

Θέματα ΓΣ 26 Φεβρουαρίου 2025

Συμμετοχή στην απεργία της 28ης Φεβρουαρίου

Δύο χρόνια μετά το τραγικό έγκλημα των Τεμπών συνεισφέρουμε το δικό μας ψήφισμα στο πάνδημο αίτημα για διαλεύκανση της υπόθεσης, τιμωρία των υπευθύνων και πρόταξη των αναγκών μας πάνω από τα μικρά και μεγάλα συμφέροντα που απειλούν πλέον την ίδια τη ζωή μας και τη δημοκρατία. Συμμετέχουμε στις κινητοποιήσεις των σωματείων και αποφασίζουμε δράσεις.

Υποστελέχωση - προσλήψεις

Στη ΓΣ της 12^{ης} Νοεμβρίου 2024 συζητήθηκε εκτός ημερήσιας διάταξης το θέμα της υποστελέχωσης με αφορμή την Πανελλήνια Ημέρα Δράσης της ΟΔΠΤΕ. Μεταξύ άλλων αποφασίστηκε το θέμα να συζητηθεί ανεξάρτητα σε άλλη ΓΣ.

Το σύνολο του προσωπικού συμφωνεί ότι το Ίδρυμα είναι υποστελεχωμένο σε μεγάλο βαθμό εδώ και πάρα πολλά χρόνια. Το υπάρχον προσωπικό αποδεδειγμένα έχει στηρίξει το Ίδρυμα προσφέροντας επιπλέον εργασία για να καλυφθούν τα μεγάλα κενά. Η κατάσταση λόγω της διάρκειας αλλά και της έντασής της έχει οδηγήσει σε κόπωση του προσωπικού. Επιπλέον, η υπερπροσφορά εργασίας μακροχρόνια καταλήγει να είναι από ηθική άποψη αντισυναδελφική καθώς αποκρύπτει το πρόβλημα και καταλήγει να είναι αντικίνητρο για προσλήψεις. Η υπερπροσφορά εργασίας από το υπάρχον προσωπικό μειώνει την πιθανότητα νέων προσλήψεων. Με αυτό το σκεπτικό:

Απαιτούμε άμεση κάλυψη των κενών θέσεων με διορισμούς μόνιμου προσωπικού. Μέχρι τότε κάλυψη των κενών με συμβάσεις ΙΔΟΧ.

Προτάσσουμε τις συμβάσεις ΙΔΟΧ όπου αυτό είναι δυνατό και εφόσον το επιθυμούν και οι ίδιοι/ες οι συνάδελφοι/ισσες καθώς το καθεστώς αυτό κατοχυρώνει ώριμα εργασιακά δικαιώματα, αναδεικνύει την εξαρτημένη σχέση εργασίας όπου αυτή υπάρχει και δίνει τη δυνατότητα για μισθολογική αναγνώριση της προϋπηρεσίας σε περίπτωση μεταγενέστερης πρόσληψης. Πρόκειται για πρακτική η οποία χρησιμοποιείται σε πολλά άλλα ΑΕΙ.

Υπερεργασία και αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης

Επίσης στη ΓΣ της 12^{ης} Νοεμβρίου συζητήθηκε το θέμα της απλήρωτης εργασίας που προσφέρεται από το προσωπικό. Το σκεπτικό είναι ότι τα υπάρχοντα άτομα δουλεύουν για να καλύψουν τόσο τα καθήκοντα της θέσης τους όσο και εκείνα των κενών θέσεων. Οι μακροχρόνιες παράλληλες αναθέσεις, τα υποστελεχωμένα τμήματα που παρόλα αυτά λειτουργούν κτλ είναι ενδείξεις ότι το προσωπικό εργάζεται περισσότερο από όσο του αναλογεί χωρίς να αμοιβεται για αυτό, είτε με αδήλωτη υπερωριακή απασχόληση είτε με εντατικοποίηση της εργασίας εντός του ωραρίου του. Ακούστηκαν απόψεις σχετικά με το πώς αυτή η «αφανής» εργασία θα μπορούσε να μετρηθεί και να αμοιφθεί, π.χ. μετρώντας τις παράλληλες αναθέσεις ή υπολογίζοντας το ποσοστό στελέχωσης μίας υπηρεσίας κτλ.

Ως ΔΣ επεξεργαστήκαμε αυτές τις θέσεις χωρίς όμως να μπορέσουμε να καταλήξουμε σε ένα σχήμα που θα μπορούσε να θεωρηθεί αντικειμενικό, δίκαιο και διαφανές. Καταλήξαμε ότι το μόνο εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αμοιβή της υπερεργασίας του προσωπικού είναι το πλαίσιο του νόμου 4354/2015 (για τις υπερωρίες) και του νόμου 3528/2007 (για τις υπηρεσιακές άδειες). Προτάσσουμε το πλαίσιο των υπερωριών καθώς με δεδομένη την υποστελέχωση είναι αμφίβολο αν το προσωπικό θα μπορεί στην πράξη να πάρει τις υπηρεσιακές άδειες που του αναλογούν σε περίπτωση που εφαρμοστεί ένα τέτοιο μέτρο.

Αναφορικά με τις υπερωρίες έχουμε δύο εναλλακτικές τις οποίες θέτουμε προς ψήφιση στη ΓΣ. Το ΔΣ προκρίνει την πρώτη :

Εφαρμογή του νόμου 4354/2015 όπως προβλέπεται με αποζημίωση όσων προσφέρουν εργασία εκτός ωραρίου σύμφωνα με τον εξαμηνιαίο προγραμματισμό που έχει προκύψει μετά από εκτίμηση των Υπηρεσιών του Ιδρύματος και έχει επικυρωθεί με ΦΕΚ.

Ή

Οριζόντιο επίδομα σε όλο το προσωπικό.