β) παροχή εργασίας στο χώρο του ΙΤΕ (της υπηρεσίας) με άμεση εποπτεία αυτής της εργασίας και γ) αμοιβή ανάλογη με εκείνη των προσλαμβανομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου

⁵¹ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων:
<http://www.forth.gr/se/laws08.php>

Γ. Δράσεις για την επαύξηση της ποιότητας στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων

Ο ΣΕΙΤΕ επιπλέον της συνδικαλιστικής του δράσης, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του Καταστατικού του και αποτυπώνεται σε προτάσεις και παρεμβάσεις για την εφαρμογή της νομοθεσίας, σχεδιάζει και υλοποιεί ενέργειες και δράσεις για την επαύξηση της ποιότητας στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων του ΙΤΕ. Στο πλαίσιο αυτό ο ΣΕΙΤΕ, μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων, συντονίζει τις παρακάτω δράσεις:

- Δράση αιμοδοσίας⁵²: σε συνεργασία με τον ιατρό του ΙΤΕ και με την υποστήριξη της μονάδας αιμοδοσίας του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου, ο ΣΕΙΤΕ συντονίζει την πραγματοποίηση, σε τακτά χρονικά διαστήματα, αιμοδοσίας στο ισόγειο του κεντρικού κτιρίου του ΙΤΕ.
- Ομάδα Εθελοντισμού⁵³: Ο ΣΕΙΤΕ με στόχο να βοηθήσει συνανθρώπους μας που δοκιμάζονται καθημερινά από την οικονομική κρίση ή άλλες οργανώσεις εθελοντών, συνέστησε Ομάδα Εθελοντισμού (ΟΕ-ΣΕΙΤΕ). Η ΟΕ-ΣΕΙΤΕ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων όπως τη συλλογή ειδών 1ης ανάγκης, τη μεθοδευμένη κατανομή των συλλεχθέντων σε συνανθρώπους μας που αποδεδειγμένα τα έχουν ανάγκη και τη συνεργασία με άλλους φορείς (π.χ. εθελοντική ομάδα GIVE, τοπικά δημοτικά διαμερίσματα κ.α).
- Παρεμβάσεις – Ψηφίσματα⁵⁴: Ενημερωτικά δελτία και επιστολές προς μέλη ή τρίτους
- Διοργάνωση εορτών – εκδηλώσεων⁵⁵
- Δράσεις διευκόλυνσης προς εργαζομένους⁵⁶
- Ανακύκλωση απορριμμάτων με ευθύνη της Τεχνικής Υπηρεσίας/ΙΤΕ⁵⁷

⁵² Αιμοδοσία: <http://www.forth.gr/se/activities02.php>

⁵³ Ομάδα Εθελοντισμού ΣΕΙΤΕ: <http://www.forth.gr/se/activities03.php>

⁵⁴ Παρεμβάσεις – Ψηφίσματα: <http://www.forth.gr/se/activities01.php>

⁵⁵ Διοργάνωση εορτών – εκδηλώσεων: <http://www.forth.gr/se/activities05.php>

⁵⁶ Δράσεις διευκόλυνσης προς εργαζομένους: <http://www.forth.gr/se/activities06.php>

⁵⁷ Ανακύκλωση απορριμμάτων με ευθύνη της ΤΥ/ΙΤΕ: <http://www.forth.gr/se/activities07.php>

Αποτελέσματα Ομάδας Εθελοντισμού

Η ΟΕ-ΣΕΙΤΕ ξεκίνησε τις δράσεις της τον Ιανουάριο του 2013. Βασικός σκοπός ίδρυσης της ομάδας, στην οποία μπορούν να συμμετέχουν μέλη ή μη του ΣΕΙΤΕ, ήταν η συλλογή ειδών πρώτης ανάγκης, όπως επίσης βιβλία, παιχνίδια και φάρμακα, τα οποία στη συνέχεια παραδίδονται σε τακτική βάση σε φορείς κοινωνικής φροντίδας του Ν. Ηρακλείου, ή όπου αλλού έχει προγραμματιστεί.

Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία, που στηρίχθηκε στη βοήθεια και τη συνεργασιμότητα όλων των εθελοντών - μελών της ομάδας, έφερε τακτικά γόνιμα αποτελέσματα και σύμπραξη με πολλούς φορείς όπως:

- Διακονία της Αγάπης, Ιερά Αρχιεπισκοπή Κρήτης
- Στέγη Ανηλίκων Ηράκλειου (Φανουράκειο Ίδρυμα)
- Κέντρο Παιδικής Μέριμνας Θηλέων Ηρακλείου
- Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός (Τμήμα Μοιρών)
- Πολιτιστικό Σύλλογο Αι Γιάννη, στην Ομάδα Αγάπης
- ΣΥΛΛΟΓΟΣ "ΕΥ ΖΩ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΡΚΙΝΟ για τον ΞΕΝΩΝΑ ΠΑΓΝΗ"
- «Κέντρο Στήριξης Οικογένειας και Παιδιού»
- Ομάδα αλληλεγγύης και προσφοράς GIVE
- Ι.Μ. Παναγίας Καλυβιανής-Ορφανοτροφείο

Ενδεικτικές του έργου της ΟΕ-ΣΕΙΤΕ δράσεις αποτέλεσαν:

- Η συλλογή σχολικών ειδών σε συνεργασία με τα χωριά SOS, τη Στέγη ανηλίκων Ηρακλείου και το Κέντρο Στήριξης Παιδιού και Οικογένειας στο Ηράκλειο της Κρήτης
- Εκδηλώσεις για τη συλλογή τροφίμων μακράς διάρκειας σε συνεργασία με τον "Ξενώνα για την Κακοποιημένη Γυναίκα και το Παιδί"
- Δράσεις για την προστασία του περιβάλλοντος όπως εκείνη για την προστασία του υγροτόπου στην εκβολή του Καρτερού σε συνεργασία με τη WWF Ελλάς

Ευελπιστούμε η επιτυχής αυτή πρωτοβουλία να συνεχιστεί καθώς πέρα από το ουσιαστικό της έργο, υλοποιεί ταυτόχρονα και τις θεμελιώδεις αρχές του αλτρουισμού και της ευεργεσίας στις οποίες στηρίζεται η λειτουργία του ΣΕΙΤΕ.

Αιμοδοσία

Οι εθελοντικές αιμοδοσίες πραγματοποιήθηκαν (όπως έχει καθιερωθεί στο ισόγειο του κεντρικού κτιρίου του ΙΤΕ) ανά τακτά χρονικά διαστήματα, σε συνεργασία με τον ιατρό του ΙΤΕ και με την υποστήριξη της μονάδας αιμοδοσίας του ΠΑΓΝΗ. Οι ημέρες που αυτές πραγματοποιήθηκαν κατά την θητεία του ΔΣ ήταν:

- Δευτέρα 12 Οκτωβρίου 2015 και ώρα 10.00 – 13.00
- Τρίτη 5 Μαΐου 2015 και ώρα 10.00 – 13.00
- Τρίτη 12 Δεκεμβρίου 2014 και ώρα 10.00 – 13.00
- Τρίτη 11 Μαρτίου 2014 και ώρα 10.00 – 13.00
- Τετάρτη 10 Ιουλίου 2013 και ώρα 10.00 – 13.00
- Τρίτη 19 Φεβρουαρίου 2013 και ώρα 10.00 – 15.00

Ευχόμαστε η συγκεκριμένη δράση να βοηθά μόνο ελαφρές περιπτώσεις, και επ' ουδενί συναδέλφους μας. Για την παράθεση και μόνο των στατιστικών αναφέρουμε ότι κατά τη διάρκεια της τριετίας:

- εξυπηρετήθηκαν 43 αιτήματα για αίμα
- υπάρχουν 244 φιάλες αίμα στην ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ του ΠΑΓΝΗ

Παράλληλα με την συνεισφορά στο έργο της διαχείρισης της εθελοντικής αιμοδοσίας, ο ΣΕΙΤΕ ανέλαβε την πρωτοβουλία ώστε η «ad hoc διαμορφωμένη» εθελοντική δράση να αποκτήσει χαρακτηριστικά επίσημα αναγνωρισμένης διαδικασίας αιμοδοσίας. Προς τούτο ο ΣΕΙΤΕ τον Οκτώβριο 2014 εγγράφηκε⁵⁸ στο Εθνικό Μητρώο Αιμοδοτών (ΕΜΑ) στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου “Κεντρικές Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες Διαχείρισης Εθνικού Μητρώου Εθελοντών Αιμοδοτών”, όπου και διατηρούνται επικαιροποιημένες τις πληροφορίες του συλλόγου για τον σκοπό.

Γιορτές – Εκδηλώσεις

Παραδοσιακά ο ΣΕΙΤΕ, κατά την χριστουγεννιάτικη – πρωτοχρονιάτικη περίοδο, καθώς και σε εκείνη του Πάσχα, διοργανώνει γιορτή για τα παιδιά των εργαζομένων στο ΙΤΕ. Αυτές τις εκδηλώσεις, επιπλέον της σύσφιξης των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων,

⁵⁸ Εθνικό Μητρώο Αιμοδοτών: <http://www.blooddonorregistry.gr/>

αποτελούν μεταξύ άλλων και ευκαιρία για δράσεις βοήθειας προς φορείς κοινωνικής φροντίδας (κυρίως) της πόλης του Ηρακλείου. Στις εκδηλώσεις αυτές προσφέρουν αφιλοκερδώς τις υπηρεσίες τους αρκετοί συναδέλφοι και καλλιτέχνες, ενώ τα τελευταία τρία χρόνια πολύτιμος αρωγός αυτών αποτελεί η εταιρεία «Δημιουργίες Γεύσεων» και οι εργαζόμενοί της, οι οποίοι έχουν ανταποκριθεί πλήρως στις απαιτήσεις διαφορετικών κατηγοριών εκδηλώσεων, διαθέτοντας ειδικευμένο προσωπικό το οποίο επιδεικνύει σοβαρότητα, επαγγελματισμό και συνέπεια.

Ενδεικτικά ορισμένες γιορτές που διοργανώθηκαν:

- Πασχαλινή γιορτή 7 Απριλίου 2015: Γιορτή λαμπάδας στο ΙΤΕ, με παράλληλη συλλογή ειδών πρώτης ανάγκης που δόθηκαν σε φορείς κοινωνικής φροντίδας της πόλης του Ηρακλείου.
- Πρωτοχρονιάτικη γιορτή 9 Ιανουαρίου 2015: θεατρική παράσταση "Η ΦΑΡΜΑ ΤΩΝ ΖΩΩΝ" στο αμφιθέατρο του ΙΤΕ «Γ. Λιάνης»
- Εκδήλωση 5 Νοεμβρίου 2014: Ομιλία της "Θετικής Δράσης" με τίτλο "Η τέχνη του "σχετίζεσθαι". Απλή, γνήσια και αποτελεσματική επικοινωνία στο ζευγάρι, την οικογένεια και την εργασία", Γ. Ραμπαλάκος – Ε. Κριτσωτάκη
- Πασχαλινή εορτή 11 Απριλίου 2014: εκδήλωση με τίτλο "Φτιάχνω Πασχαλινές Κατασκευές", με σκοπό την συλλογή τροφίμων μακράς διαρκείας, χαρτικών, απορρυπαντικών και άλλων ειδών πρώτης ανάγκης, που δόθηκαν στον "Ξενώνα για την Κακοποιημένη Γυναίκα και το Παιδί"
- Χριστουγεννιάτικη γιορτή 20 Δεκεμβρίου 2013
- Χριστουγεννιάτικη γιορτή 19 Δεκεμβρίου 2012: δωρεάν διάθεση 200 αντιτύπων του βιβλίου των ΠΕΚ «Το σπίτι των ήχων», Claudio Abbado, τα οποία διανεμήθηκαν ως δώρα σε παιδιά συναδέλφων

Για τα παιδιά των συναδέλφων σε έδρες του ΙΤΕ σε άλλες πόλεις πλην Ηρακλείου, που δεν μπορούν να παραβρεθούν στις εορταστικές εκδηλώσεις, παρέχεται δωρεάν εισιτήριο για να παρακολουθήσουν μια κινηματογραφική ταινία ή θεατρική παράσταση της αρεσκείας τους στην πόλη τους.

Δράσεις διευκόλυνσης προς εργαζομένους

Ο ΣΕΙΤΕ ανέλαβε⁵⁹ πρωτοβουλίες για δράσεις που αποσκοπούν στην ελάφρυνση των εργαζομένων του ΙΤΕ, μέσω προσφοράς εκππτώσεων ή υπηρεσιών από τρίτους. Αυτές ήταν:

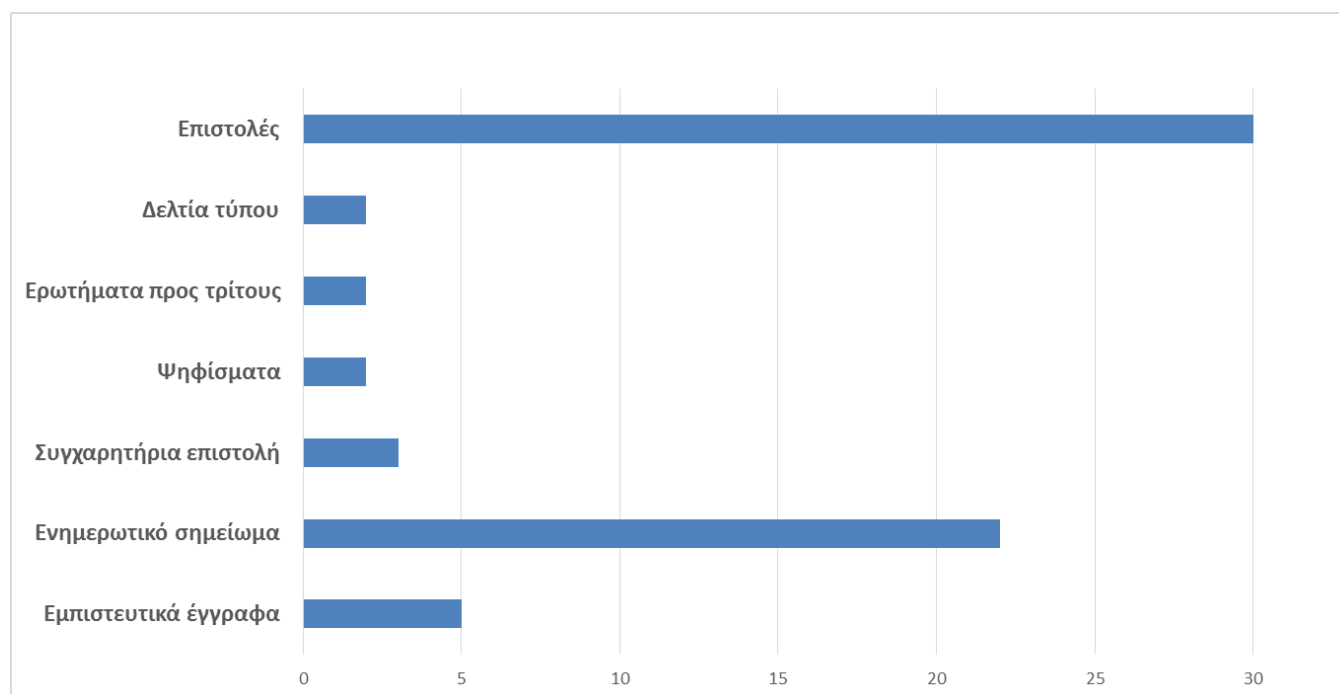
- 27 Ιανουαρίου 2014: Έκπτωση σε τιμές εισιτηρίων των Μινωικών Γραμμών για τους εργαζομένους του ΙΤΕ. Η έκπτωση άρχισε να εφαρμόζεται από το 2014 και εξακολουθεί και για το 2015. Αντίστοιχο αίτημα προς την ANEK LINES δεν έγινε δεκτό.
- 17 Οκτωβρίου 2013: Προτάσεις ΔΣ ΣΕΙΤΕ για την διευκόλυνση της μετακίνησης των εργαζομένων του ΙΤΕ με τη χρήση του ΚΤΕΛ Ηρακλείου.
- 24 Σεπτεμβρίου 2013: Αίτημα στελέχωσης του 2ου Δημοτικού Βουτών με δασκάλους ειδικοτήτων.

Τέλος, ο ΣΕΙΤΕ όταν απαιτήθηκε, πραγματοποίησε δράσεις οικονομικής ενίσχυσης συναδέλφων οι οποίοι βρέθηκαν εκτάκτως σε δυσχερή θέση.

⁵⁹ Δράσεις διευκόλυνσης προς εργαζομένους: <http://www.forth.gr/se/activities06.php>

Δ. Στατιστικά στοιχεία

Αριθμός και είδος επιστολών



Εικόνα 5: Κατηγορίες εξερχόμενων εγγράφων

Επισκεψιμότητα ιστοχώρου (3-11-2012 έως 30-10-2015)

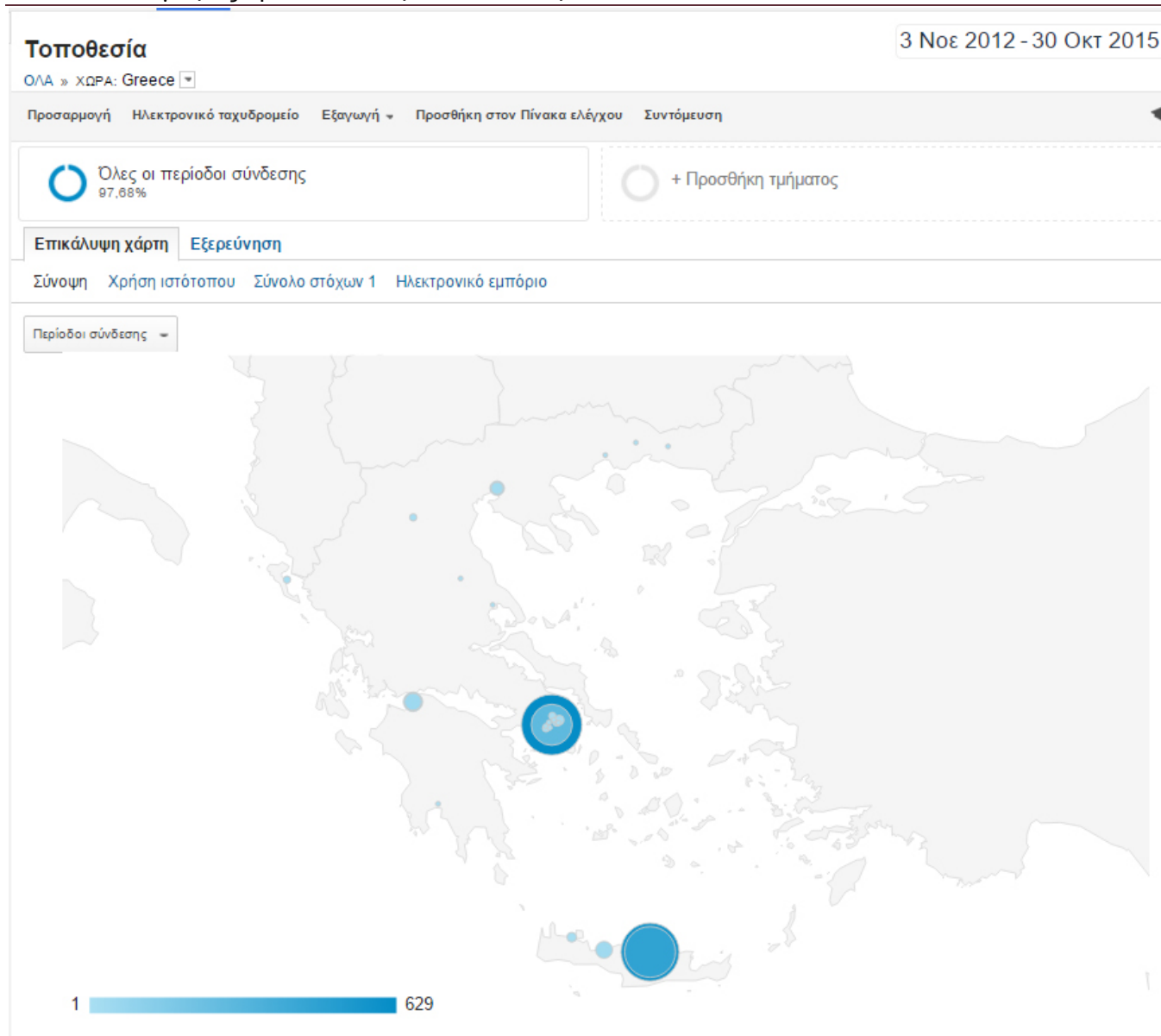
| Σελίδα | Προβολές σελίδας | Μοναδικές προβολές σελίδας | Μέσος χρόνος στη σελίδα | Είσοδοι | Ποσοστό εγκατάλειψης | % εξόδων |
|------------------------|---|---|--|---|--|--|
| | 6.112 % του συνόλου: 100,00% (6.112) | 4.587 % του συνόλου: 100,00% (4.587) | 00:02:26 Μέσος όρος για προβολή: 00:02:26 (0,00%) | 2.446 % του συνόλου: 100,00% (2.446) | 51,67% Μέσος όρος για προβολή: 51,67% (0,00%) | 40,02% Μέσος όρος για προβολή: 40,02% (0,00%) |
| 1. /se/ | 2.194 (35,90%) | 1.584 (34,53%) | 00:03:47 | 1.555 (63,57%) | 41,68% | 50,73% |
| 2. /se/laws.php | 600 (9,82%) | 418 (9,11%) | 00:02:29 | 41 (1,68%) | 12,24% | 21,83% |
| 3. /se/laws08.php | 450 (7,36%) | 372 (8,11%) | 00:03:23 | 326 (13,33%) | 76,69% | 68,44% |
| 4. /se/association.php | 365 (5,97%) | 265 (5,78%) | 00:00:35 | 25 (1,02%) | 41,67% | 20,00% |
| 5. /se/index.php | 317 (5,19%) | 232 (5,06%) | 00:03:48 | 66 (2,70%) | 47,76% | 42,59% |
| 6. /se/activities.php | 265 (4,34%) | 200 (4,36%) | 00:00:26 | 5 (0,20%) | 40,00% | 9,81% |
| 7. /se/laws01.php | 221 (3,62%) | 155 (3,38%) | 00:03:01 | 32 (1,31%) | 56,25% | 37,56% |
| 8. /se/laws05.php | 202 (3,30%) | 173 (3,77%) | 00:03:52 | 96 (3,92%) | 87,50% | 60,40% |
| 9. /se/laws04.php | 171 (2,80%) | 138 (3,01%) | 00:01:49 | 38 (1,55%) | 81,58% | 37,43% |
| 10. /se/laws09.php | 171 (2,80%) | 161 (3,51%) | 00:04:53 | 119 (4,87%) | 93,28% | 77,19% |

Εικόνα 6: Περιοχές του ιστοχώρου (ιστοσελίδες) με τη μεγαλύτερη επισκεψιμότητα

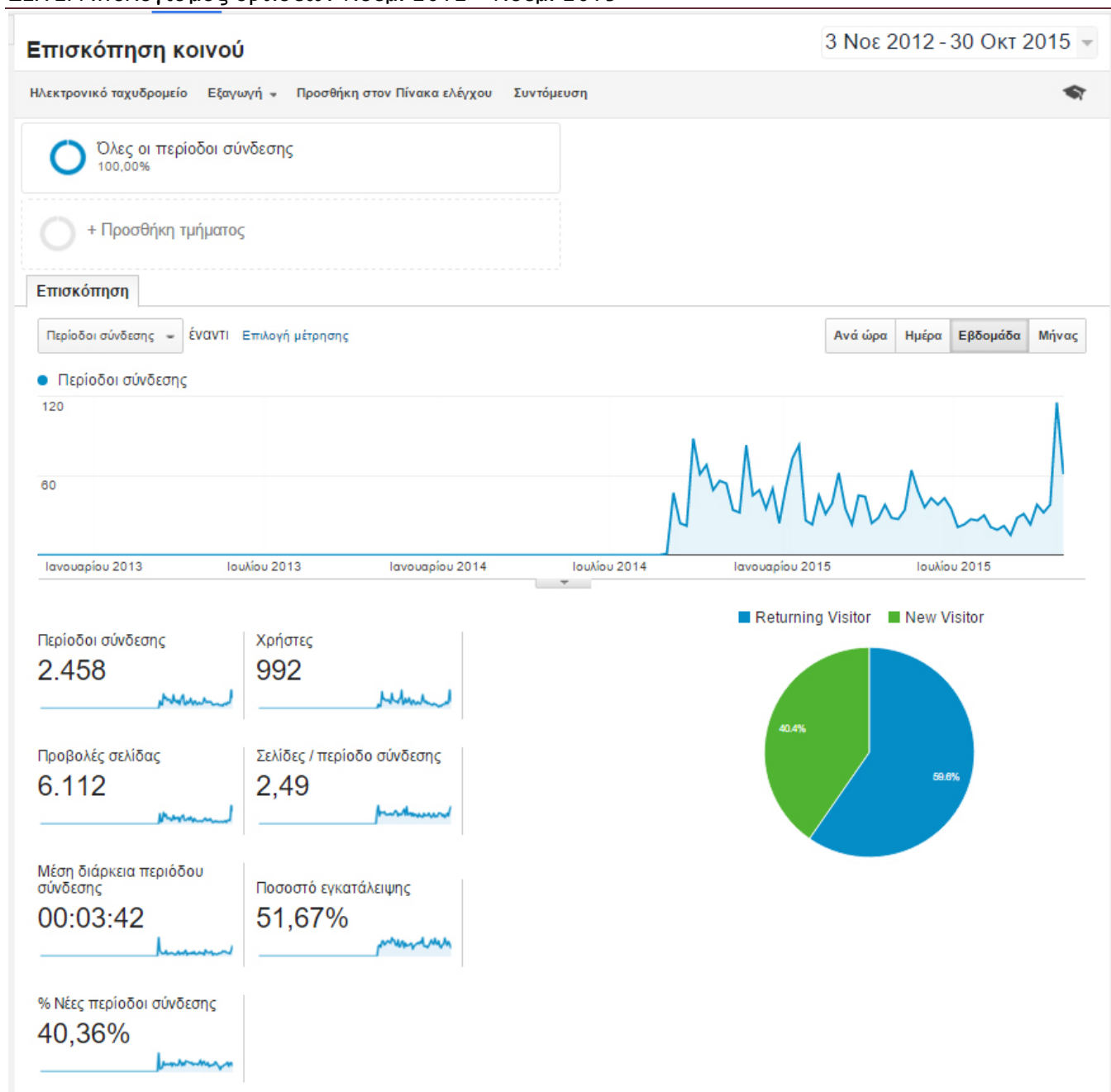
ΣΕΙΤΕ: Απολογισμός δράσεων Νοεμ. 2012 - Νοεμ. 2015

| Πόλη | Περίοδοι σύνδεσης | Περίοδοι σύνδεσης |
|------------------|--|--|
| | 2.401 % του συνόλου: 97,68% (2.458) | 2.401 % του συνόλου: 97,68% (2.458) |
| 1. Athens | 629 | 26,20% |
| 2. Heraklion | 567 | 23,62% |
| 3. Heraklion | 460 | 19,16% |
| 4. Athens | 287 | 11,95% |
| 5. (not set) | 91 | 3,79% |
| 6. (not set) | 76 | 3,17% |
| 7. Patras | 57 | 2,37% |
| 8. Patras | 45 | 1,87% |
| 9. Rethimno | 40 | 1,67% |
| 10. Thessaloniki | 30 | 1,25% |
| 11. Thessaloniki | 25 | 1,04% |
| 12. Greece | 17 | 0,71% |
| 13. Chalandri | 14 | 0,58% |
| 14. Vrilissia | 13 | 0,54% |
| 15. Chania | 12 | 0,50% |
| 16. Acharnes | 5 | 0,21% |
| 17. Pireas | 5 | 0,21% |
| 18. Corfu | 4 | 0,17% |
| 19. Kozani | 4 | 0,17% |
| 20. Xanthi | 3 | 0,12% |

Εικόνα 7: Πόλεις προέλευσης τελικών χρηστών με τη μεγαλύτερη επισκεψιμότητα στον ιστοχώρο



Εικόνα 8: Γεωγραφική αναπαράσταση της προέλευσης τελικών χρηστών με τη μεγαλύτερη επισκεψιμότητα στον ιστοχώρο



Εικόνα 9: Γενικά στοιχεία επισκεψιμότητας (περίοδοι, προβολές, διάρκεια, κ.α.)

Ε. Προτάσεις προς το ΔΣ του ΙΤΕ για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος

Υποχρέωση αποστολής απάντησης σε κάθε αίτημα εργαζομένου

Αναφορικά με το πρόβλημα της μη απάντησης του ΙΤΕ – θετικής ή αρνητικής – με επίσημο έγγραφο τρόπο, στα διάφορα κατά καιρούς επίσημα αιτήματα των εργαζομένων, πέρα από τη μη συμβατότητα αυτής της πολιτικής με την κείμενη νομοθεσία⁶⁰, η προσέγγιση αυτή προκαλεί αναστάτωση στο προσωπικό, έλλειψη πληροφόρησης ακόμα και για αμιγώς προσωπικά θέματα, δυσαρμονία στον τρόπο διευθέτησης ζητημάτων ανά οργανική μονάδα και συνολικά δυσλειτουργία στο ΙΤΕ.

Σημειώνουμε ότι ακόμα και τα πλέον απλά ζητήματα, όπως αυτό ενημέρωσης μισθοδοσίας ενός εργαζομένου μέσω αυτόματης ηλεκτρονικής αποστολής μηνιαίου μισθολογικού σημειώματος, εν έτει 2015 δεν υφίσταται στο ΙΤΕ.

Προς τούτο, πέραν της απαιτούμενης αποστολής τεκμηριωμένης απάντησης σε κάθε αίτημα εργαζομένου, είναι αναγκαία η ψηφιοποίηση ορισμένων εσωτερικών διαδικασιών του ΙΤΕ, που θα αποτελέσει και καταλύτη αποσυμφόρησης των γραμματειών του ΙΤΕ.

Διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ

1. Η εκλογή εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ να μπορεί να διεξαχθεί ψηφιακά για το σύνολο ή μέρος του Προσωπικού, με χρήση αξιόπιστου ηλεκτρονικού συστήματος ψηφοφορίας το οποίο πιστοποιεί την αυθεντικότητα της ψήφου, τη μυστικότητα και το απαραβίαστο της ψηφοφορίας (π.χ., <http://zeus.grnet.gr/zeus/>).
2. Ο εκλεγμένος εκπρόσωπος (ή ο αναπληρωτής του) του Προσωπικού να μεταφέρει στο ΔΣ του ΙΤΕ τις θέσεις και προτάσεις του εκλεκτορικού σώματος. Επίσης οι δύο

⁶⁰ Δικαιώματα πολιτών – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση – Ν. 4325/2015: <http://www.forth.gr/se/pdfs/laws/ΔΙΑΔΙΠΥΔ-ΤΣΠΕΑΔ-Φ.18-οικ.16414-7ΝΚΟ465ΦΘΕ-ΤΧΘ.pdf>

να ενημερώνουν το αργότερο εντός δύο (2) εβδομάδων από την ημερομηνία της συνεδρίασης του ΔΣ του ΙΤΕ, το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ και τους εργαζομένους στο ΙΤΕ για τις συζητήσεις και τις αποφάσεις που λαμβάνει το ΔΣ του ΙΤΕ, και ειδικά για θέματα που αφορούν το προσωπικό.

Διαδικασία κατάθεσης αιτήματος ένταξης τακτικού προσωπικού σε προσωποπαγή θέση Ερευνητή ή Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα (ΕΛΕ)

Ενόψει της εκκρεμούσας νομοθετικής ρύθμισης για το θέμα, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί έλεγχος και άτυπη αξιολόγηση των βιογραφικών στοιχείων των αιτηθέντων, καθώς και μία καλόπιστη ενημέρωση για το πιθανό αποτέλεσμα αυτών των κρίσεων.

Η ημιτελής διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού του ΙΤΕ

Σε συνέχεια του ανοικτού θέματος της διαδικασίας αξιολόγησης και των προβλημάτων που έχουν επισημανθεί στην εφαρμογή της απαιτούνται:

1. Η ολοκλήρωση της διαδικασίας ελέγχου των πτυχίων και της ορθής αποτύπωσης της εργασιακής προϋπηρεσίας (παράγοντας της αξιολόγησης και της κρίσης για προαγωγή προσωπικού), με τη σχετική επίσημη ενημέρωση για τα αποτελέσματα αυτής σε καθένα από τους εργαζόμενους.
2. Να πραγματοποιηθεί η επίσημη ενημέρωση των εργαζομένων στο ΙΤΕ σχετικά με τα νέα οργανογράμματα και τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας, όπως αυτά διαμορφώθηκαν με την τελευταία τροποποίηση του Εσ. Καν..
3. Η παράδοση σε όλους τους αξιολογούμενους σε όλα τα Ινστιτούτα/ΚΔ με επίσημο τρόπο των ατομικών τους αποτελεσμάτων.
4. Η συζήτηση των ατομικών αποτελεσμάτων της αξιολόγησης των εργαζομένων με τους Διευθυντές σε όλα τα Ινστιτούτα/ΚΔ, προκειμένου αυτά να τεκμηριωθούν και να δράσουν εποικοδομητικά για τη μελλοντική απόδοση του εργαζομένου ή να αντικρουστούν με τον προβλεπόμενο τρόπο από τον αξιολογούμενο.

Αναφορικά με τις προτάσεις⁶¹ του ΣΕΙΤΕ για αναθεώρηση της διαδικασίας αξιολόγησης:

⁶¹ Υποβολή προσθηκών – επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ: http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2013-12-11_230.pdf

- Να γίνει υποχρεωτική η αποστολή του Εντύπου Δ (εφόσον συμπληρώθηκε από τον αξιολογούμενο) προς τους αξιολογητές, ώστε να ληφθεί σοβαρά υπόψη στην αξιολόγησή τους.
- Να γίνει υποχρεωτική η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης του προσωπικού σε όλα τα Ινστιτούτα/ΚΔ, με τέτοιο τρόπο ώστε αυτά να μπορούν να συγκριθούν από τους εργαζομένους και να λειτουργήσουν ως κίνητρο βελτίωσης τους.
- Να τροποποιηθεί ο αριθμός των προϊσταμένων και το «βάρος» τους στον αλγόριθμο υπολογισμού του τελικού βαθμού της αξιολόγησης ενός εργαζόμενου. Προς τούτο να δοθεί η δυνατότητα στην Επιτροπή Αξιολόγησης και της ΚΔ, εφόσον το κρίνει σημαντικό, να διαφοροποιήσει, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασής της, τα «βάρη» της κρίσης (προϊσταμένου - χρηστών).
- Το Έντυπο Δ (που συμπληρώνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο-αξιολογούμενο) να πιστοποιείται από τους Προϊσταμένους κατ' ελάχιστο και πληρέστερα (ανά περίπτωση ή ανά ενότητα αυτού) από τους Χρήστες των υπηρεσιών ενός εργαζόμενου. Κατά συνέπεια, σαν πρώτο βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης, το Έντυπο Δ θα πρέπει να συμπληρώνεται υποχρεωτικά από το σύνολο των εργαζομένων, και στη συνέχεια να αποστέλλεται μαζί με τα σχετικά έντυπα αξιολόγησης στους Προϊσταμένους (Έντυπο Β) και Χρήστες (Έντυπο Α για τα Ινστιτούτα & Ε αντίστοιχα για την ΚΔ) των υπηρεσιών του εργαζόμενου προς πιστοποίηση.
- Όσον αφορά στα κριτήρια του συστήματος κρίσεων για προαγωγή των εργαζομένων στο ΙΤΕ, σε περιπτώσεις κοντινής βαθμολογίας εργαζομένων (το όριο της οποίας θα πρέπει να προσδιοριστεί), να λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα στο ΙΤΕ (ήτοι η συνολική προϋπηρεσία - σταδιοδρομία στο ΙΤΕ) ενός εργαζόμενου, οι ανάγκες ενός Ινστιτούτου ή της ΚΔ σχετικά με το αντικείμενο ευθύνης ενός εργαζόμενου, και οι προηγούμενες αξιολογήσεις και κρίσεις για προαγωγή ενός εργαζόμενου.
- Να κατασκευασθεί ένα διαδραστικό σύστημα εισαγωγής και επεξεργασίας των στοιχείων της αξιολόγησης (π.χ., διαδικτυακή υπηρεσία), με πρόνοια περί προστασίας του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Με τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου οι Επιτροπές Αξιολόγησης δεν θα χρειάζεται να καταναλώνουν χρόνο στην αποδελτίωση των αποτελεσμάτων, και θα μπορέσουν

να ασχοληθούν με τα πλέον σημαντικά ζητήματα των αξιολογήσεων, προς χάριν της ποιότητας και αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων τους.

- Για την αποφυγή ανισοκατανομής όσον αφορά την ποιότητα των αξιολογήσεων και κατ' επέκταση των κρίσεων και παρατηρήσεων των αξιολογητών, προ των αξιολογήσεων να δίδονται από τις επιτροπές σχετικές οδηγίες και επιστημόνσεις προς τους αξιολογητές, ώστε κατά το δυνατό να υπάρξει περισσότερη ομοιογένεια και προσοχή κατά τη συμπλήρωση των εντύπων.
- Προ της διαδικασίας κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού, και προς χάριν της διαύγειας της διαδικασίας και της αποφυγής τυχόν λαθών, θα πρέπει να προβλεφθεί η ενημέρωση των εργαζομένων που διαθέτουν την απαραίτητη προϋπηρεσία, ότι εισάγονται σε διαδικασία κρίσης για προαγωγή, καθώς επίσης η ημερομηνία από την οποία θα ισχύσει η τυχούσα προαγωγή των.
- Να εισαχθεί διαδικασία υποβολής ένστασης κατά της κρίσης για προαγωγή που έχει λάβει ο εργαζόμενος, διαδικασία που οφείλει να υφίσταται λόγω της κείμενης νομοθεσίας.
- Η αξιολόγηση του προσωπικού να παραμείνει κάθε δύο έτη, όπως προβλέπει ο Ε.Κ. του ΙΤΕ και υποστηρίζει το άρθρο 28 παρ. 6 του Νόμου 4024/2011, και η κρίση για προαγωγή να γίνεται σε ετήσια βάση όπως προβλέπει το άρθρο 7 παρ. 1 του ίδιου Νόμου.

Δημιουργία νέου εσωτερικού κανονισμού στο ΙΤΕ

Ο Εσ. Καν. του ΙΤΕ, σε πολλά του σημεία δεν συμμορφώνεται με τον Ν. 4310/14. Ως εκ τούτου, και παρά την εκ της παρ. 1 του άρθ. 7 της ΠΝΠ (ΦΕΚ 127/8-10-15) παράταση της σχετικής προθεσμίας έως τις 31/5/16, απαιτείται σοβαρή προεργασία για την επανακατασκευή του, πολύ περισσότερο στην περίπτωση που δεν διατεθεί πρότυπο Ενιαίου Εσωτερικού Κανονισμού για όλα τα ΕΚ υπό την ευθύνη του αρμόδιου Υπουργείου και της ΓΓΕΤ.

Εφόσον το Υπουργείο δεν προβεί σε σχετική ενέργεια προς την κατασκευή προτύπου, το ΙΤΕ θα μπορούσε να συστήσει επιτροπή εισήγησης που θα εργαστεί με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, και στην οποία θα πρέπει να συμμετέχουν δύο (2) εκπρόσωποι του ΣΕΙΤΕ, που με βάση το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο θα διαμορφώσει την τελική πρόταση προς το ΔΣ του ΙΤΕ.

Παράλληλα, με τη συνολική αναθεώρηση των περισσότερων άρθρων του Εσ. Καν., και το πρότυπο σύμβασης αορίστου χρόνου εργαζομένου στο ΙΤΕ οφείλει να αναθεωρηθεί κατ' ελάχιστον στα παρακάτω σημεία:

- ως προς το σκέλος της προστασίας του έργου διανόησης του εργαζομένου και
- ως προς το σκέλος της απαγόρευσης ανάληψης έργου εκτός ΙΤΕ

Χορήγηση επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας σε εργαζομένους του ΙΤΕ

Αναφορικά με το ανοικτό θέμα της χορήγησης επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας (Επ. ΕήΑΕ) σε εργαζομένους του ΙΤΕ, για το οποίο ο ΣΕΙΤΕ έχει ήδη ενημερώσει διεξοδικά, και σε συνέχεια της εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 67 του Ν. 4235/14, υπήρξε πλήρης ανταπόκριση από τις Διοικήσεις τεσσάρων Ερευνητικών Κέντρων – Ινστιτούτων (ΕΚ-Ι) ΝΠΙΔ και συγκεκριμένα των ΕΙΕ, ΕΚΕΒΕ «Α.ΦΛΕΜΙΝΓΚ», ΕΚΕΤΑ, και Ε.Ι.ΠΑΣΤΕΡ.

Θεωρούμε ότι στο ΙΤΕ υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων οι οποίες, σύμφωνα με το πνεύμα αλλά και το γράμμα της σχετικής νομοθεσίας, δικαιούνται πέρα από κάθε αμφισβήτηση το Επ. ΕήΑΕ. Επιπρόσθετα, το ΙΤΕ, όπως έδρασαν και σχεδόν όλα τα υπόλοιπα ΕΚ-Ι, έχει την εκ του Νόμου ευχέρεια να ζητήσει να συμπεριληφθούν στους ωφελούμενους επιπρόσθετες κατηγορίες εργαζομένων. Η όποια δε κατηγορία εργαζομένων δεν θα πρέπει σχετίζεται με τον συγκεκριμένο φορέα που εκείνοι εργάζονται παρά με το συγκεκριμένο είδος εργασίας τους, ώστε η συμπερίληψη μίας κατηγορίας να έχει οριζόντια εφαρμογή για όλα τα ΕΚ-Ι ΝΠΙΔ και ΝΠΙΔ.

ΣΤ. Προτάσεις προς τη Γενική Συνέλευση για αλλαγές στο Καταστατικό του ΣΕΙΤΕ

Θεσμοθέτηση διενέργειας ψηφιακών ψηφοφοριών για τη διενέργεια εκλογών και την έκφραση γνώμης

Ο ΣΕΙΤΕ, προκειμένου να υποστηριχθεί αποτελεσματικά η συμμετοχή εργαζομένων του ΙΤΕ σε έδρες του ΙΤΕ πέραν του Ηρακλείου, αλλά και σε εκείνους που για οιαδήποτε λόγο βρίσκονται σε αποστολή, παρουσίασε⁶² μία σύγχρονη και λειτουργική διαδικασία ψηφιακής ψηφοφορίας μέσω συστημάτων που πιστοποιούν την αυθεντικότητα της ψήφου, τη μυστικότητα και το απαραβίαστο της ψηφοφορίας.

Για τη διαμόρφωση της πρότασης, ελέγχθηκαν διάφορα συστήματα ψηφιακής ψηφοφορίας. Μετά από αξιολόγησή τους, εκείνο του 'Ψηφοφορίες «Ζεους»' προέκυψε ως το πλέον φιλικό προς τον τελικό χρήστη, ενώ η διάθεσή του σε ελληνική γλώσσα διευκολύνει και εργαζομένους με μικρή εμπειρία στη χρήση Η/Υ. Μάλιστα πέραν των τεχνικών του πλεονεκτημάτων, επιπρόσθετο λόγο επιλογής του αποτελεί η χρήση του σε αρκετά Ελληνικά Πανεπιστήμια, και ως εκ τούτου η υποστήριξή του είναι διασφαλισμένη.

Για την υποστήριξη ψηφιακών εκλογών απαιτείται η συμπλήρωση του άρθρου 34 (Αρχαιρεσίες) του Καταστατικού⁶³:

Η εκλογή μπορεί να διεξαχθεί ψηφιακά για το σύνολο ή μέρος του Προσωπικού, εφόσον υπάρχει διαθέσιμο για χρήση αξιόπιστο ηλεκτρονικό σύστημα ψηφοφορίας το οποίο πιστοποιεί την αυθεντικότητα της ψήφου, τη μυστικότητα και το απαραβίαστο της ψηφοφορίας. Σε αυτή την περίπτωση η Εφορευτική Επιτροπή κατασκευάζει - μέσω ψηφιακής διαδικασίας - το ηλεκτρονικό ψηφοδέλτιο το οποίο αποστέλλεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όσους έχουν πρωτύτερα δηλώσει ότι επιθυμούν να ψηφίσουν μέσω διαδικτύου και έχουν αποστείλει τα ζητούμενα προσωπικά στοιχεία (π.χ.,

⁶² Προτεινόμενη διαδικασία εκλογής εκπροσώπου του ειδικού επιστημονικού – τεχνικού και διοικητικού τακτικού προσωπικού ως μέλους με πλήρη δικαιώματα στο ΔΣ του ΙΤΕ:

http://www.forth.gr/se/pdfs/ΣΕΙΤΕ_2015-01-13_251.pdf

⁶³ Καταστατικό ΣΕΙΤΕ (μέρος 3): http://www.forth.gr/se/pdfs/Katastatiko/KatastatikoSEITE3_4.pdf

email, όνομα, επώνυμο, πατρώνυμο, αρ. κινητού τηλεφώνου, κ.α.). Η δυνατότητα ψηφιακής ψήφου παρέχεται την ημερομηνία διενέργειας των εκλογών, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα αυτοπρόσωπης ψήφου.

Η ψηφιακή ψηφοφορία μπορεί να αποτελέσει εργαλείο αντιπροσωπευτικής συλλογής απόψεων των μελών, καθώς στην πράξη η πλειοψηφία των μελών για διάφορους λόγους δεν συμμετέχει ενεργά όταν ζητείται η άποψή του. Ιδιαίτέρως σε περιπτώσεις θεμάτων όπου μόνο η Γενική Συνέλευση έχει την αρμοδιότητα λήψης απόφασης (π.χ., συμμετοχή σε απεργία), η μυστική και αντιπροσωπευτική αποτύπωση της γνώμης του σώματος δεν θα αφήνει δυνατότητες παρερμηνειών.

Για την υποστήριξη ψηφιακών ψηφοφοριών για έκφραση γνώμης απαιτείται η συμπλήρωση του άρθρου 29⁶⁴ (Καθήκοντα Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου) του Καταστατικού:

...και τηρεί τα βιβλία του Συλλόγου.

Το ΔΣ μπορεί να διενεργεί ψηφιακές ψηφοφορίες για έκφραση γνώμης των μελών σε θέματα αρμοδιότητας της Γενικής Συνέλευσης. Δικαίωμα συμμετοχής θα έχουν όλοι όσοι την περίοδο διενέργειας της ψηφοφορίας είναι ενεργά μέλη του Συλλόγου. Πρωτύτερα τα μέλη έχουν δηλώσει τα ζητούμενα προσωπικά στοιχεία (π.χ., email, όνομα, επώνυμο, πατρώνυμο, αρ. κινητού τηλεφώνου, κ.α.). Η διαδικασία ψηφοφορίας ορίζεται ως εξής: α) τουλάχιστον τρεις (3) ημερολογιακές ημέρες πριν τη διενέργεια ψηφοφορίας αποστέλλεται ηλεκτρονικά ατομική πρόκληση με όλα τα απαιτούμενα στοιχεία και το ψηφιακό ψηφοδέλτιο β) η ψηφιακή ψηφοφορία διενεργείται σε συγκεκριμένη ημερομηνία και για εύλογη χρονική περίοδο γ) τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας ανακοινώνονται εντός πέντε (5) ημερολογιακών ημερών από την ημέρα διενέργειας.

⁶⁴ Καταστατικό ΣΕΙΤΕ (μέρος 3): http://www.forth.gr/se/pdfs/Katastatiko/KatastatikoSEITE2_4.pdf

Z. Πρόταση για το επερχόμενο Νομικό Πλαίσιο

Ο ΣΕΙΤΕ οφείλει να συνεχίσει να έχει ενεργό συμμετοχή στη προσεχή διαβούλευση του υπό κατάρτιση νέου σχεδίου Νόμου (και σε κάθε άλλη αλλαγή του νομοθετικού πλαισίου που αφορά εργασιακά ζητήματα). Ορισμένες από τις τροπολογίες που εμπεριέχονται σε αυτό, εφόσον ψηφιστούν και εφαρμοστούν ομοιόμορφα στην πράξη (για παράδειγμα με την υιοθέτηση ενός προτύπου Ενιαίου Εσωτερικού Κανονισμού από όλα τα ΕΚ), λαμβάνουν για πρώτη φορά στην ιστορία υπόψη βασικές από τις πάγιες θέσεις του ΣΕΙΤΕ αλλά και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων σε Ερευνητικά Ιδρύματα Ιδιωτικού Δικαίου (ΠΟΣΕΕΙΙΔ), που διαχρονικά έχουν διεκδικήσει για απαραίτητες αλλαγές στο θεσμικό και εργασιακό πλαίσιο, αξιώνοντας τον ρόλο και την προσφορά κάθε εργαζομένου στα ΕΚ. Ταυτόχρονα όμως παρατηρείται έλλειψη λύσεων για σημαντικά θεσμικά προβλήματα που απαιτούν εγρήγορση, συνεννόηση και δράση.

Αυτές οι προωθούμενες αλλαγές αποτελούν μερική διόρθωση του θεσμικού πλαισίου, καθώς μεταξύ άλλων απουσιάζει τόσο η Ενοποίηση του Χώρου της Έρευνας, που κατ' ελάχιστο απαιτεί την ενιαία εποπτεία όλων των ερευνητικών μονάδων υπό ένα ενιαίο θεσμικό πλαίσιο και ένα κοινό σύστημα αξιολόγησης και ελέγχου πεπραγμένων των ΕΚ, όσο και γενναίες θεσμικές αλλαγές που επιτάσσει η πρακτικά επιβεβλημένη από το χρηματοδοτικό πλαίσιο Horizon 2020 «Χάρτα του Ερευνητή - Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών» (ΧκΚ), που διαμορφώνει ένα «ενοποιημένο» ευρωπαϊκό χώρο έρευνας. Και βεβαίως ο ΣΕΙΤΕ οφείλει να θέτει και να υποστηρίζει και άλλες πρόνοιες που δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτές τις προωθούμενες αλλαγές, τεκμηριώνοντας την κάθε του θεσμική απαίτηση.

Σε κάθε περίπτωση, επόμενο βήμα υλοποίησης του όποιου θεσμικού πλαισίου (Ν.4310/14 και τροπολογίες) είναι η δημιουργία του νέου εναρμονισμένου του Εσωτερικού Κανονισμού του ΙΤΕ. Η διαδικασία αυτή εμπεριέχει δυσκολίες καθώς απαιτεί πρακτική εμπειρία και νομική συμμόρφωση, ενώ κρύβει και κινδύνους για τυχόν παρεκκλίσεις από το ισχύον Κανονιστικό Πλαίσιο.

Επίλογος

Η δική μας προσπάθεια ολοκληρώνεται εδώ.

Τα μέλη του απερχόμενου ΔΣ ευχόμαστε καλή θητεία στους συναδέλφους που θα επιλεγούν από τους εργαζομένους του ΙΤΕ να αποτελέσουν το νέο ΔΣ του ΣΕΙΤΕ, να επανδρώσουν την Ελεγκτική Επιτροπή και να αποτελέσουν τους εκπροσώπους μας στο Ε.Κ.Η. και την Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.. Κάθε εκπροσώπηση είναι σημαντική και δρα επικουρικά για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Ευχόμαστε ολόψυχα καλή δύναμη και επιτυχία στο δύσκολο έργο όλων των θεσμικών εκπροσώπων, θεωρώντας αυτονόητη και επιβεβλημένη τη συμβολή και την ενεργό συμμετοχή όλων μας, προκειμένου το έργο τους να έχει την αναγκαία στήριξη για να πετύχει τους σκοπούς του.