

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΕΝΤΡΟΥ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΩΝ ΠΗΓΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Απόφ. Πρωτοδικείου Αθηνών 7612/30-12-2002 Αριθμός 721751/03

Έδρα: 19^ο χλμ. Λεωφ. Μαραθώνος, 190 09 Πικέρι Τηλ.: 210.66.03.226, 210.66.03.331

Αρ. Πρωτ.:201/27.05.2011

Τροποποίηση π.δ. και κ.λ. του ΚΑΠΕ Η «πρόταση» της διοίκησης και η θέση του ΣΕΚΑΠΕ

*Των οικιών ημών εμπιπραμένων ημείς άδομεν
Θουκυδίδη*

Μειώσεις μισθών, κατάργηση δώρων και επιδομάτων, μειώσεις μισθών για δεύτερη φορά, παραλίγο και τρίτη, καταργήσεις ή συγχωνεύσεις οργανισμών, απειλές για απολύσεις και κατάργηση των συμβάσεων έργου, αύξηση των ωρών εργασίας αντί της επιβαλλόμενης μείωσής τους, απαγόρευση προσλήψεων, κατάργηση όρων των συλλογικών μας συμβάσεων με τη σφραγίδα του νόμου κι όλα αυτά μαζί με την ακρίβεια, προκαλούν σοκ στην καθημερινότητά μας και αμφιβολία για το εργασιακό μας μέλλον.

Και εν μέσω αυτής της ζοφερής πραγματικότητας, η διοίκηση του ΚΑΠΕ, επιχειρεί να αναθεωρήσει σημεία του κανονισμού λειτουργίας του κέντρου ή του ΠΔ, ωσάν να μην συμβαίνει τίποτα, στο περιβάλλον που ανήκει και επηρεάζει το ΚΑΠΕ, (ευρύτερος δημόσιος τομέας).

Υπάρχει σχέδιο; Υπάρχει στόχος; Υπάρχει σκοπός; Υπάρχει «όραμα»; Ποιος ο ρόλος του ΚΑΠΕ; Ποια εγγύηση υπάρχει για το αύριο; Η συνολικότερη εικόνα που έχουμε δεν μας αφήνει να αισιοδοξούμε, τουναντίον υπάρχει η αγωνία και τα ερωτηματικά για το πού πάμε.

Έχουμε πολλές αμφιβολίες για το αν πρέπει να προχωρήσει μια τέτοια διαδικασία και αν ναι, σε ποιον βαθμό και με τι στόχο.

Παράλληλα έχει ξεκινήσει μια διαδικασία εσωτερικής παρουσίασης των τμημάτων και σχεδίων για την προοπτική τους, η οποία υπό προϋποθέσεις, θα μπορούσε να αποτελέσει θετική βάση για την όποια αναμόρφωση της διοικητικής δομής του ΚΑΠΕ. Υπό το πρίσμα αυτό η εισαγωγή προς συζήτηση του νομικού κειμένου τροποποίησης του Π.Δ. είναι πρωθύστερη. Επί πλέον δεν γίνεται κατανοητή η σκοπιμότητά της, καθ' όσον δεν υποστηρίζεται από μια εισηγητική έκθεση, όπου να εντοπίζονται οι λειτουργικές αδυναμίες του ΚΑΠΕ και να παρουσιάζονται οι στόχοι και οι προτάσεις για τη βελτίωσή τους, νομική έκφραση των οπίων θα είναι η τροποποίηση του Π.Δ.

Θα μπορούμε όμως στον πειρασμό να τοποθετηθούμε και για το δσέλιδο κείμενο που δόθηκε στο σύνολο του προσωπικού του κέντρου και φέρει ως επικεφαλίδα «ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ».

Το ζήτημα αυτό είναι πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους του ΚΑΠΕ, τους αφορά όλους και γι' αυτό οι όποιες αλλαγές θα πρέπει να τις δούμε με σύνεση, σοβαρότητα, σχολαστικότητα, σε βάθος εξέταση για την προοπτική του και εν τέλει σε ποιο βαθμό θα επηρεάσει – θετικά ή αρνητικά – το εργασιακό μέλλον τους.

Ως Δ.Σ. καταθέτουμε τους προβληματισμούς και τις σκέψεις και οι οποίες αφορούν τη διαδικασία που ακολουθείται και ποια θα έπρεπε να είναι, η μεθοδολογία προσέγγισης

των ζητημάτων που τίγονται και τις αλλαγές που είτε προτείνονται με το παρόν είτε δεν προτείνονται καν.

Διαδικασία.

Η διοίκηση μας είχε στείλει με mail αυτό το «έγγραφο εργασίας – διαβούλευσης», όπως το ονομάζει και μας καλούσε σε 20 περίπου ημέρες να στείλουμε προτάσεις απευθείας στο προσωπικό mail του προέδρου.

Ο πρόεδρος ζήτησε δηλαδή από τους εργαζομένους, να του υποβάλουν σκέψεις, σχόλια, προτάσεις, και μάλιστα στο προσωπικό του mail, δίνοντας αυτό το μικρό χρονικό διάστημα των 20 ημερών, όταν η συζήτηση και οι πρώτες διαδικασίες με συμβούλους ή διευθυντές διεξάγονται επί μήνες. Έχουμε ήδη ενημερώσει τον πρόεδρο και δημοσιοποιήσει τις αντιρρήσεις μας, τουλάχιστον ως προς αυτά τα διαδικαστικά.

Το διοικητικό συμβούλιο του ΚΑΠΕ στην τελευταία του συνεδρίαση αποφάσισε την «εκκίνηση του νέου ΠΔ». Εκφράσαμε την αντίρρησή μας και πάλι.

Εμείς, οι εργαζόμενοι, έχουμε τις δικές μας διαδικασίες (συνελεύσεις) και πιστεύουμε ότι θα τοποθετηθούμε πληρέστερα για όλα όσα δρομολογούνται.

Μεθοδολογία

Όταν επιχειρούνται σε τέτοιο βάθος τομές σε ένα οργανισμό όπως το ΚΑΠΕ, ορισμένα πράγματα πρέπει να είναι ξεκάθαρα, όπως:

Ποιος είναι ο σκοπός και ο ρόλος του κέντρου;

Ποια η πορεία του μέχρι σήμερα και ποια η προοπτική του.

Τι προβλήματα δημιουργεί ή δεν λύνει το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο.

Ποια σημεία είναι απαραίτητα να παραμείνουν και ποια να αφαιρεθούν, ποια να διορθωθούν και ποια να προστεθούν, συνοδευόμενα από κείμενο τεκμηρίωσης των παραπάνω.

Κανένα από όλα αυτά δεν περιλαμβάνεται στο έγγραφο που μας δόθηκε από τη διοίκηση, για τη σύνταξη του οποίου συνεργάστηκαν μέλη του Δ.Σ., σύμβουλοι επί αμοιβή(;) και τα διευθυντικά στελέχη του κέντρου.

Πιστεύουμε, ότι, η μεθοδολογία που έπρεπε να ακολουθήσει η διοίκηση, για ένα θέμα που αφορά το μέλλον των απευθείας χρηστών του προϊόντος που θέλει να παράξει, θα έπρεπε να είναι:

- ▶ Διαπίστωση προβλημάτων,
- ▶ Αναγκαιότητα επίλυσης,
- ▶ Τεκμηριωμένη εισήγηση αλλαγών,
- ▶ Κωδικοποίηση προτάσεων.

Αντ' αυτού είδαμε τις προτάσεις να είναι «ατάκτως ερριμμένα», προφανώς ως αποτέλεσμα της «διαβούλευσης» των διευθυντών, όπου κόβουν και ράβουν τμήματα στα μέτρα τους, όπως «συζητιέται» ευρέως στους διαδρόμους.

Διαχωρισμός προσωπικού

Το προσωπικό διαχωρίζεται «επικίνδυνα» ανάλογα με τα τυπικά του προσόντα. Άλλη αντιμετώπιση υπάρχει στο επιστημονικό προσωπικό και άλλη στο διοικητικό. Στο δε επιστημονικό προσωπικό ο διαχωρισμός που προτείνεται, χωρίζοντας ουσιαστικά τους εργαζόμενους σε Α, Β, Γ και Δ υποδηλώνει σαφή δυσμενή διάκριση, της οποίας η

σκοπιμότητα ελέγχεται. Γίνεται ακαδημαϊκή προσέγγιση ενός ζωντανού και ομολογουμένως παραγωγικού δυναμικού και δεν λαμβάνεται υπόψη η πραγματικότητα του Κέντρου. Το ΚΑΠΕ δεν είναι ένα αμιγώς ερευνητικό κέντρο αλλά παρέχει υπηρεσίες, κάνει διαχείριση, συνεργάζεται με το Υπουργείο, κτλ. Μην ξεχνάμε ότι τα μεταπτυχιακά συνδέονται με εξειδικευμένο επιστημονικό αντικείμενο, συγκεκριμένου ερευνητικού πεδίου, και η υποχρεωτική σύνδεση τους με θέσεις που χρήζουν συνολικότερων και ευρύτερων προσόντων, μας βρίσκει αντίθετους.

Η όποια κινητικότητα του προσωπικού με βάση τους μεταπτυχιακούς τίτλους και μάλιστα, μετά από κρίση εξωτερικών κριτών, θα προκαλέσει περισσότερα προβλήματα, από όσα πιθανόν θέλει να λύσει (αλήθεια, ποια είναι αυτά;) Για τους εργαζόμενους αξία έχει η οριζόντια κινητικότητα για την διευκόλυνση των συνεργασιών μεταξύ των οργανωτικών μονάδων και όχι η κάθετη που επιχειρείται με την εισαγωγή των βαθμίδων.

Για την μη ισόβια κατοχή διοικητικών θέσεων μια ιδέα είναι η κυκλική εναλλαγή των υπεύθυνων τμημάτων και δ/νσεων.

Στο κείμενο που μας δόθηκε απουσιάζει η αντικειμενικότητα των όποιων κρίσεων και ουσιαστικά εισάγεται ένα σύστημα αξιολόγησης μέσω επιτροπών, με εσωτερικούς και εξωτερικούς κριτές, ενώ είναι δεδομένο ότι το όποιο σύστημα αξιολόγησης θα πρέπει να προκύψει από διμερή συμφωνία (Σωματείου – Διοίκησης) και αν μη τι άλλο να μη προάγει την «προσωπική» αξιολόγηση αλλά τους στόχους, τα μέσα, τις διαδικασίες και την επάρκεια των οργανωτικών μονάδων.

Να μη ξεχνάμε ότι στην πράξη καθημερινά κρινόμαστε, και από τους συναδέλφους μας και από τους εξωτερικούς μας συνεργάτες, οι δε επιδόσεις μας είναι υψηλότερες όσον αφορά την ποιότητα αλλά και την παραγωγικότητα της εργασίας μας.

Μας συγχωρείτε, δεν μπορούμε να αντιμετωπιστούμε ως σχολιαρούδια που δίνουν εξετάσεις μαθημάτων.

Για το Άρθρο 15, «Επιστημονικό Προσωπικό»

Με το παρόν κείμενο επιχειρείται η τροποποίηση του άρθρου 15 του Κανονισμού Λειτουργίας του ΚΑΠΕ, που φέρει την επικεφαλίδα «Επιστημονικό Προσωπικό». Το άρθρο αυτό, στην παράγραφο 1, προέβλεπε ότι «Το επιστημονικό προσωπικό κατατάσσεται σε τριών ειδών κλίμακες: τη βαθμολογική, τη μισθολογική και τη λειτουργική». Αυτά τα ζητήματα έχουν αντιμετωπιστεί εδώ και 7 χρόνια, με την υπογραφή της Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας, η οποία και κατάργησε τις βαθμίδες. Και πολύ ορθά, κατά την γνώμη μας. Προς τι λοιπόν η επιχειρούμενη επαναθεσμοθέτησή τους; Ποια τα προβλήματα που υπάρχουν και επιζητείται η επίλυσή τους. Μήπως δημιουργήσει περισσότερα; Η συσσωρευμένη μας εμπειρία, αποτέλεσμα της πολύχρονης εργασίας μας στο ΚΑΠΕ, μας έχει διδάξει ότι οι όποιες διακρίσεις δημιουργούν μόνο ανταγωνισμούς και δυσκολεύουν τις συνεργασίες που απαιτούνται. Δεν νομίζουμε, λοιπόν, ότι απαιτείται βαθμολογική διάκριση του προσωπικού σε Α,Β,Γ,Δ κατηγορίες, η οποία άλλωστε δεν επηρεάζει και τα μισθολογικά του προσωπικού, μια και η σύμβαση που έχουμε είναι καθαρά τυπικών προσόντων. Ή μήπως στο πίσω μέρος του μυαλού των συντακτών του κειμένου, υπάρχει η σύνδεσή τους; Σε αυτή την περίπτωση, επιχειρείται έμμεσα η μονομερής τροποποίηση της ΕΣΣΕ, που πρόσφατα συνυπογράψαμε, τροποποίηση που αμφισβητούμε και τη νομιμότητά της, χωρίς την ύπαρξη συμφωνίας των δύο μερών, διοίκησης και σωματείου.

Οι όποιες ρυθμίσεις για τους όρους εργασίας, όπως και της αμοιβής, των εργαζομένων στο ΚΑΠΕ θα πρέπει να ακολουθούν τις διαδικασίες που απαιτούνται για την σύναψη ΕΣΣΕ.

Μεταβατικές διατάξεις

Οι διευθυντές κατατάσσονται καθ' όλη τη θητεία τους στο ΚΑΠΕ, στην βαθμίδα Α. Οι Τμηματάρχες κατατάσσονται στην Α ή στην Β, αναλόγως, όλοι οι υπόλοιποι όμως θα κριθούν εντός τριμήνου. Κι επειδή διευθυντής δεν πληροί τα κριτήρια για την βαθμίδα Α, του δίνεται με το επιχείρημα της εμπειρίας (!!!). Η φωτογραφική δε διάταξη αυτή, «βγάζει τόσο μάτι», που θέτει «εν αμφιβόλω» την όλη αγαθή προαίρεση του εγχειρήματος.

Κι εκεί που η φαντασία των συγγραφέων απογειώνεται είναι ο «ορισμός» των τμηματάρχων από τον διευθυντή αλλά και η παύση τους, μέσω μιας διαδικασίας εισήγησης. Εάν όμως δύο τμήματα συγχωνευτούν, τότε ο Διευθυντής στο νέο τμήμα, ορίζει, χωρίς εισαγωγικά πια, τον τμηματάρχη (πάνε περίπατο εδώ οι αξιολογήσεις). Κι όλες αυτές οι κανονιστικές διατάξεις θέλουν να μπορούν να γίνονται από το εκάστοτε Δ.Σ.. Για να το πούμε πιο απλά, το Δ.Σ. θέλουν να δημιουργεί ή να καταργεί τα τμήματα, με ότι αυτό συνεπάγεται, όπως είπαμε πριν.

Όλο αυτό ίσως και να «βαπτιστεί» εκσυγχρονισμός του πδ και του κλ του Κέντρου.

Βοηθοί Γενικού Διευθυντή (!)

Καλά, άντε και είναι τα ίδια πρόσωπα με τους υπάρχοντες διευθυντές. Άμα δεν είναι όμως; Τι παραπάνω θα κάνουν; Υπάρχουν εξηγήσεις; Ποια τα όρια και ποιες οι διαφορές υπεύθυνου ΔΟΥΔ και ΓΔ-Α, π.χ.; (πίνακας σελίδα 5)

Το προκείμενο του όλου εγχειρήματος (;)

Επιχειρείται να τροποποιηθεί ο σκοπός του ΚΑΠΕ (άρθρο 3 του ΠΔ) όπου στην ουσία θα καταργηθεί ο μη κερδοσκοπικός και κοινωφελής χαρακτήρας του ΚΑΠΕ. Η θεσμοθέτηση της ιδέας για spin-off εταιρία, η οποία πλέον μπαίνει μέσα στους βασικούς σκοπούς του ΚΑΠΕ και ο ορισμός ενός από τους βοηθούς γενικού διευθυντή (άλλη φωτογραφία;) να ασχολείται ουσιαστικά με αυτό το στόχο. Φοβόμαστε ότι απόρροια αυτής της δρομολόγησης θα είναι, εκτός της αποδυνάμωσης και συρρίκνωσης του ΚΑΠΕ, κάποιιοι συνάδελφοι να βρεθούν σε μια ιδιωτική εταιρία έχοντας χάσει τα εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από την θητεία τους στο ΚΑΠΕ και με εντελώς άλλους όρους εργασίας (ή ανεργίας...), με δόλωμα τις υποσχέσεις περί πιθανότητας υψηλότερων αμοιβών (και όλα αυτά, ελέγχεται κατά πόσο μπορεί να ευδοκιμήσουν ή να σταθούν νομικά). Εκτός αυτού, και με δεδομένη την κατάσταση της αγοράς, είναι μάλλον η χειρότερη περίοδος για πειράματα τέτοιου είδους.

Απουσίες με ουσία

Κλείνοντας θα πρέπει να αναφερθούμε στις «απουσίες» αυτού του κειμένου, όπως:

- ▶ Ξεκινάμε με το απλούστερο αλλά και το ενοχλητικότερο μάλλον αίτημα, για κάθε διοίκηση και κάθε πολιτική ηγεσία, που «αρνείται πεισματικά» να ικανοποιήσει: Τη θεσμοθέτηση εκπροσώπου εργαζομένων στο Δ.Σ. του ΚΑΠΕ.
- ▶ Απουσιάζουν λειτουργικά γενικότερα ζητήματα, όπως η λειτουργία του Δ.Σ., οι αρμοδιότητες του Προέδρου, του Γενικού Διευθυντή, του ορισμού του τελευταίου. Ειδικά για τον ΓΔ, θα επαναλάβουμε τη θέση μας ότι δεν πρέπει να είναι το ίδιο πρόσωπο με τον πρόεδρο. Ο Γ.Δ θα πρέπει να είναι αποκλειστικής απασχόλησης στο

ΚΑΠΕ και η θητεία του να μην ταυτίζεται με αυτήν του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ. Αυτό δεν μπορεί να υποκατασταθεί με τους τρεις βοηθούς, όπως καταλαβαίνετε.

- ▶ Δεν καθορίζεται με σαφήνεια η διάρθρωση του κέντρου, ίσα –ίσα, κινείται στην εντελώς αντίθετη κατεύθυνση.
- ▶ Δεν υπάρχει σαφέστατη περιγραφή των θέσεων εργασίας του προσωπικού και τα καθήκοντα της θέσης. Δηλαδή:

Οργανόγραμμα

Απαιτείται σαφής οριοθέτηση οργανογράμματος, με την ανάλογη περιγραφή των θέσεων εργασίας, στα πρότυπα της απόφασης του Δ.Σ. του 2001. Η ένταξη όλου του προσωπικού στις θέσεις αυτές, ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης (αορίστου, έργου, κλπ). Αυτό δε, θα έπρεπε να είχε γίνει χθες.

Γενική Συνέλευση

Χωρίς να πιστεύουμε ότι κατέχουμε την «απόλυτη αλήθεια» σας καλούμε να προβληματιστείτε κι εσείς για όλα αυτά, και να συμμετάσχετε μαζικά στην συνέλευση γι' αυτό και μόνο το θέμα, που θα γίνει, την Τρίτη, 7 Ιουνίου 2011, ώρα 12:00, στην αίθουσα εκδηλώσεων του κεντρικού κτηρίου του ΚΑΠΕ. Στο διάστημα που μεσολαβεί θα επιδιώξουμε να συναντηθούμε και να τα συζητήσουμε με τον Πρόεδρο.

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Δημήτρης Θεοφιλογιαννάκος



Η Γραμματέας

Ουρανία Σούρα

Απόσπασμα Πρακτικού αποφάσεων ΔΣ ΣΕΚΑΠΕ

Διοικητικό Συμβούλιο ΣΕΚΑΠΕ
Συνεδρίαση Παρασκευής, 27 Μαΐου 2011

Παρόντες:

Δ. Θεοφιλογιαννάκος, Κ. Σολωμός, Ρ. Σούρα, Ε. Τριτοπούλου, Ε. Αλεξοπούλου, Π. Μαυρογεώργη, Μ. Παναγιωτόπουλος

Θέμα: «Θέσεις για ΠΔ και ΚΛ του ΚΑΠΕ»

Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από διαλογική συζήτηση ΑΠΟΦΑΣΙΣΕ κατά πλειοψηφία, μειοψηφούσης της Ε. Τριτοπούλου, την έκδοση του επισυναπτόμενου κειμένου με τις θέσεις του, για την προτεινόμενη τροποποίηση του ΠΔ και του ΚΛ από τη διοίκηση.

Γνώμη της μειοψηφίας:

Διαφωνώ επί της αρχής με το κείμενο του ΔΣ του ΣΕΚΑΠΕ, επειδή η άποψη μου είναι ότι η κατάταξη του επιστημονικού προσωπικού σε βαθμίδες αποτελεί μια θετική δράση καθώς του δίνει κίνητρα για την επιστημονική εξέλιξη του, αρκεί η αξιολόγηση να γίνεται με συγκεκριμένα και αξιοκρατικά κριτήρια και διαδικασίες και να αφορά όλες τις βαθμίδες προσωπικού και σε όλες τις διοικητικές θέσεις. Επίσης όσον αφορά τη δημιουργία εταιρείας Spin-off, δεν είμαι αρνητική εάν εκμεταλλεύεται τα ερευνητικά αποτελέσματα βελτιώνοντας έμμεσα το ρόλο του ΚΑΠΕ, η όποια μετατόπιση εργαζομένων γίνει μόνο με επιθυμία των ίδιων και λύσει κάποια υπάρχοντα προβλήματα όπως απασχόληση συμβασιούχων και πρόσληψη νέου προσωπικού χωρίς διαδικασίες ΑΣΕΠ.

Έφη Τριτοπούλου

Ακριβές αντίγραφο
Η Γραμματέας
Ράνια Σούρα