

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

του Ενιαίου Συλλόγου Υπαλλήλων ΥΠΠΟ Αττικής, Στερεάς και Νήσων

του Συλλόγου Ελλήνων Αρχαιολόγων

του Πανελληνίου Συλλόγου Διοικητικών Υπαλλήλων Πτυχιούχων Ανωτάτων
Σχολών ΥΠΠΟ

του Πανελληνίου Συλλόγου Υπαλλήλων ΥΠΠΟ Κλάδων ΔΕ

της Πανελλήνιας Ένωσης Συντηρητών Αρχαιοτήτων

του τμήματος ΕΜΔΥΔΑΣ του Υπουργείου Πολιτισμού

24/2/2014

ΘΕΜΑ: Σχέδιο νέων οριζόντιων απολύσεων το Σχέδιο Νόμου του ΥΔΜΗΔ «Διοικητικές Απλουστεύσεις-Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα».

Καθώς βρίσκεται σε διαδικασία συζήτησης στην αρμόδια Επιτροπή της Βουλής το Σχέδιο Νόμου του ΥΔΜΗΔ «Διοικητικές Απλουστεύσεις-Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα-Τροποποίηση διατάξεων Π.Δ. 318/1992 (Α 161) και λοιπές ρυθμίσεις», είμαστε υποχρεωμένοι να προχωρήσουμε στην παρούσα γραπτή παρέμβαση προκειμένου να ενημερώσουμε τους Βουλευτές και τα Κόμματα για όσα διημερίφθησαν κατά τη συζήτηση και ειδικότερα με αφορμή το προτεινόμενο **άρθρο 43** και τους εργαζόμενους στο Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού.

- **Το νομοσχέδιο αυτό ετοιμάζει νέες δεξαμενές απολύσεων** με το κλείσιμο Οργανισμών του δημοσίου και με την -απαράδεκτη και πέραν κάθε λογικής αξιοκρατίας- πρόβλεψη για συγκεκριμένη ποσόστωση στους βαθμούς των υπαλλήλων (25% άριστοι, 60% μέτριοι, 15% ανεπαρκείς) στα άρθρα 21-33. Είναι χαρακτηριστικό ότι τέτοιο σύστημα αξιολόγησης δεν υπάρχει στο δημόσιο καμίας άλλης χώρας της Ε.Ε., ενώ οι πολυεθνικές που το εφάρμοζαν το κατήργησαν ως άκρως ανταγωνιστικό και μη παραγωγικό. Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι παρόμοιο σύστημα εισήχθη το 1991 (Νόμος 1943/91) στο ελληνικό δημόσιο, εφαρμόστηκε άπαξ και εγκαταλείφθηκε ως απαράδεκτο και μη παραγωγικό.
- **Ταυτόχρονα, με το άρθρο 43 προετοιμάζει ένα πογκρόμ διώξεων και απολύσεων στους ΙΔΑΧ εργαζόμενους του δημοσίου τομέα.** Με τρόπο απαράδεκτο και αντισυνταγματικό, που αντίκειται στην ισότητα και την ασφάλεια δικαίου, το ΥΔΜΗΔ προσπαθεί να νομοθετήσει το απαράδεκτο της εκ των

υστέρων αλλαγής των κριτηρίων του Π.Δ. 164/2004 (αλλά και των προηγούμενων νόμων περί μετατροπής συμβάσεων), με βάση τα οποία οι συμβάσεις των εργαζόμενων ΙΔΟΧ μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου, για να μπορεί να τους απολύσει (**άρθρο 43, παρ.1**)! Καθώς μάλιστα δεν μπορεί να παρακάμψει το ΑΣΕΠ, που είναι το αρμόδιο για τις προσλήψεις στο δημόσιο και υπεύθυνο για τη μετατροπή των συμβάσεων όργανο, προσπαθεί να το ποδηγετήσει ορίζοντας ότι «με απόφαση του ΥΔΜΗΔ ρυθμίζονται τα εφαρμοζόμενα κριτήρια και η διαδικασία επανελέγχου» (**άρθρο 43, παρ.2**). Δηλαδή με μια απλή Υπουργική Απόφαση φιλοδοξεί το ΥΔΜΗΔ να θέσει εκ των υστέρων άλλα κριτήρια από αυτά που έγιναν δεκτά από την Ανεξάρτητη Αρχή, το ΑΣΕΠ, κατά την εφαρμογή του Π.Δ. 164/2004.

Επειδή κατά τη συνεδρίαση της Επιτροπής της Βουλής, επανήλθε πολλές φορές το θέμα των ΙΔΑΧ του Υπουργείου Πολιτισμού με τρόπο ψευδή και συκοφαντικό, είναι αναγκαίο να υπάρξει μια αναδρομή στο χρόνο και πλήρης ενημέρωση για το θέμα:

Όπως ενδεχομένως γνωρίζετε, στο Υπουργείο Πολιτισμού υπηρετούν με σύμβαση αορίστου χρόνου **2.800 εργαζόμενοι** (αρχαιολόγοι, συντηρητές, μηχανικοί, φύλακες, εργατοτεχνίτες, διοικητικοί και άλλες ειδικότητες εξειδικευμένου προσωπικού), η πλειονότητα των οποίων μετέτρεψαν τη σύμβασή τους σύμφωνα με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες του Π.Δ. 164/2004 («Π.Δ. Παυλόπουλου») με αποφάσεις του ΑΣΕΠ. Οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου αποτελούν αυτή τη στιγμή το 45% του προσωπικού του τομέα πολιτισμού του ΥΠΠΟΑ (2.800 από τους περίπου 6.800 που υπηρετούν πλέον) και ηλικιακά τη νεώτερη «γενιά» υπαλλήλων. Την ίδια στιγμή στο ΥΠΠΟΑ τα κενά στελέχωσης είναι τεράστια και καλύπτονται με τρόπο που εκθέτουν την Κυβέρνηση (εργαζόμενοι μέσω ΜΚΟ κ.λπ.) και κυρίως ανοίγουν διάπλατα το δρόμο για την παράδοση τμημάτων-φιλέτων της πολιτιστικής κληρονομιάς στα διαπλεκόμενα ιδιωτικά συμφέροντα και σε στρατιές συμβούλων, επιτροπών και εξωτερικών συνεργατών.

Ενδεχομένως ο αριθμός των εργαζόμενων με μετατροπή σύμβασης στον πολιτισμό προκαλεί έκπληξη, αφού πλησιάζει το 1/10 του συνολικού αριθμού αορίστου χρόνου εργαζομένων (35.000) στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ. Πέραν των εντυπώσεων, υπάρχει όμως η ουσία, στην οποία οφείλουμε να επικεντρώσουμε:

Μετά το Ν. 2190/1994 (γνωστός και ως «Νόμος Πεπονή») το Υπουργείο Πολιτισμού, λόγω της φύσης και των ιδιαιτεροτήτων του έργου του, είχε τη δυνατότητα να προσλαμβάνει συμβασιούχους προκειμένου να ανταποκριθεί στις ειδικές και αυξημένες ανάγκες για τη λειτουργία του (φύλαξη αρχαιολογικών χώρων, σωστικές ανασκαφές, έργα αναστήλωσης, επανεκθέσεις Μουσείων κ.ά.). Οι προσλήψεις αυτές γινόνταν σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας εκείνη την περίοδο νομοθεσίας για τα έργα με «αυτεπιστασία» (Π.Δ. 99/1992, το οποίο εκδόθηκε σε εκτέλεση του Ν. 1958/91). Επισημαίνουμε ότι το ΥΠΠΟ, λόγω και της ειδικής φύσης της αποστολής

του, ήταν και είναι από τα ελάχιστα Υπουργεία που εκτελεί το έργο του με τη μέθοδο της «αυτεπιστασίας». Εκτελεί δηλαδή επιστημονικά και τεχνικά έργα με άμεση πρόσληψη προσωπικού υπό την επίβλεψη της εκάστοτε υπηρεσίας και όχι με αναθέσεις έργων σε τρίτους (εργολάβους) συμβάλλοντας σημαντικά στη μείωση του κόστους και στην ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας.

Οι μεγάλες ελλείψεις σε μόνιμο-τακτικό προσωπικό που έγιναν ιδιαίτερα έντονες από την ραγδαία αύξηση των έργων και των ευθυνών του Υπουργείου τις τελευταίες δεκαετίες, η απουσία οιασδήποτε διαδικασίας πρόσληψης τακτικού προσωπικού (ο τελευταίος διαγωνισμός πρόσληψης μόνιμου προσωπικού είχε γίνει το 1994, ενώ το ΥΠΠΟ εξαιρέθηκε και από τις ρυθμίσεις του λεγόμενου «νόμου της Βάσως Παπανδρέου» το 2002), η δημιουργία νέων Υπηρεσιών, **οδήγησαν σταδιακά στη γιγάντωση του αριθμού των συμβασιούχων, δια των οποίων το ΥΠΠΟ αποδεδειγμένα πλέον κάλυπτε τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες του.** Είναι προφανές, και τα σωματεία τότε επανειλημμένως το είχαν καταγγείλει, ότι η κατάσταση αυτή οδηγούσε χιλιάδες εργαζόμενους σε μία πρωτοφανή εργασιακή, προσωπική και επαγγελματική ομηρία, ευνοούσε την ανάπτυξη ποικιλόμορφων εξαρτήσεων και πελατειακών σχέσεων και εν τέλει υπονόμει την ίδια τη λειτουργία του ΥΠΠΟ.

Είναι χαρακτηριστικό ότι εκείνη την περίοδο και ειδικά μεταξύ 1992-2004 εφευρέθηκαν κυριολεκτικά **ένα απίστευτο πλήθος ελαστικών μορφών εργασίας στο ΥΠΠΟ.** Ενδεικτικά αναφέρουμε: ωρομίσθιες συμβάσεις 880 ωρών κατ' έτος (δηλ. 6μηνες), παράταση για το 20% των εργαζομένων, ωρομίσθιες συμβάσεις 1390 ωρών κατ' έτος (8μηνες), συμβάσεις έργου (με δελτίο παροχής υπηρεσιών), συμβάσεις στο ΝΠΙΔ με την επωνυμία Ταμείο Διαχείρισης Πιστώσεων Εκτέλεσης Αρχαιολογικών Έργων (ΤΔΠΕΑΕ) και τον Οργανισμό Ανέγερσης Μουσείου Ακρόπολης ΑΕ (ΟΑΝΜΑ), συμβάσεις σε εργολάβους μεγάλων έργων (Αττικό Μετρό, Εγνατία, Αττική οδός, Αεροδρόμιο κ.λπ.) όπου το απαραίτητο προσωπικό προσλαμβάνονταν καθ' υπόδειξη της αρμόδιας αρχαιολογικής υπηρεσίας, συμβάσεις διαμέσου παρένθετων νομικών προσώπων (λ.χ. Σύλλογος Φίλων Εθνικού Αρχαιολογικού Μουσείου κ.λπ.), συμβάσεις με αρχαιολογικά ινστιτούτα ή πανεπιστήμια, συμβάσεις με ιδιώτες εργολάβους σε οικοπέδα ιδιωτών, συμβάσεις 7ετούς διάρκειας στην Υπηρεσία Συντήρησης Μνημείων Ακροπόλεως (ΥΣΜΑ) κ.λπ. Είναι προφανές ότι και μόνο η αναφορά των παραπάνω μορφών εργασίας δημιουργεί μία περίπλοκη εργασιακή σχέση.

Επιπλέον των παραπάνω ο κάθε εργαζόμενος στην πορεία συνήπτε πέραν του ενός τύπου σύμβασης. Συχνά εναλλάσσονταν διάφοροι τύποι σύμβασης προκειμένου να «βγαίνει» η δουλειά της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας χωρίς να υπάρχει κενό, ενώ δεν έλειπαν οι περιπτώσεις που οι ανάγκες της Υπηρεσίας, σε συνδυασμό με τη δυσμενή θέση του εργαζόμενου που αναζητούσε τρόπο ανανέωσης της σύμβασής του, άφηναν χώρο για ποικίλες ιδιόμορφες εργασιακές σχέσεις που μπορούν να περιγραφούν και ως άτυπες (προφορικές εντολές προγενέστερης έναρξης απασχόλησης από την ημερομηνία έναρξης σύμβασης, εθελοντική εργασία κλπ).

Όλα τα παραπάνω είχαν δημιουργήσει ένα εκρηκτικό μείγμα στο ΥΠΠΟ εκείνη την περίοδο και ειδικά μετά το 1999 οπότε και ξέσπασαν μεγάλοι απεργιακοί αγώνες των συμβασιούχων που ζητούσαν μόνιμη και σταθερή εργασιακή σχέση. Την ίδια περίοδο σε επίπεδο Ε.Ε. διατυπώνεται η Ευρωπαϊκή Οδηγία 99/92, η οποία ουσιαστικά επιχειρεί να βάλει κάποιους «κανόνες» στην καταχρηστική επανάληψη των διαφόρων συμβάσεων, που ουσιαστικά υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία και καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Η χώρα μας αρνείται συστηματικά σχεδόν επί μία δεκαετία να ενσωματώσει την Ευρωπαϊκή Οδηγία στο Εθνικό Δίκαιο. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με πλήθος δικαστικών αποφάσεων που δικαίωναν τους συμβασιούχους του ΥΠΠΟ, αλλά και τα προδικαστικά ερωτήματα που είχαν τεθεί στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων την περίοδο 2002-2004, δημιούργουσαν την πεποίθηση ότι η Ελλάδα θα καταδικαστεί.

Το 2004, η Κυβέρνηση της ΝΔ πιεζόμενη από τη διαμορφωμένη κατάσταση εξέδωσε το ΠΔ 164/2004, γνωστό και ως «Π.Δ. Παυλόπουλου», με το οποίο ενσωμάτωνε στο ελληνικό δίκαιο την ευρωπαϊκή οδηγία. Επρόκειτο για μια προσπάθεια να απαλειφθεί ο κίνδυνος καταδίκης της χώρας μας από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ταυτόχρονα να υλοποιηθεί η προεκλογική δέσμευση ότι θα τεθεί τέλος στην ομηρία των συμβασιούχων. Το Π.Δ. 164/2004, υπήρξε κατά γενική ομολογία, και όπως είχαν επισημάνει και τότε τα σωματεία εργαζομένων, πολύ περιοριστικό. Έθετε αυστηρούς όρους και προϋποθέσεις για τη μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου, περιόριζε την προϋπηρεσία στο διάστημα 2002-2004, αγνοώντας τη συνολική προϋπηρεσία (υπήρχαν συνάδελφοι που δούλευαν πάνω από 10 χρόνια, αλλά δεν ενέπιπταν στις διατάξεις του ΠΔ!) και έθετε ασφυκτικά περιθώρια ως προς το χρόνο που μεσολαβούσε μεταξύ των ανανεώσεων των συμβάσεων. Πολύ περισσότερο, στη γενική του διατύπωση, δεν μπορούσε να φανταστεί και να περιλάβει τις ιδιαίτερες συνθήκες και την πολυπλοκότητα των εργασιακών σχέσεων όπως αυτή είχε αποκρυσταλλωθεί σε βάθος μιας δεκαετίας και πλέον. Το πρόβλημα αυτό στο ΥΠΠΟ έγινε κατανοητό από την τότε πολιτική ηγεσία (Κ. Καραμανλής, Φ. Πάλλη-Πετραλιά, Π. Τατούλης), τη Διοίκηση αλλά και το ΑΣΕΠ υπό την εποπτεία και τον ουσιαστικό έλεγχο του οποίου έγινε το σύνολο της διαδικασίας.

Αυτό αποδεικνύεται από την εκτεταμένη αλληλογραφία της Διοίκησης του ΥΠΠΟ με το Υπ. Εσωτερικών, το ΑΣΕΠ και άλλους φορείς, τα εξειδικευμένα ερωτήματα που τέθηκαν, τις κατευθυντήριες οδηγίες από το Υπουργείο Εσωτερικών και το πλήθος των αποφάσεων της Ολομέλειας του ΑΣΕΠ. **Ο ΑΣΕΠ μελέτησε την πραγματική (και όχι απλώς την τυπική) εργασιακή σχέση με το ΥΠΠΟ που υπέκρυπταν όλες αυτές οι διαφορετικές συμβάσεις και γνωμοδότησε με σειρά αποφάσεων της Ολομέλειας ή Τμημάτων του** (π.χ. 27/2005, 7/2006, 8/2006, 9/2006, 13/2006, 12/2007, 28/2008, 220/2008, 13/2009) για το ποιες συμβάσεις θα γίνουν δεκτές. Αξίζει να αναφέρουμε ότι περίπου 5.000 συμβασιούχοι που υπηρετούσαν στο ΥΠΠΟ έκαναν αίτηση υπαγωγής στις διατάξεις του ΠΔ. Η διαδικασία εξέτασης υπήρξε πολύμηνη και κατά κύματα, ενώ το ίδιο το ΑΣΕΠ με απόφαση Ολομέλειας ενέκρινε το δικαίωμα σε συμβασιούχους να καταθέσουν ένσταση ενάντια σε απορριπτικές αποφάσεις

(αιτήσεις θεραπείας) ορισμένες από τις οποίες δεν έχουν εξεταστεί ακόμα και σήμερα. Επομένως αποτελούν άγνοια ή ευτελές παιχνίδι εντυπώσεων οι αναφορές ή οι σκιές που εμφανίζουν το ΑΣΕΠ ως περίπου «αμέτοχο» στην όλη διαδικασία και ότι έκανε (ή ακόμη χειρότερα δεν έκανε) έναν «τυπικό έλεγχο». **Το ΑΣΕΠ είχε πλήρη, καθοριστική και διαρκή εμπλοκή στο σύνολο της διαδικασίας μετατροπής των συμβάσεων σε αορίστου χρόνου και ήταν το τελικό αποφασιστικό όργανο.** Δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά ποιοι είναι οι πραγματικοί στόχοι της Κυβέρνησης γι' αυτή την κίνηση υπονόμευσης του κύρους του ΑΣΕΠ στο οποίο η ίδια υποτίθεται ότι ομνύει.

Η διαδικασία που η Κυβέρνηση εισάγει με το άρθρο 43 δημιουργεί μεγάλα ερωτηματικά, ειδικά για τους εργαζόμενους στο ΥΠΠΟΑ. Αυτό που δεν ειπώθηκε από την πλευρά του αρμοδίου Υπουργού ΔΜΗΔ στην Επιτροπή είναι ότι εδώ και περίπου ένα έτος έχει στηθεί στο ΥΠΠΟΑ μια **πρωτοφανής βιομηχανία ανώνυμων, ψευδώνυμων ή μισο-επώνυμων καταγγελιών** άλλοτε γενικόλογων και άλλοτε πιο συγκεκριμένων, οι οποίες σήμερα αξιοποιούνται πολλαπλώς από την Κυβέρνηση. Υπερβαίνουμε για την ώρα τα ζητήματα ηθικής των ανωνύμων καταγγελιών και επικεντρώνουμε στην ουσία του θέματος:

Οι «καταγγελίες» επιχειρούν να αμφισβητήσουν την ουσία του Π.Δ. 164/2004. Αν και επιφανειακά μπορεί να αναφέρονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, στην ουσία πίσω από κάθε «ατομική περίπτωση» υπάρχει μία μεγάλη κατηγορία εργαζομένων που είχαν εργαστεί με τις ίδιους όρους (συμβάσεις κ.λπ). Επομένως, από την άποψη αυτή οι «καταγγελίες» δεν είναι «ατομικές περιπτώσεις» αλλά περιγράφουν εντέχνως ευρύτερα υποσύνολα εργαζομένων.

Στο ΥΠΠΟΑ εδώ και περίπου ένα εξάμηνο και με αφορμή τις καταγγελίες που προαναφέραμε έχει εγκατασταθεί ένα κλιμάκιο Επιθεωρητών-Ελεγκτών της Δημόσιας Διοίκησης. Με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα του ΣΕΕΔΔ ο έλεγχος δεν περιορίστηκε, ως ζητούσε η σχετική εισαγγελική παραγγελία, στον έλεγχο συγκεκριμένων υποθέσεων, αλλά επεκτάθηκε με προσωπική του απόφαση (!) στο σύνολο των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο «έλεγχος» που διενεργείται με ύφος και πρακτικές που θυμίζουν Ιεροεξεταστές δεν περιορίζεται στον έλεγχο των φακέλων αλλά επεκτείνεται (αυθαίρετα ή από υπερβάλλοντα ζήλο) στην ουσία των υποθέσεων. Οι Ελεγκτές έχουν ήδη εκφράσει άποψη επί της ουσίας, δηλαδή σχεδόν δέκα χρόνια μετά, επιχειρούν -με αφορμή τον έλεγχο των φακέλων- να επανερμηνεύσουν τα κριτήρια που τέθηκαν τότε από το ΑΣΕΠ και το Υπουργείο Εσωτερικών. Το μόνο αποτέλεσμα είναι μια εκ νέου «ομηρία» των ΙΔΑΧ, αλλά και όλων των εργαζομένων, που αισθάνονται σε αναμονή της απόλυσης, **κατάσταση που απειλεί να διαλύσει το εργασιακό κλίμα στο ΥΠΠΟΑ.**

Η Κυβέρνηση αναφέρεται με έμφαση στο Πόρισμα των δύο Ελεγκτών Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης στο οποίο εμφανίζονται 47 «ύποπτες περιπτώσεις». Αποκρύπτει από τη Βουλή ότι από τις 47 περιπτώσεις μόνο 16 αφορούν σε υπαλλήλους αορίστου

χρόνου που εργάζονται στο ΥΠΠΟ. Οι άλλες περιπτώσεις αφορούν είτε σε εκκρεμείς υποθέσεις μετατροπής συμβάσεων, είτε σε αρνητικές γνωμοδοτήσεις-αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων (Υπηρεσιακά Συμβούλια και ΑΣΕΠ), είτε σε μια υπόθεση βεβαίωσης προϋπηρεσίας που δεν αντιστοιχούσε σε πραγματική προϋπηρεσία, υπόθεση που ήρθε στο φως με ενέργειες της ίδιας της Υπηρεσίας και του Υπουργείου και εκκρεμεί στα Δικαστήρια. Ας αναρωτηθεί ο καθένας πού αποσκοπεί ο τρόπος που (δεν) παρουσιάστηκαν όλα αυτά τα δεδομένα από τον Υπουργό Κ. Μητσοτάκη στη Βουλή.

Η Κυβέρνηση αναφέρεται με έμφαση στο θέμα των «πλαστών δικαιολογητικών». Εδώ πρέπει να ξεκαθαρίσουμε με τρόπο απόλυτο και σαφή τη θέση μας. Το θέμα των «πλαστών δικαιολογητικών» δεν άνοιξε με αφορμή το Π.Δ. 164/2004. Εδώ και χρόνια προβάλλεται και χρησιμοποιείται για να σπιλώσει το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι παρουσιάζονται συλλήβδην ως *a priori* ύποπτοι. Μεμονωμένες περιπτώσεις, σε σημείο που «απογοητεύουν» τον Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης, εντοπίστηκαν. Γιατί; Γιατί απλά δεν υπάρχουν! Ειδικά στο Π.Δ. 164/2004 που δεν υπήρχαν προϋποθέσεις βαθμού πτυχίου, γνώσης ξένων γλωσσών κ.λπ., αλλά αποκλειστικά προϋπηρεσίας το να θεωρούμε ότι κάποιος εργαζόμενος μπήκε στον κόπο και ανέλαβε το ρίσκο να «πλαστογραφήσει το βαθμό του πτυχίου του» δεν έχει κανένα νόημα, αφού δεν του προσέθετε ή δεν του αφαιρούσε τίποτα σε σχέση με τη διαδικασία μετατροπής της σύμβασης.

Επισημαίνουμε ότι αν υπάλληλος έχει χρησιμοποιήσει πλαστά δικαιολογητικά για την πρόσληψή του, είναι αυτονόητο ότι αυτή καθίσταται άκυρη με βάση τους ήδη υπάρχοντες νόμους. Επίσης, το ΥΔΜΗΔ με εγκύκλιό του από 16/12/2013 έχει ζητήσει από όλες τις Διευθύνσεις Διοικητικού να ελέγξουν όλους τους υπαλλήλους για τυχόν πλαστά δικαιολογητικά, και ήδη η Διεύθυνση Διοικητικού του ΥΠΠΟΑ έχει ξεκινήσει τις σχετικές διαδικασίες.

Προς τι λοιπόν η βιασύνη του ΥΔΜΗΔ να καταθέσει το άρθρο 43; **Το άρθρο 43 δεν έχει καμία σχέση με τα «πλαστά δικαιολογητικά» (για τα οποία το υπάρχον νομικό πλαίσιο είναι υπεραρκετό).**

- **Με το άρθρο 43 η Κυβέρνηση επιχειρεί να παρακάμψει κάθε χρονικό περιορισμό που εύλογα προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία και το Σύνταγμα.** Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 3528/2007) και για λόγους ασφάλειας δικαίου, ανάκληση διορισμού στο δημόσιο, ακόμη κι αν πρόκειται περί παράνομου διορισμού, μπορεί να γίνει μόνο εντός διετίας. Μετά την παρέλευση της προθεσμίας αυτής, το δημόσιο μπορεί να ανακαλέσει μια πράξη διορισμού μόνο εάν αυτός που διορίστηκε χρησιμοποίησε δόλο ή παρανόμησε εξαπατώντας το Δημόσιο προκειμένου να διοριστεί. Αυτή είναι η νόμιμη διαδικασία, όπως παραδέχεται το ΥΔΜΗΔ στην από 16/12/2013 εγκύκλιό του. Όμως, στο άρθρο 43 αναφέρει: «Οι σχέσεις εργασίας υπαλλήλων οι οποίες μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου λύνονται αυτοδικαίως, ανεξαρτήτως του

χρόνου που παρήλθε από τη μετατροπή (...)). Είναι σαφές ότι προσπαθεί, κατά παράβαση της αρχής της ισότητας, να εισαγάγει διαφορετικό νομικό πλαίσιο για τους ΙΔΑΧ (ή και τους σημερινούς μόνιμους που προέρχονται από μετατροπή συμβάσεων), προκειμένου να του δοθεί η δυνατότητα να τους απολύσει!

- **Με το άρθρο 43 η κυβέρνηση εισάγει μια απαράδεκτη πρόβλεψη, σύμφωνα με την οποία μια απλή Υπουργική Απόφαση μπορεί να επανερμηνεύει τα κριτήρια του ΠΔ 164/04!** Καθώς δεν μπορεί να παρακάμψει το ΑΣΕΠ, που είναι το αρμόδιο για τις προσλήψεις στο δημόσιο και υπεύθυνο για τη μετατροπή των συμβάσεων όργανο, προσπαθεί να το ποδηγετήσει ορίζοντας ότι «*με απόφαση του ΥΔΜΗΔ ρυθμίζονται τα εφαρμοζόμενα κριτήρια και η διαδικασία επανελέγχου*» (άρθρο 43, παρ.2). Δηλαδή με μια απλή Υπουργική Απόφαση φιλοδοξεί το ΥΔΜΗΔ να θέσει εκ των υστέρων άλλα κριτήρια από αυτά που έγιναν δεκτά από την Ανεξάρτητη Αρχή, το ΑΣΕΠ, κατά την εφαρμογή του Π.Δ. 164/2004.
- **Στοχεύει να παρακάμψει το ΑΣΕΠ** μέσα από *ad hoc* Επιτροπές, που θα ορίζει ο εκάστοτε Υπουργός. Επιχειρεί να επαναφέρει ένα απαράδεκτο καθεστώς στο δημόσιο τομέα, όπου κάθε κυβερνητική μεταβολή ή «έκτακτη ανάγκη» δικαιολογούσε εκκαθαρίσεις και απολύσεις. Η γενικευμένη ανασφάλεια της εργασιακής σχέσης οδηγεί στην απώλεια κάθε έννοιας ανεξαρτησίας της δημόσιας διοίκησης, ισοπεδώνει τους εργαζόμενους και εγκαθιστά ένα ιδιότυπο καθεστώς ομηρίας. Είναι, επίσης, πρωτοφανείς οι διατυπώσεις με τις οποίες ο ΥΔΜΗΔ ζητά από τη Βουλή την εν λευκώ εξουσιοδότηση να ρυθμίζει μόνος του κάθε θέμα σχετικά με τον επανέλεγχο: κριτήρια, διαδικασίες, σύσταση και σύνθεση επιτροπών κ.λπ.

Το άρθρο 43 συνιστά πολιτική επιλογή και απόφαση να στοχοποιηθεί συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, οι ΙΔΑΧ. Η κατηγορία αυτή επιλέγεται από την Κυβέρνηση επειδή γνωρίζει ότι θεσμικά είναι ευάλωτη σε σύγκριση με το μόνιμο τακτικό προσωπικό και μπορεί εύκολα, γρήγορα και αποδεκτά στην κοινή γνώμη να δώσει τους μεγάλους αριθμούς απολύσεων που απαιτούνται από την Τρόϊκα στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων που η Κυβέρνηση έχει συνολογήσει και υλοποιεί.

Ζητάμε από κάθε βουλευτή ξεχωριστά να αρνηθεί να συμπράξει με την ψήφο του στην ηθική, εργασιακή και προσωπική εξόντωση χιλιάδων εργαζομένων. Σας ζητάμε με την ψήφο σας να βάλετε φραγμό στην πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, στην πλήρη διάλυση ενός Υπουργείου που σήμερα επιλέγεται ως πειραματόζωο για να ακολουθήσουν οι υπόλοιποι ΙΔΑΧ στο δημόσιο τομέα, στα ΑΕΙ και στους ΟΤΑ.

Ζητάμε από κάθε βουλευτή ξεχωριστά να αρνηθεί να συμβάλλει στη διάλυση του Υπουργείου Πολιτισμού και της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας, του οποίου το μισό προσωπικό ανήκει στους ΙΔΑΧ.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους προωθείται η απαξίωση της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας και συνολικά του πολιτισμού, σημάδια της οποίας βιώνουμε καθημερινά στις Υπηρεσίες που υπηρετούμε. **Το χτύπημα στην καρδιά της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας, όμως, θα έρθει με την επίθεση στους ίδιους τους εργαζόμενους.** Ήδη πριν από μερικούς μήνες, εντελώς άδικα και χωρίς καμία λογική, 184 συνάδελφοι σχεδιαστές, βιβλιοθηκονόμοι, εργάτες, φύλακες κτιρίων και άλλες ειδικότητες σε όλη την Ελλάδα βρέθηκαν σε “διαθεσιμότητα” με βάση το Ν. 4172, την ίδια στιγμή που το προσωπικό (και λόγω συνταξιοδοτήσεων) δεν επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες του Υπουργείου. Παρά τα πλήγματα που έχουμε δεχτεί (εφεδρείες, διαθεσιμότητες, περικοπή κονδυλίων κ.ά.), με όλες μας τις δυνάμεις προσπαθούμε να κρατήσουμε όρθιες τις Υπηρεσίες του Υπουργείου Πολιτισμού, το κύρος τους, το επιστημονικό τους έργο, τον ρόλο τους στην προστασία των αρχαιοτήτων και τη συμβολή τους στην τοπική ανάπτυξη, το ρόλο τους στον σύγχρονο πολιτισμό. Επιδιώξεις, δηλαδή, που δεν χωρούν στη λογική του «επιτελικού κράτους» που θα κάνει απλώς τον διεκπεραιωτή στις συμβάσεις με ιδιώτες εργολάβους, για την προβολή, τη φύλαξη και την καθαριότητα, αλλά και τα πωλητήρια των αρχαιολογικών χώρων και των Μουσείων κ.ά.

Θεωρούμε ότι αποτελεί ύψιστη υποκρισία και κυνήγι μαγισσών αυτοί που ευθύνονται για τα χρόνια προβλήματα, τις αντιφάσεις και τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης να εμφανίζονται σήμερα ως διάπυροι κήνσορες της «κάθαρσης» προσπαθώντας να παραπλανήσουν και επιβραβεύοντας λογικές και πρακτικές κανιβαλισμού και ανθρωποφαγίας.

Ο κανιβαλισμός των «αλληλοκαταγγελιών» και του «15% ανεπαρκείς υπάλληλοι», η εργασιακή ομηρία και ο στραγγαλισμός κάθε δημιουργικότητας των εργαζομένων είναι η ασφυκτική πραγματικότητα που θα δημιουργήσει αυτό το σχέδιο νόμου, αν ψηφιστεί. Με μόνο αποτέλεσμα τη διάλυση του δημόσιου τομέα και την ηθική εξόντωση των δημοσίων υπαλλήλων.

ΣΑΣ ΚΑΛΟΥΜΕ να μην ψηφίσετε αυτό το σχέδιο νόμου

ΣΑΣ ΚΑΛΟΥΜΕ να μη βάλετε ταφόπλακα στο δημόσιο τομέα

ΣΑΣ ΚΑΛΟΥΜΕ να μη δεχτείτε τη σταδιακή διάλυση του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού.

ΣΑΣ ΚΑΛΟΥΜΕ να παλέψετε μαζί μας για την επιστροφή των 184 “διαθέσιμων” συναδέλφων μας και την κάλυψη των κενών του Υπουργείου Πολιτισμού με μόνιμο προσωπικό.