

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 6504/2005, Ειδικός αριθμός 738-5737
Έδρα: ΕΙΕ, Β.Κωνσταντίνου 48, Τ.Κ. 11635, e-mail:info@poseiid.gr,
ΑΦΜ:997337420, ΔΟΥ:ΙΖ' Αθηνών

Πρόεδρος:	Μάλλιαρης Χρήστος, κιν. 693 6860 969,	e-mail: maliaris@iceht.forth.gr
Αντιπρόεδρος:	Βρέτος Νικόλαος, κιν. 697 4325 775,	e-mail: vretos@iti.gr
Γεν. Γραμματέας:	Ζήσης Αθανάσιος, κιν: 694 4417 740,	e-mail: zissis@certh.gr

Προς: Υφ. Ανάπτυξης κα. Ζωή Ράπτη

Κοιν: Υπ. Ανάπτυξης κ. Τ. Θεοδωρικάκο
ΓΓΕΚ κ. Αν. Γαϊτάνη
ΕΜΕΕΤ
Συντονιστή και Μέλη της Συνόδου Προέδρων ΕΚ-Ι

Αθήνα, 25/09/2024
ΑΠ:483

ΘΕΜΑ: Αίτημα γνωριμίας και συνάντησης, Τρέχοντα θέματα των ΝΠΙΔ Ερευνητικών Κέντρων – Ινστιτούτων και του προσωπικού τους

Αξιότιμη κα. Υφυπουργέ,

με την παρούσα επιστολή θα θέλαμε να σας εκφράσουμε, εκ μέρους της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. και του συνόλου των μελών της, τα θερμά μας συγχαρητήρια για την ανάληψη των νέων σας καθηκόντων ως Υφυπουργός Ανάπτυξης και να σας ευχηθούμε καλή επιτυχία στο έργο που αναλαμβάνετε.

Έργο ομολογουμένως δύσκολο, δεδομένης της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής συγκυρίας που βιώνει η χώρα μας, σε μια πολύ κρίσιμη περίοδο για την πατρίδα μας, την οικονομία, την Παιδεία, την κοινωνική πρόνοια και τις εργασιακές σχέσεις.

Ευχόμαστε και ελπίζουμε ότι, επί των ημερών σας, θα δρομολογηθούν λύσεις για χρόνια και σοβαρά θέματα στον τομέα της Έρευνας, των ερευνητικών κέντρων και των εργαζομένων τους.

Θα θέλαμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι η Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. είναι πάντοτε έτοιμη και πρόθυμη να συνεργαστεί μαζί σας, θα συνεχίσει να αντιμετωπίζει εποικοδομητικά κάθε προσπάθεια για την αντιμετώπιση των συσσωρευμένων προβλημάτων στον Ερευνητικό Ιστό της χώρας μας, καθώς και στους εργασιακούς θεσμούς και σχέσεις. Προβλήματα, τα οποία οξύνθηκαν ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια λόγω της

οικονομικής κρίσης, η οποία έπληξε και την επιστημονική κοινότητα επιφέροντας δραστικές περικοπές ερευνητικών κονδυλίων, τακτικών προϋπολογισμών και μισθών.

Εκτός των άλλων, βασικό ζητούμενο παραμένει η εξεύρεση, θεσμοθέτηση και παγίωση λειτουργιών και διαδικασιών για την ουσιαστική συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς αποκλεισμούς, σε ένα θεσμοθετημένο για την έρευνα συνεχή διάλογο.

Με το πέρας του Θέρους και την έναρξη της Ακαδημαϊκής χρονιάς, επιθυμούμε να συναντηθούμε μαζί σας, στο γραφείο σας, προκειμένου να συζητήσουμε διεξοδικά, συγκεκριμένα θέματα που αφορούν τον τομέα Ε&Τ και ταυτόχρονα να επισημάνουμε τα προβλήματα και τις δυσλειτουργίες που εξακολουθούν να υπάρχουν, στα Ε.Κ. και το προσωπικό τους. Ευελπιστούμε στην άμεση προώθηση των αναγκαίων λύσεων σε χρονίζοντα εκκρεμή θέματα που ταλανίζουν τα Ερευνητικά Κέντρα και το προσωπικό τους.

Μεταξύ αυτών, επισημαίνουμε τα παρακάτω:

1) Θα ήταν αναληθές, εάν σας λέγαμε ότι δεν μας αιφνιδίασε η μεταφορά της Γενικής Γραμματείας Έρευνας και Τεχνολογίας (ΓΓΕΤ) και των εποπτευομένων φορέων της από το πρώην Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων στο νέο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων (ΠΔ 81/2019), αμέσως μετά τις εκλογές του 2019! Ο αιφνιδιασμός μας ήταν δικαιολογημένος, καθώς δεν προηγήθηκε διαβούλευση ούτε συζήτηση με την ερευνητική και ακαδημαϊκή κοινότητα, η δε υπαγωγή της Έρευνας και της Εκπαίδευσης στο ίδιο Υπουργείο (το 2009), έτυχε διακομματικής αποδοχής και σχεδόν καθολικής συναίνεσης.

Παράλληλα, φορείς που υποστήριζαν με τις υποδομές και το έργο τους την έρευνα και την καινοτομία, όπως το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (οργανική μονάδα του Εθνικού Ιδρύματος Ερευνών) και ο τεχνολογικός φορέας της ΓΓΕΤ Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας-ΕΔΕΤ Α.Ε., μεταφέρθηκαν στο Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Επισημάνουμε από την πρώτη στιγμή τους κινδύνους που ελλοχεύουν από αυτήν την κυβερνητική απόφαση, καθότι βρίσκεται σε αναντιστοιχία με την πάγια διεθνή και Ευρωπαϊκή πρακτική και την αποδεδειγμένα επιτυχημένη εμπειρία. Ήδη βιώνουμε σε καθημερινή βάση τις επιπτώσεις, που εστιάζονται στην πενιχρή χρηματοδότηση της βασικής έρευνας στα ερευνητικά κέντρα η οποία περιορίστηκε μέσα από το ΕΛΙΔΕΚ και από τους πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης που λαμβάνει το Υπουργείο Ανάπτυξης. Από την άλλη μεριά, το Υπουργείο Παιδείας ενίσχυσε με υπερπολλαπλάσια ποσά από το Ταμείο Ανάκαμψης τις ερευνητικές δραστηριότητες **μόνο** των ΑΕΙ!!! Μοιραία οδηγούμαστε αναπόφευκτα στον κατακερματισμό και στη βαθμιαία διάλυση του ερευνητικού και ακαδημαϊκού ιστού. Επίσης, το παράλληλο ερευνητικό σύστημα, Ν. 4957/2022, που δημιουργήθηκε στα ΑΕΙ, επίσης μοιραία οδηγεί στον τερματισμό των υφιστάμενων συνεργειών μεταξύ ΑΕΙ και Ε.Κ.

Η Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. στηρίζει κάθε προσπάθεια που στοχεύει στη βελτίωση και ενδυνάμωση της Έρευνας και Τεχνολογίας, στη διασύνδεση των Ερευνητικών

Κέντρων με τα Πανεπιστήμια με σκοπό τη διαμόρφωση του ενιαίου χώρου ανώτατης εκπαίδευσης και έρευνας στην χώρα μας.

2) Η διαφοροποίηση του θεσμικού πλαισίου μεταξύ των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ Ερευνητικών και Τεχνολογικών φορέων θα πρέπει να γίνει θέμα λεπτομερούς μελέτης και συζήτησης, στην κατεύθυνση σύνταξης και εφαρμογής ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου που θα αφορά όλους τους Ερευνητικούς και Τεχνολογικούς φορείς. Η διάκριση τους σε ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ, θεωρούμε ότι πλέον δεν προσφέρει τίποτα το θετικό και ουσιαστικό, απεναντίας τροφοδοτεί και περιπλέκει την πολυνομία, δυσκολεύει τη συνεννόηση, βλάπτει το συντονισμό μεταξύ των φορέων αυτών και κάποιες φορές δημιουργεί καχυποψία, ανούσιες εντάσεις, αντιπαραθέσεις και εφαρμογή διατάξεων κατά το δοκούν.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η (κατά το δοκούν) εφαρμογή διατάξεων του Ν.4310/14 και του Ν.4386/16 στο ΙΙΒΕΑΑ.

Θέτοντας το θέμα της πολυνομίας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, πιστεύουμε ότι οι Ερευνητικοί και Τεχνολογικοί Φορείς (ΝΠΔΔ & ΝΠΙΔ), που υπάγονται στη ΓΓΕΚ θα μπορούσαν – ως μια πιο ομοιογενής ομάδα - να αποτελέσουν τον αρχικό «πυρήνα» εφαρμογής ενιαίου θεσμικού πλαισίου και στη συνέχεια να γίνει προσπάθεια διεύρυνσης του ενιαίου νομοθετικού πλαισίου στους υπόλοιπους (εκτός ΓΓΕΚ) Ερευνητικούς και Τεχνολογικούς φορείς.

Οι απασχολούμενοι στα ΝΠΙΔ Ερευνητικά Κέντρα αντιμετωπίζουν ένα από τα πιο ασαφή νομοθετικά πλαίσια καθώς σε κάποιες διατάξεις, ως φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, ακολουθούν τη νομοθεσία των ΝΠΔΔ ΕΚ και του δημόσιου τομέα, ενώ σε άλλες ακολουθούν τον αμιγώς ιδιωτικό τομέα με αποτέλεσμα, τη συνεχή σύγχυση σε πληθώρα ζητημάτων και την κατά βούληση ερμηνεία και λήψη σχετικών αποφάσεων από τις διοικήσεις των Ε.Κ.

Μάλιστα αυτή η διττή μεταχείριση επιβεβαιώνεται τόσο από σχετικές υπουργικές αποφάσεις που εφαρμόζονται διαφορετικά στα ΝΠΔΔ ΕΚ από ότι στα ΝΠΙΔ, αλλά και από δημόσιες υπηρεσίες όπως εφορία, ΕΦΚΑ, ταμεία ασφάλισης κλπ. όταν οι απασχολούμενοι απευθύνονται σε αυτές.

Αποτέλεσμα αυτής της ασάφειας είναι η εφαρμογή όλων των δυσμενών διατάξεων και κανόνων για τους εργαζόμενους στα ΝΠΙΔ Ε.Κ. και η αποφυγή εφαρμογής των ευμενών διατάξεων, όταν και όπου υπάρχουν στους αντίστοιχους εργαζόμενους στα ΝΠΔΔ Ε.Κ..

Για τη διόρθωση όλων αυτών των αγκυλώσεων και παρεκκλίσεων, αιτούμαστε **να δοθεί η δυνατότητα σύναψης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στα ΝΠΙΔ Ερευνητικά Κέντρα, μεταξύ των Διοικήσεων των Ε.Κ. και των εργαζομένων**, όπως ακριβώς ίσχυε στο παρελθόν πριν την περίοδο των μνημονίων, ώστε να αποσαφηνίζεται και προκαθορίζεται το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτά και να αποτυπώνονται οι σχετικές ρυθμίσεις των εργασιακών ζητημάτων.

Είναι καθολικά αποδεκτό ότι μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπέγραψαν οι Διοικήσεις των Ε.Κ. με τους συλλόγους εργαζομένων, αναδείχτηκε στον πραγματικό βαθμό και η προσφορά των εργαζομένων που συντελούν στην επαύξηση της εξωστρέφειας και της πορείας προς την Αριστεία των Ε.Κ.

Επιπρόσθετα, επαναφέρουμε το αίτημα **δημιουργίας νέου μισθολογίου του ειδικού**

επιστημονικού-τεχνικού, διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού των ερευνητικών κέντρων και των τεχνολογικών φορέων που υπάγονται στην ΓΓΕΚ και αμείβονται με το ενιαίο μισθολόγιο, όπως αναλυτικά περιγράφεται στην με αρ. πρωτ. 383/25.10.2021 επιστολή μας που σας αποστείλαμε. Υπογραμμίζουμε και επαναλαμβάνουμε συνεχώς ότι έρευνα και ενιαίο μισθολόγιο δεν μπορούν ούτε να συμβαδίσουν μήτε να συνυπάρξουν. Απαιτείται τόλμη, αποφασιστικότητα, καινοτομικές ιδέες και λήψη ρηξικέλευθων αποφάσεων και πρωτοβουλιών που θα οδηγήσουν σε γενναίες παρεμβάσεις από την πλευρά της πολιτείας, συμβάλλοντας στη συνεχή ανοδική πορεία των εργαζομένων και των Ε.Κ.-Ι και Τεχνολογικών Φορέων γενικότερα.

Αποτελεί κοινή παραδοχή ότι η ποιότητα αλλά και η αποδοτικότητα των εργαζομένων για προσφορά ουσιαστικού έργου στον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται, εξαρτώνται από δύο κυρίως παράγοντες. Ο ένας σχετίζεται με τις ικανότητες, δεξιότητες και τις γνώσεις που τους συνοδεύουν και ο άλλος με τα κίνητρα που τους προσφέρονται. Αναμφισβήτητα, ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα είναι η αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος για τις υπηρεσίες που παρέχει. Στόχος επομένως της πολιτικής αμοιβών που ακολουθείται, θα πρέπει να είναι η αξιοποίηση της υποκινητικής δύναμης της αμοιβής, ως μέσο παρακίνησης της απόδοσης των εργαζομένων δρώντας παράλληλα ως εφελθτήριο, για γενικότερη αύξηση της αποδοτικότητάς τους.

3) Οι προκηρύξεις ερευνητικών προγραμμάτων, και οι διαδικασίες υποβολής - αξιολόγησης και χρηματοδότησης προχωρούν με εξαιρετικά αργούς ρυθμούς, πολύ κατώτερους των υφιστάμενων αναγκών και των προσδοκιών της ερευνητικής κοινότητας, ανακόποντας την αισιοδοξία του ισχνού μεν, αλλά διαφαινόμενου brain gain.

Οι επαναλαμβανόμενες αναβολές και η επακόλουθη ψυχοφθόρα αναμονή, επιφέρει άγχος και δημιουργεί κλίμα αβεβαιότητας, απογοήτευσης και σκεπτικισμού στην ερευνητική κοινότητα και κυρίως σε νέους επιστήμονες του εξωτερικού που θα ήθελαν να επιστρέψουν, αλλά παράλληλα γεννά και τάσεις φυγής επιστημόνων προς τα Πανεπιστήμια και το εξωτερικό.

Αποτελεί επιτακτική ανάγκη η επιτάχυνση και βελτιστοποίηση της διαδικασίας προκήρυξης – υποβολής – αξιολόγησης – χρηματοδότησης των ερευνητικών προγραμμάτων, σύμφωνα με τις διεθνώς ακολουθούμενες πρακτικές και διαδικασίες.

4) Οι συνεχείς παρατάσεις για τη σύνταξη των Οργανογραμμάτων και των Εσωτερικών Κανονισμών των Ε.Κ. πρέπει να λάβουν ένα τέλος.

Στους Εσωτερικούς Κανονισμούς των Ε.Κ.-Ι. θα πρέπει μεταξύ των άλλων να περιληφθούν:

α) σαφείς, διαφανείς και αξιοκρατικές **διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού,** ανά δύο χρόνια όπως ορίζεται στο σχετικό νόμο, με αντικειμενικούς κανόνες και κριτήρια γνωστά εκ των προτέρων, ώστε να εμπεδωθεί κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

β) σε όλα τα Ερευνητικά Κέντρα – Ινστιτούτα και τους Τεχνολογικούς Φορείς Ιδιωτικού Δικαίου, θα πρέπει **να συσταθούν Υπηρεσιακά Συμβούλια,** τα οποία θα

ασκούν τις αρμοδιότητες που προβλέπονται από το Ν. 997/1979, όπως κωδικοποιήθηκε με το Π.Δ 410/1988.

Η αρμοδιότητα λήψης πειθαρχικών μέτρων στο πάσης φύσεως προσωπικό των Ερευνητικών Ιδρυμάτων/Τεχνολογικών Φορέων πρέπει να μεταβιβαστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

γ) προβλέψεις σε σχέση με τα **μέτρα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων** και πρόβλεψη για την εξασφάλιση των απαιτούμενων κονδυλίων. Θεωρούμε εκ των ων ουκ άνευ, την οργάνωση επιμορφωτικών και ενημερωτικών σεμιναρίων και συζητήσεων με το σύνολο του προσωπικού για την αποφυγή των κινδύνων στους χώρους εργασίας, τη μείωση των βλαπτικών/επιβαρυντικών παραγόντων και την εξάλειψη ή μείωση πειραματικών προσεγγίσεων και πρακτικών, που μπορεί να αποβούν ιδιαίτερα επικίνδυνοι για την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα του προσωπικού των Ε.Κ.-Ι.

5) Θεωρούμε επιτακτική την ανάγκη προκήρυξης νέων θέσεων Ειδικού Επιστημονικού - Τεχνικού, Τεχνικού και Διοικητικού προσωπικού στα Ε.Κ.-Ι. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Η προκήρυξη των 152 θέσεων ΕΔΤ Προσωπικού η οποία ακόμα δεν έχει ολοκληρωθεί διότι, είτε κάποιες θέσεις κρίθηκαν άγονες, είτε εκκρεμεί η κάλυψη θέσεων από επιτυχόντες οι οποίοι αρνήθηκαν τον διορισμό τους, δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα αναφορικά με τον αναγκαίο αριθμό νέων θέσεων τακτικού προσωπικού που είναι απαραίτητο για την εύρυθμη λειτουργία των κέντρων, καθότι δεν επιλύει τα χρόνια προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα Ε.Κ.-Ι.

Εξαιτίας της έλλειψης τακτικού προσωπικού, τα Ε.Κ.-Ι. υποχρεώθηκαν να καλύψουν τις ανάγκες τους με συμβασιούχους εργαζόμενους, πολλοί από τους οποίους έχουν πλέον προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 20 ετών, ενώ αρκετοί προσεγγίζουν τα 30 χρόνια προϋπηρεσίας με επαναλαμβανόμενες διαδοχικές συμβάσεις!

Θεωρούμε απολύτως λογικό και δίκαιο, συμβασιούχοι εργαζόμενοι, πολύ υψηλών προσόντων και δυσαναπλήρωτοι για τα Ε.Κ.-Ι., ότι δικαιούνται να έχουν τη δυνατότητα μετατροπής της σύμβασής τους σε Αορίστου Χρόνου, μετά από διαδικασία αξιολόγησης και θετική εισήγηση του Ε.Κ.-Ι. στο οποίο ανήκουν. Διαδικασία την οποία θα αναλάβουν εξ ολοκλήρου οι Διοικήσεις των ερευνητικών κέντρων, υπό την επίβλεψη του ΑΣΕΠ.

Το αίτημά μας αυτό έρχεται σε απόλυτη συμφωνία με την επισήμανση του Πρωθυπουργού, ότι «είναι προβληματικό να υπάρχουν αναπληρωτές καθηγητές στα σχολεία με 10 - 12 - 15 χρόνια προϋπηρεσίας ως (συμβασιούχοι) αναπληρωτές καθηγητές, και πρέπει να τελειώσει αυτή η ομηρία».

6) Η προκήρυξη και επιλογή νέων θέσεων καθώς και αποχωρούντων Ειδικών Τεχνικών Επιστημόνων των Ε.Κ. με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, προτείνεται να διενεργούνται από τις Διοικήσεις των Ε.Κ. κατ' επέκταση αυτών που ισχύουν για τους Ερευνητές και ΕΛΕ καθώς και των μελών ΕΤΕΠ και ΕΔΙΠ στα ΑΕΙ.

Υπενθυμίζουμε ότι σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις αν κενωθεί μια οργανική θέση ή αποχωρήσει το προσωπικό που υπηρετεί ως μόνιμο ή με σύμβαση ΙΔΑΧ στα Ε.Κ., τόσο η θέση όσο και οι πιστώσεις διατηρούνται. Για το ερευνητικό προσωπικό η

ανωτέρω διαδικασία διενεργείται από τα Ε.Κ. Για τους ΕΤΕΠ, που πρόκειται για επιστημονικό υψηλής εξειδίκευσης προσωπικό, αναφερόμαστε στο εν γένει ειδικό επιστημονικό-τεχνικό προσωπικό του άρθρου 61 του Ν. 5019/2023, το οποίο εκτελεί εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές εργασίες για την υποστήριξη της έρευνας που πραγματοποιείται στους ερευνητικούς φορείς, εξαιτίας των ειδικών απαιτήσεων που ζητούνται από τις Διοικήσεις των Ε.Κ., προτείνεται η διαδικασία να καθορίζεται από τα ίδια τα κέντρα, όπως με τους ερευνητές. Η μέχρι σήμερα διαδικασία επιλογής προσλήψεων των ΕΤΕΠ στα Ε.Κ. από τον ΑΣΕΠ, αποτελεί λανθασμένη τακτική και εγκυμονεί τεράστιους κινδύνους στην επιλογή του επιστημονικά και τεχνικά καταλληλότερου προσωπικού που θα επανδρώσει τις συγκεκριμένες θέσεις και θα κληθεί να χειριστεί όργανα και εξοπλισμό εκατομμυρίων ευρώ, όπου απαιτούνται πολύ αυστηρά κριτήρια στην επιλογή των χρηστών και πρωτίστως πολύ υψηλή γνώση, εξειδίκευση καθώς και εμπειρία, ένα υψηλό background που τα Ε.Κ. το γνωρίζουν, το καθορίζουν στην προκήρυξη κάθε θέσης και εν τέλει τα ίδια πρέπει να επιλέγουν. Για όλους τους ανωτέρω λόγους πρέπει να υπάρξει στις προκηρύξεις για την επιλογή νέων θέσεων καθώς και αποχωρούντων Ειδικών Τεχνικών Επιστημόνων των Ε.Κ. με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, εξαίρεση από τις διαδικασίες που προβλέπονται στον νόμο του ΑΣΕΠ, όπως ακριβώς και πολύ ορθά ισχύει στα Πανεπιστήμια για τις αντίστοιχες κατηγορίες των ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ. Αναφερόμαστε στο Ν.4957/2022 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΘ΄ ΛΟΙΠΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ **άρθρα 162 -164**, παρακαλούμε δείτε στο συνημμένο Ν2 τις διατάξεις με κίτρινο highlight text.

7) Απασχόληση σε πρόσθετα έργα ή προγράμματα εργαζομένων στα Ε.Κ. με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου. Αναφερόμαστε στην άδικη διάκριση που υπάρχει στην παρ. 3 του άρθρου 243 του Ν.4957/2022 στην οποία δεν συμπεριλαμβάνεται στους εν δυνάμει δικαιούχους η κατηγορία των εργαζομένων στα Ε.Κ. που απασχολούνται σε έργα ή προγράμματα με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου, πολλώ δε μάλλον όταν υπάρχει νομοθετική πρόνοια στο ίδιο άρθρο σε φοιτητές προγραμμάτων σπουδών πρώτου, δεύτερου και τρίτου κύκλου καθώς και σε μεταδιδάκτορες. Υπενθυμίζουμε ότι οι ΙΔΟΧ εργαζόμενοι, αποτελούν την πολυπληθέστερη ομάδα προσωπικού στα Ε.Κ., η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων εκτελεί εξειδικευμένες επιστημονικές εργασίες υποστηρίζοντας έργα και προγράμματα των κέντρων. Επισημαίνουμε στο συγκεκριμένο αίτημα έχει ταχθεί υπέρ ομόφωνα και η Σύνοδος των Προέδρων Ερευνητικών Κέντρων.

8) Εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης του Ειδικού Επιστημονικού-Τεχνικού Προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (26ωρο). Η ρύθμιση για το ωράριο των Ειδικών Επιστημόνων και Τεχνικών στα Ερευνητικά Κέντρα (ΕΚ) υπήρξε ένα πάγιο αίτημα των εργαζομένων που επιλύει πολλά προβλήματα στα κέντρα το οποίο έτυχε θετικής απόκρισης από την πολιτεία, αναφερόμαστε στο άρθρο 61 του Ν.5919/2023. Ωστόσο μέχρι σήμερα εξακολουθεί

να ισχύει ο αποκλεισμός των ΙΔΟΧ ΕΤΕΠ από το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω άρθρου, δημιουργώντας έναν παράλογο, απαράδεκτο και άδικο διαχωρισμό ανάμεσα στους εργαζόμενους καθώς κριτήριο εφαρμογής αποτελεί δυστυχώς μόνο η σχέση εργασίας τους με τα κέντρα!! Αποτελεί κοινή παραδοχή ότι ο Ειδικός Τεχνικός Επιστήμονας ορίζεται από τα προσόντα και την εργασία που εκτελεί και όχι από το είδος της σύμβασης. Ως εκ τούτου επιβάλλεται η άμεση νομοθετική πρωτοβουλία για τη διευθέτηση του συγκεκριμένου θέματος. Επισημαίνουμε στο συγκεκριμένο αίτημα έχει ταχθεί υπέρ ομόφωνα και η Σύνοδος των Προέδρων Ερευνητικών Κέντρων.

9) Εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης του Διοικητικού και Τεχνικού Προσωπικού των Ε.Κ. ώστε να υπάρξει η δυνατότητα συμμετοχής τους σε ερευνητικά έργα ή προγράμματα (35ωρο).

Δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων στα ΕΚ, στο τεχνικό, διοικητικό και λοιπό προσωπικό που ακολουθεί το συμβατικό χρόνο απασχόλησης, 40ώρες εβδομαδιαίως που κατανέμονται σε πέντε ημέρες και οκτώ ώρες ανά ημέρα, υπάρχουν πολλές ομάδες που συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση ερευνητικών έργων. Αναφερόμαστε στους τεχνικούς υποστήριξης εργαστηρίων, ηλεκτρονικούς εργαστηρίων που καλύπτουν την απρόσκοπτη λειτουργία των ηλεκτρονικών συσκευών και διατάξεων για την υλοποίηση των ερευνητικών έργων, μηχανουργούς, διοικητικό προσωπικό που συμβάλει στη συγγραφή ερευνητικών προτάσεων και αποτελεσμάτων, κ.ά., για τους οποίους η ρύθμιση του ωραρίου τους δίνει μια μικρή δυνατότητα συμμετοχής σε ερευνητικά έργα/προγράμματα. Προτείνουμε ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης των ανωτέρω κατηγοριών προσωπικού που απασχολούνται σε ερευνητικά έργα ή προγράμματα να καθοριστεί στις 35 ώρες.

Διευκρινίζουμε ότι δεν αλλάζει ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων, παραμένει το 40ωρο, δεν θα χρειαστεί η πολιτεία να προχωρήσει σε προκηρύξεις νέων θέσεων προσωπικού, καθώς δεν δημιουργείται έλλειμα χρόνου παρουσίας, διότι όσοι απασχολούνται σε έργα/προγράμματα θα δύνανται να χρεώνονται σε αυτά έως 5 ώρες/βδομάδα, εργασία που ούτως ή άλλως παρέχουν μέχρι σήμερα, χωρίς όμως απολαβές και αυτό είναι πρωτίστως άδικο.

Επισημαίνουμε στο συγκεκριμένο αίτημα έχει ταχθεί υπέρ ομόφωνα και η Σύνοδος των Προέδρων Ερευνητικών Κέντρων και έχει ζητηθεί νομοθετική παρέμβαση από τον Δεκέμβριο του 2021.

10) Η πρόβλεψη στο Ν.4386/16 για χορήγηση αμοιβής αποδοτικότητας και αμοιβής για πρόσθετη απασχόληση σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού των Ε.Κ.-Ι., όπως έχει διατυπωθεί άφησε ασάφειες, οι οποίες παρά τις διευκρινίσεις που δόθηκαν,

επέτρεψε διαφορετικές ερμηνείες μεταξύ των Ε.Κ.-Ι., επιφέροντας σε κάποιες περιπτώσεις πολύ σοβαρές εντάσεις μεταξύ εργαζομένων και Διοίκησης.

Θεωρούμε ότι η δραματική μείωση που επήλθε με το Ν.4386/16 και ο καθορισμός ως ανώτατου ετήσιου ορίου για την αμοιβή αποδοτικότητας στο 100% ενός μηνιαίου μισθού, αποτελεί λάθος επιλογή, καθώς σε κάποια Ε.Κ.-Ι. υπήρχε η δυνατότητα χορήγησης αξιολογών ποσών ως αμοιβής αποδοτικότητας από ίδιους πόρους (παροχή υπηρεσιών, πωλήσεις προϊόντων κλπ), χωρίς καμία επιβάρυνση του Τακτικού Προϋπολογισμού του Ε.Κ.-Ι., ενώ ταυτόχρονα μείωνε σε κάποιο βαθμό τις πολύ μεγάλες περικοπές αποδοχών (μεγαλύτερες του 35%), που είχαν επιβληθεί λόγω των μνημονίων.

Αναφορικά με τις πρόσθετες αμοιβές, δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητο το γεγονός ότι το ποσό που κατανέμεται σε ερευνητές και ΕΛΕ είναι ίσο με αυτό που λαμβάνει το Λοιπό Προσωπικό, όταν η αριθμητική αναλογία μεταξύ των δύο κατηγοριών είναι περίπου 1 προς 10 σε πολλά Ε.Κ.. Σε ορισμένα δε Ινστιτούτα οι πρόσθετες αμοιβές είναι δυσανάλογα πολλαπλάσιες υπέρ ερευνητών & ΕΛΕ σε σχέση με το Λοιπό Προσωπικό.

Είναι σαφές πως οι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι, που ηγούνται κάθε ερευνητικής προσπάθειας, θα λάβουν τη μερίδα του λέοντος από τα έργα που έχουν προσελκύσει. Όμως έρευνα δεν μπορεί να διεξαχθεί χωρίς τον μεταδιδάκτορα, χωρίς τον Ειδικό Τεχνικό Επιστήμονα, χωρίς τον τεχνικό, χωρίς το διοικητικό υπάλληλο και χωρίς οποιαδήποτε υποστηρικτική δομή (computer/networks support, ηλεκτρονικά εργαστήρια κλπ) και θα έπρεπε το σύνολο του προσωπικού των Ε.Κ. να λαμβάνει πρόσθετες αμοιβές κατ' αναλογία αυτών των ερευνητών. Δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι μεγάλη μερίδα των ΙΔΟΧ είναι στην πραγματικότητα τακτικό προσωπικό των Ε.Κ. καθώς είναι εργαζόμενοι με μακροχρόνια ανανεούμενες συμβάσεις, οι οποίοι είναι δυστυχώς εγκλωβισμένοι από την Ελληνική νομοθεσία που δεν επιτρέπει την μετατροπή της σύμβασής τους σε αορίστου χρόνου. Θα πρέπει να υπάρξει ισχυρή προτροπή προς τις Διοικήσεις και τους επιστημονικούς υπευθύνους ερευνητικών προγραμμάτων, η αμοιβή για πρόσθετη απασχόληση να χορηγείται σε όλους όσους έχουν συνεισφέρει ουσιαστικά (άμεσα ή έμμεσα) στη διεκδίκηση και την υλοποίηση των έργων, και να μην επωφελείται μόνο μια κλειστή ομάδα στενών συνεργατών.

Παράλληλα, θα πρέπει να γίνει σαφές στις Διοικήσεις των Ε.Κ.-Ι. ότι η αμοιβή αποδοτικότητας πρέπει να χορηγείται χωρίς αποκλεισμούς κατηγοριών, γεγονός το οποίο αυξάνει τις αντιπαραθέσεις και τις εντάσεις μεταξύ των κατηγοριών του προσωπικού.

11) Καθολικό αίτημα του προσωπικού των Ε.Κ.-Ι., αποτελεί η **επαναφορά των Δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος Αδείας**, καθώς η τελευταία απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ που έκρινε την κατάργηση των Δώρων στο δημόσιο ως συνταγματική, αποτελεί κατά ένα μεγάλο κομμάτι του νομικού κόσμου της Χώρας αλλά και των εργαζομένων, καθαρά πολιτική απόφαση. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι μέσω των Συλλόγων και των Ομοσπονδιών θα αγωνιστούν για να υπάρξει νομοθετική παρέμβαση από την Πολιτεία, που θα επιτρέψει την επαναχορήγησή

τους, αποκαθιστώντας με αυτόν τον τρόπο και το κοινό περί δικαίου αίσθημα, που έχει διαταραχθεί με τις τελευταίες αποφάσεις.

Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι οι μισθοί των εργαζομένων που αμείβονται μέσω του ενιαίου μισθολογίου έχουν μειωθεί κατά 40% τα τελευταία 14 χρόνια.

Παράλληλα πρέπει να υπάρξει ξεπάγωμα της διετίας 2016-2017, ήδη το ΣτΕ καλείται να κρίνει τη συνταγματικότητα άρθρου 26 του Ν. 4354/2015, που αναφέρεται στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα στη διακοπή της μισθολογικής εξέλιξης κατά την επίμαχη διετία μετά από προσφυγή που κατατέθηκε από την ΑΔΕΔΥ, αύξηση του αφορολόγητου στα 12.000 ευρώ και πλήρης αποσύνδεση της αξιολόγησης με τη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων.

12) Όπως γνωρίζετε το εργασιακό περιβάλλον των Ε.Κ.-Ι. έχει καταστεί τα τελευταία χρόνια πολύ δυσμενές και διόλου ανταγωνιστικό με τα αντίστοιχα του εξωτερικού, εξαιτίας των συνεπειών των μνημονιακών πολιτικών, οι οποίες έχουν δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα στον ερευνητικό ιστό της χώρας και στο ανθρώπινο δυναμικό, και έχουν οδηγήσει μεγάλο αριθμό νέων επιστημόνων σε αναγκαστική μετανάστευση.

Επιπρόσθετα όμως ενισχύθηκαν:

α) οι τάσεις φυγής του Ερευνητικού προσωπικού προς τα Παν/μια και τα ΑΤΕΙ, εξαιτίας της δυσμενούς για το Ερευνητικό προσωπικό αναμόρφωσης του Ειδικού Μισθολογίου σε σχέση με τα μέλη ΔΕΠ των Παν/μιων, αλλά και την μετέπειτα «Πανεπιστημιοποίηση» των ΑΤΕΙ.

β) οι τάσεις φυγής στο πολύ υψηλής ποιότητας και εξειδίκευσης Ειδικό Επιστημονικό – Τεχνικό, Τεχνικό και Διοικητικό προσωπικό των Ε.Κ.-Ι., προς άλλους φορείς του Δημόσιου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, καθώς με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που διαθέτουν μπορούν να καταλάβουν θέσεις διοικητικά ανώτερες (Τμηματάρχες, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων κλπ) και οικονομικά ελκυστικότερες, σε σχέση με την «ισοπεδωτική» δομή και διάρθρωση των Ε.Κ.-Ι.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, αποτελεί επιτακτική ανάγκη να καταστεί το εργασιακό περιβάλλον των Ερευνητικών Κέντρων όσο το δυνατόν ελκυστικότερο και ανταγωνιστικότερο σε σχέση με το διεθνές επιστημονικό περιβάλλον, αλλά και σε σχέση με τις συνθήκες και παροχές άλλων φορέων του ελληνικού δημόσιου τομέα, με στόχο τη διατήρηση αλλά και την προσέλκυση υψηλού επιπέδου προσωπικού. Στην κατεύθυνση αυτή **ζητάμε για πολλοστή φορά να δοθεί (νομοθετικά) η δυνατότητα χορήγησης μη μισθολογικών παροχών στο προσωπικό των Ε.Κ.-Ι., εφόσον η σχετική δαπάνη καλύπτεται από έργα ή προγράμματα χρηματοδοτούμενα αποκλειστικά από ιδιωτικά κονδύλια ή προγράμματα χρηματοδοτούμενα αποκλειστικά από ευρωπαϊκούς ή διεθνείς πόρους ή από πλεονάσματα που προέρχονται από πωλήσεις προϊόντων ή παροχή υπηρεσιών.**

Για την άρση της απαγόρευσης της παροχής μη «μισθολογικών παροχών», θεωρούμε απαραίτητη την τροποποίηση της παραγράφου 5, του άρθρου 24 του κεφαλαίου Δ της υποπαραγράφου Δ9, του άρθρου 2 του Ν.4336/15, παρακαλούμε δείτε το συνημμένο «Tropologia omadika asfalistiria symvolaia.pdf» με την προτεινόμενη

τροπολογία συνοδευόμενη από την αντίστοιχη αιτιολογική έκθεση, που αναφέρεται στην κατάργηση των μη μισθολογικών παροχών στο προσωπικό των Ε.Κ..

Η ερευνητική κοινότητα το ζητεί, όπως και οι διοικήσεις των Ε.Κ. υπενθυμίζοντας ότι η ομαδική ασφάλιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω ιδιωτικών ασφαλιστικών προγραμμάτων που έχει τη μορφή εργοδοτικών παροχών (Employee Benefits), είναι μια πρακτική που εφαρμόζεται διεθνώς, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, προσδίδοντας την ουσιαστική αξία και τα πραγματικά οφέλη της ιδιωτικής ασφάλισης καθότι συντελεί στην προσέλκυση προσωπικού αξιώσεων από το εξωτερικό και ταυτόχρονα αποτελεί ανταγωνιστικό κίνητρο και για τις ερευνητικές ομάδες που πλαισιώνονται από όλες τις βαθμίδες των εργαζομένων, (ειδικευμένο προσωπικό με σχέσεις εργασίας και έργου, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό), με σκοπό την αύξηση εσόδων του κάθε ερευνητικού κέντρου μέσω ανταγωνιστικών διαδικασιών. Υπενθυμίζουμε ότι στο συγκεκριμένο αίτημα έχει ταχθεί υπέρ ομόφωνα και η Σύνοδος των Προέδρων Ερευνητικών Κέντρων.

Άρνηση υλοποίησης της Κοινοτικής οδηγίας για την ίδρυση στην Ελλάδα ασφαλιστικού Ταμείου (Resaver) στο οποίο θα ασφαλίζεται το σύνολο του ερευνητικού προσωπικού των Πανεπιστημίων και Ε.Κ. Επισημαίνουμε ότι η πολιτεία αρνείται να προχωρήσει στη νομοθετική παρέμβαση επικαλούμενη για μια ακόμα φορά την άρνηση του ΓΛΚ, παρότι η δαπάνη θα καλυφθεί από πόρους εκτός κρατικής επιχορήγησης και ως εκ τούτου δεν επιφέρει δημοσιονομικό κόστος. Ταυτόχρονα, αρνείται να προχωρήσει στην υλοποίηση Κοινοτικής οδηγίας για την ίδρυση του Resaver, ενός συνταξιοδοτικού Ταμείου για τους Ερευνητές στην Ε.Ε., που προϋποθέτει την εξαίρεση από το νόμο που απαγορεύει τις μη μισθολογικές παροχές στο δημόσιο, παρότι οι νομικές υπηρεσίες του Euraxess όσο και ο Εθνικός Εκπρόσωπος στην Ελλάδα από το ΕΚΕΤΑ, με παρεμβάσεις τους τόσο στα αρμόδια υπουργεία όσο και στην Σύνοδο των Προέδρων Ε.Κ. έχουν ζητήσει την εξαίρεση των κέντρων από το νόμο που απαγορεύει τις μη μισθολογικές παροχές, ώστε να προχωρήσει η Χώρα στην ίδρυση του Resaver και να εναρμονιστούμε με την Κοινοτική οδηγία.

13) Στα Ε.Κ.-Ι. η φύση της εργασίας πολλών εργαζομένων είναι τέτοια που τους εκθέτει σε κινδύνους ατυχημάτων διαφόρων ειδών καθώς και ενδεχόμενα σε χημικούς, φυσικούς, βιολογικούς παράγοντες και πιθανές επαγγελματικές ασθένειες.

Η ιδιαιτερότητα της Έρευνας και της Καινοτομίας είναι αυτή που επιτείνει την αναγκαιότητα για αυξημένη ασφάλεια, αλλά καθώς δεν κινείται στα γνωστά όρια μιας τυποποιημένης διαδικασίας ρουτίνας, όπως γίνεται σε άλλους εργασιακούς χώρους πχ. Βιομηχανία, εργαστήρια, νοσοκομεία κλπ. θέτει τους εργαζόμενους στα Ε.Κ.-Ι. ακόμα περισσότερο σε κίνδυνο ατυχήματος, έκθεσης σε δυνητικά βλαπτικούς ή επικίνδυνους παράγοντες και εκδήλωσης επαγγελματικής ασθένειας. Οι γνωστοί κίνδυνοι από συγκεκριμένες παραγωγικές διαδικασίες είναι δυνατόν να περιοριστούν ή και να εξαιρεθούν, όπως και να ληφθούν τα ήδη γνωστά μέτρα

προστασίας από αντίστοιχες περιπτώσεις σε ίδιους ή ανάλογους εργασιακούς χώρους. Η Έρευνα και η Καινοτομία, συνυφασμένες με τον πειραματισμό και τον νεωτερισμό, σε πολλές περιπτώσεις εμπεριέχουν μαζί τους νέους άγνωστους κινδύνους και μεγαλύτερες πιθανότητες έκθεσης σε αυτούς.

Όμως ενώ στα Ε.Κ.-Ι. ελλοχεύουν κίνδυνοι, δεν θεωρούνται επικίνδυνοι χώροι εργασίας καθώς εσφαλμένα η επικινδυνότητα αξιολογείται με βάση περισσότερο την ποσότητα επικίνδυνων υλικών, παρά την ποιότητα, σοβαρότητα και την πιθανότητα συμβάντος. Ακόμα η πιθανότητα έκθεσης σε νέους άγνωστους κινδύνους που υπάρχουν στα αχαρτογράφητα νερά του πειραματισμού, δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων.

Στην κατεύθυνση αυτή **ζητάμε προσωπικά από εσάς προς άρση της καταφανούς άδικης και άνισης αντιμετώπισης των εργαζομένων στα ΝΠΙΔ Ε.Κ. να εξαντλήσετε κάθε δυνατότητα θεσμικής ευελιξίας και αποτελεσματικότητας και με την προσωπική σας στήριξη και πρωτοβουλία να συμβάλλετε, ώστε να καταστεί νόμος του κράτους και ειδικότερα να προβείτε στην έκδοση ΚΥΑ (Κοινής Υπουργικής Απόφασης), στην οποία να αποτυπώνεται η βούληση του νομοθέτη και να θεσμοθετηθεί η χορήγηση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε συγκεκριμένες κατηγορίες και ειδικότητες εργαζομένων στα ΝΠΙΔ Ε.Κ.-Ι., κατ' αντιστοιχία με τα Ε.Κ.-ΝΠΔΔ στα οποία χορηγείται ανελλιπώς από τον Μάιο του 2012.**

Εξαιτίας αυτής της άνισης - μέχρι τώρα - μεταχείρισης, εργαζόμενοι από έξι ΝΠΙΔ Ε.Κ.-Ι., αποφάσισαν να προχωρήσουν στην κατάθεση αγωγών: α) στα Πολιτικά δικαστήρια για τη διεκδίκηση της καταβολής του εν λόγω επιδόματος αναδρομικά από την 1 Ιανουαρίου 2013 και β) στα Διοικητικά Δικαστήρια για την έκδοση της σχετικής ΚΥΑ.

Κάποιες από τις αγωγές στα Πολιτικά δικαστήρια εκκρεμούν και έχουν προσδιοριστεί να συζητηθούν σε δεύτερο βαθμό, στα κατά τόπους Εφετεία. Προηγήθηκαν αποφάσεις δικαστηρίων που δικαίωσαν τους εργαζόμενους σε πρώτο και δεύτερο βαθμό υποχρεώνοντας τις Διοικήσεις των συγκεκριμένων Ε.Κ.-Ι να καταβάλλουν με το νόμιμο τόκο σε κάθε έναν από τους ενάγοντες το χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί. Ως απόρροια των παραπάνω οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εκ νέου στη δικαιοσύνη, διεκδικώντας τη συνέχιση καταβολής του επιδόματος για το παρελθόν, παρόν και μέλλον, αφού δεν έχει υπάρξει καμία μεταβολή στο είδος και στον τρόπο άσκησης της καθημερινής τους απασχόλησης εντός των Ε.Κ. Η ευθύνη ανήκει εξ ολοκλήρου στην πολιτεία που δεν προχωρά στην έκδοση της ΚΥΑ, μη λαμβάνοντας υπόψη τις οριστικές και αμετάκλητες αποφάσεις των δικαστηρίων. Επισημαίνεται ότι στις τελεσίδικες αποφάσεις των δικαστηρίων που δικαίωσαν τους εργαζόμενους, γνώμονα για τον προσδιορισμό των δικαιούχων αποτέλεσε ο κλάδος και ο φορέας και κατ' επέκταση το ιδιαίτερο περιβάλλον απασχόλησης. Με βάση τα παραπάνω κριτήρια προσδιορίστηκαν οι εργαζόμενοι, που η φύση και το αντικείμενο απασχόλησης δικαιολογούν επαρκώς τη χορήγηση σε αυτούς του επιδόματος Ε&Α εργασίας. Ενώ η πολιτεία αναγνωρίζει αυτή την επικινδυνότητα για τους εργαζόμενους στα ΝΠΔΔ ΕΚ-Ι, εκδίδοντας την Κοινή Υπουργική Απόφαση τον 5/2012 που προβλέπει τη χορήγηση του επιδόματος Ε&Α εργασίας, δεν έχει πράξει το ίδιο για τα ΝΠΙΔ ΕΚ-Ι. Υπενθυμίζουμε ότι στο συγκεκριμένο θέμα έχει ταχθεί υπέρ ομόφωνα και η Σύνοδος των Προέδρων Ερευνητικών Κέντρων.

14) Η αναγνώριση της προϋπηρεσίας για την υπογραφή συμβάσεων έργου και συμβάσεων ορισμένου χρόνου στα Ερευνητικά Κέντρα-Ινστιτούτα έχει περάσει από πολλά στάδια, υπενθυμίζουμε την ενσωμάτωση διάταξης στο Ν.4452/2017, όπου στο αρ.21, παρ. 2 και 3 αναγνώριζε ως προϋπηρεσία τη «με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου προηγούμενη απασχόληση».

Με τη συγκεκριμένη διάταξη αναγνωρίστηκε το σύνολο της προϋπηρεσίας των συμβάσεων έργου και εκείνης από τον ιδιωτικό τομέα και του δημοσίου. Αυτό έδρασε υποστηρικτικά προς τους εργαζόμενους και τις διοικήσεις, με αποτέλεσμα να ακολουθήσει μια μαζική ροή σε ορισμένα ερευνητικά κέντρα για υπογραφή συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με το προσωπικό που υπηρετούσε. Η συγκεκριμένη τάση δυστυχώς ανακόπηκε με τη ψήφιση του Ν.4521/2018, όπου αναγνωρίζονται ως προϋπηρεσία τα έως επτά χρόνια και μόνο στο δημόσιο και τους φορείς του δημοσίου, αποκλειόμενης οποιασδήποτε άλλης προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, ακόμα και στις περιπτώσεις όπου υπάρχει πλήρης συνάφεια του αντικειμένου απασχόλησης που έχει υλοποιηθεί στις προηγούμενες συμβάσεις έργου. Κατά συνέπεια, μετά τη ψήφιση του Ν.4521/2018 αναγνωρίζεται μόνο η 7ετία και μόνο στο δημόσιο, εξαιρείται τελείως ο ιδιωτικός τομέας στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και στις συμβάσεις έργου όπου υπάγεται η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων στα Ερευνητικά Κέντρα- Ινστιτούτα, σημαντικό μερίδιο των οποίων καταλαμβάνουν οι νέοι μεταδιδάκτορες.

Ζητάμε την ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας που θα συμβάλει στην αποκατάσταση της συγκεκριμένης αστοχίας και με την κατάθεση σχετικής τροπολογίας να αναγνωρίζεται το σύνολο της αποδεικνυόμενης με ένσημα προϋπηρεσίας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, στις περιπτώσεις που υπάρχει συνάφεια του αντικειμένου απασχόλησης των εργαζομένων. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την αποκατάσταση και της αδικίας που εύλογα αποτυπώνεται στους εν δυνάμει υποψηφίους, θα πάψει να δρα ανασταλτικά και θα συντελέσει στην υπογραφή νέων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεων έργου στα Ερευνητικά Κέντρα και Ινστιτούτα.

Όπως κατ' επανάληψη έχουμε τονίσει πιστεύουμε ότι, όπως ισχύει και για τις υπόλοιπες κατηγορίες προσωπικού (Ερευνητικού, Ειδικού Επιστημονικού - Τεχνικού, Τεχνικού, Διοικητικού και Βοηθητικού), έτσι πρέπει και οι υποψήφιοι διδάκτορες καθώς και οι μεταδιδακτορικοί ερευνητές που απασχολούνται στα Ε.Κ.-Ι. με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να έχουν πλήρη ιατροφαρμακευτική κάλυψη και συνταξιοδοτικές εισφορές. Ομοίως νομοθετικά πρέπει να υπάρξει επαναφορά της σύνδεσης των απολαβών των μεταδιδακτορικών ερευνητών με το ειδικό μισθολόγιο των ερευνητών. Έρευνα και ενιαίο μισθολόγιο καθημερινά αποδεικνύεται περίτρανα ότι ΔΕΝ μπορούν να συνυπάρχουν!!

Τέτοιες παρεμβάσεις αποδεδειγμένα δημιουργηθούν ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον, διότι εμπνέουν και διανοίγουν προοπτικές.

15) Μια από τις θετικές πρόνοιες του ν.4386/2016 αποτελεί το άρθρο 15 παρ. 2β που αφορά τη θεσμοθέτηση συμμετοχής αιρετού εκπροσώπου του Ειδικού Επιστημονικού - Τεχνικού & Διοικητικού προσωπικού (ΕΔΤΠ) στα ΕΣΙ χωρίς δικαίωμα ψήφου με την ιδιότητα του παρατηρητή.

Η Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. διαδραμάτισε πρωταγωνιστικό ρόλο στο παρελθόν στη διεκδίκηση της συγκεκριμένης νομοθετικής πρόνοιας, καθότι πιστεύουμε ακράδαντα ότι η συμμετοχή ενός εκπροσώπου του ΕΔΤ προσωπικού στο ΕΣΙ διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Η ελλιπής έως ανύπαρκτη επίσημη πληροφόρηση που υπήρχε σε αυτό το πεδίο προς το σύνολο των εργαζομένων και η αίσθηση αδιαφάνειας, λόγω της ελλιπούς πληροφόρησης και του μέχρι πρότινος αποκλεισμού από τις αποφάσεις ήταν γεγονός, καθώς τα όργανα τα οποία συζητάνε διαμορφώνουν και χαράζουν την Ερευνητική πορεία του Ινστιτούτου και η αποχή των εργαζομένων από αυτά, ήταν η αιτία έντονων δυσανασχετήσεων και αντιπαραθέσεων ανάμεσα στο προσωπικό.

Δεν πρέπει να λησμονούμε ότι στα Δ.Σ. των Ε.Κ. αλλά και στα ΕΣΙ δεν λαμβάνονται μόνο αποφάσεις ερευνητικών κατευθύνσεων, αλλά πλείστες αποφάσεις διοικητικού, οικονομικού και γενικότερα εργασιακού χαρακτήρα, για τις οποίες η άποψη των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα κρίσιμη και σημαντική. Επιπροσθέτως, η παρουσία του εκλεγμένου εκπροσώπου πέρα από τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας, αποτελεί και τεκμήριο αξίωσης του έργου των εργαζομένων στη λειτουργία των Ινστιτούτων των οποίων είναι συλλοβάτες, (το τελευταίο δυστυχώς δεν έχει την ανάλογη προβολή και δημοσιοποίηση που του αρμόζει από όλους τους εμπλεκόμενους). Η ηθική αλλά ταυτόχρονα και επιστημονική απαξίωση του προσωπικού, έχει αποδειχτεί στο παρελθόν ότι έχει (αρνητικές) επιπτώσεις στον ενθουσιασμό, τη δημιουργικότητα και την παραγωγικότητα των Ε.Κ..

Από την έναρξη λειτουργίας του θεσμού του αιρετού εκπροσώπου του ΕΔΤΠ στα ΕΣΙ των Ινστιτούτων διαφάνηκε ότι επήλθε αμεσότητα στην επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ Διοίκησης Ινστιτούτων και προσωπικού και αυτό διότι αποσοβεί παρεξηγήσεις, εντάσεις αλλά και συγκρούσεις, οι οποίες είναι συχνές σε «κλειστά» μοντέλα διοίκησης, όπου το προσωπικό παραγκωνίζεται και αποκλείεται από τη συμμετοχή και την έκφραση γνώμης και προτάσεων για τα θέματα που το αφορούν άμεσα. Εξ ορισμού ο ρόλος και η αποστολή του εκλεγμένου εκπροσώπου είναι να ενημερώνει και να ενημερώνεται, να συζητά, να μεταφέρει, να εισηγείται και τελικά να ψηφίζει τις προτάσεις του σώματος από το οποίο εκλέγεται και εκπροσωπεί.

Πιστεύουμε ακράδαντα ότι η διαφάνεια, η αντιπροσωπευτικότητα, η συμμετοχή και ευθύνη στη λήψη των αποφάσεων αποτελούν την πεμπτούσια της αξιοκρατίας, της χρηστής διοίκησης και διαχείρισης και της συμμετοχικής Δημοκρατίας, ιδιαίτερα για διαδικασίες και όργανα που αφορούν και τη διαχείριση δημόσιου χρήματος. Η μέχρι σήμερα άψογη συνεργασία των αιρετών στα ΕΣΙ που συμμετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου με τις διοικήσεις των Ινστιτούτων, καθώς και η χωρίς προβλήματα απρόσκοπτη λειτουργία όλων των μελών των ΔΣ των Ε.Κ. με τους αιρετούς του ΕΔΤΠ στα Δ.Σ. των Ε.Κ. που συμμετέχουν με την ιδιότητα του πλήρους μέλους, με δικαίωμα λόγου και ψήφου, αποδεικνύουν περίτρανα τον επιτελικό ρόλο που διαδραματίζουν οι αιρετοί του ΕΔΤΠ οι οποίοι με αίσθημα υπευθυνότητας και υψηλής ευθύνης συμμετέχουν στις συζητήσεις για τη χάραξη ενιαίας στρατηγικής/πολιτικής που θα ακολουθήσει το Ινστιτούτο ή το Ε.Κ..

Προς αυτήν την κατεύθυνση **ζητάμε** να προχωρήσετε ένα ακόμα βήμα μπροστά, **να αναλάβετε πρωτοβουλία για να δοθεί νομοθετικά η δυνατότητα συμμετοχής του αιρετού εκπροσώπου του ΕΔΤΠ στα ΕΣΙ των Ινστιτούτων ως πλήρες μέλος, με**

δυνατότητα ψήφου, κατ' αντιστοιχία των αιρετών του ΕΔΤΠ στα ΔΣ των Ε.Κ. Σας ενημερώνουμε ότι το συγκεκριμένο θέμα συζητήθηκε στην 161^η Σύνοδο των Προέδρων Ε.Κ. μετά από εισήγηση της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. και συμπεριλαμβάνεται στα θέματα που θα ζητηθούν να εισαχθούν στο ερανιστικό νομοσχέδιο του ΥΠΑΝ που θα κατατεθεί.

Αξιότιμη κα. Υφυπουργέ,

Τα Ερευνητικά Κέντρα της χώρας που έχουν ως αποστολή την βασική και εφαρμοσμένη έρευνα σε όλους τους επιστημονικούς τομείς, καθώς και την προώθηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων προς την οικονομία και την κοινωνία μέσω της στήριξης της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, στηρίζουν ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών δράσεων σε μεταπτυχιακά προγράμματα, την επίβλεψη διδακτορικών διατριβών, αλλά και με πολλές δράσεις εξωστρέφειας.

Όλοι μας αποδεχόμαστε ότι η επένδυση στην έρευνα και η στήριξη της ερευνητικής κοινότητας είναι μονόδρομος. Αποτελεί αναμφισβήτητα τον οδηγό που όχι μόνο θα συμβάλει στο να ξεπεράσουμε τις παθογένειες και τις αγκυλώσεις του παρελθόντος, επιπλέον να ανταπεξέλθει η χώρα στις σύγχρονες προκλήσεις της εποχής και να δώσει την ευκαιρία να δει το μέλλον μέσα από το έργο και την παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της.

Προσδοκούμε στην ουσιαστική στήριξή σας για την επίλυση των ανωτέρω θεμάτων που σας καταθέσαμε, ζητάμε την προσωπική σας στήριξη και αρωγή στην κοινή προσπάθεια για την αντιμετώπιση των συσσωρευμένων προβλημάτων στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση και τον αναγκαίο αναπροσδιορισμό των προτεραιοτήτων και κατευθύνσεων της Έρευνας, ώστε αυτή να αποτελέσει ισχυρό αναπτυξιακό μοχλό για τη Χώρα μας, με κοινωνικό πρόσωπο και ουσιαστικό αντίκρισμα για κάθε πολίτη. Επιπρόσθετα, για να περιληφθούν μέτρα ανάσχεσης της εργασιακής επισφάλειας την οποία βιώνουν εκατοντάδες υποψήφιοι διδάκτορες, μεταπτυχιακοί ερευνητές αλλά και το υψηλής εξειδίκευσης διοικητικό και τεχνικό προσωπικό υποστήριξης στα ΝΠΙΔ Ε.Κ.

Παραμένουμε στη διάθεσή σας για λεπτομερή παράθεση και συζήτηση των απόψεών μας για τα θέματα της Έρευνας, των Ερευνητικών Κέντρων και του προσωπικού τους.

Με τιμή,

Για το Δ.Σ. της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Πρόεδρος

Μάλλιαρης Χρήστος

Γενικός Γραμματέας

Ζήσης Αθανάσιος

Σύλλογοι – Μέλη της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Σ.Π. Ε.Ι.Ε., Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών (ΕΙΕ),
Σ.Π. Ε.Ι.Π., Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ (ΕΙΠ.)
Σ.Ε. Ι.Τ.Ε., Ίδρυμα Τεχνολογίας & Έρευνας (ΙΤΕ)
Σ.Ε. Ε.Κ.Ε.Τ.Α., Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ)
Σ.Ε. Ε.ΚΕ.Β.Ε. «Φλέμιγκ», Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών Α.
Φλέμιγκ (Ε.ΚΕ.Β.Ε.)
Σ.Ε. Ι.Τ.Υ.Ε. «Διόφαντος», Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων
(ΙΤΥΕ «Διόφαντος»)
Σ.Ε. Ε.Κ. «Αθηνά», Σωματείο Εργαζομένων στο Ερευνητικό Κέντρο «Αθηνά»
Σ.Ε. Ι.ΙΒ.ΕΑ.Α., Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών Ακαδημίας Αθηνών (ΙΙΒΕΑΑ)
Σ.Ε. Ε.Κ.Τ. , Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης