

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ & ΣΧΟΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ  
«ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ» ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

**Τ. Κακλαμάνη**

Τμήμα ΦΚΣ

**Γ. Μητροφάνης**

Τμήμα Μετ. Σπουδών

**Μ. Πετρουλάκη**

Ειδικός Λογαριασμός

**Κ. Τζανάκης**

ΠΤΔΕ Παν/μίου Κρήτης

Είναι γνωστό από τις 20/9/13 ότι το Πανεπιστήμιο Κρήτης (ΠΚ) συμπεριλαμβάνεται στα οκτώ πανεπιστήμια της χώρας από τα οποία, μέσω της διαδικασίας «διαθεσιμότητας» που προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία, θα οδηγηθούν σε απόλυση σημαντικό ποσοστό του Διοικητικού τους Προσωπικού. Αυτό θεσμοθετήθηκε με την Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ) των υπουργών Διοικ/κής Μεταρρύθμισης και Παιδείας, στις 24/9/13<sup>1</sup>, σύμφωνα με την οποία **1349** μέλη του Διοικητικού Προσωπικού των οκτώ Ιδρυμάτων (το 29,5% του συνόλου του προσωπικού τους) τίθενται αυτοδικαίως ή θα τεθούν στις επόμενες μέρες σε καθεστώς «διαθεσιμότητας», πράγμα που ισοδυναμεί κατ' ουσίαν με απόλυση μετά από 8 μήνες. Σε αυτά περιλαμβάνονται και **49** από τα 360 μέλη του Διοικητικού Προσωπικού του ΠΚ (το 13,6% του συνόλου του προσωπικού του) 7 διαφορετικών ειδικοτήτων και επιπέδου εκπαίδευσης<sup>2</sup>.

Το πλήγμα είναι ανεπανόρθωτα μεγάλο αν εφαρμοστεί η ΚΥΑ αυτή και έχει συζητηθεί εκτενώς σε όλα τα συλλογικά όργανα του Ιδρύματος και τους συνδικαλιστικούς τους φορείς.

Στο κείμενο που ακολουθεί εκτίθενται μερικές πληροφορίες και επιχειρήματα για το τί σημαίνει διαθεσιμότητα, για το παράνομο, παράλογο και ανήθικο των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων και της δι' αυτών θεσμοθετούμενης «μοριοδότησης» του προς απόλυση προσωπικού με τρόπο εντελώς τυφλό και αναξιοκρατικό, δίνοντας μερικά τρανταχτά παραδείγματα.

**1.** Η διαδικασία της διαθεσιμότητας όπως θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 90 παρ.1 και 2 του ν.4172/13 και την ΥΑ του υπουργού Διοικ/κής Μεταρρύθμισης στις 7/8/13<sup>3</sup>, **πάσχει νομικά** για πολλούς λόγους που αναφέρονται και αναπτύσσονται αναλυτικά στην αίτηση ακύρωσης που υπέβαλε το ΠΚ στο ΣτΕ στις 2/10/13 (και ανάλογες υπέβαλαν και τα άλλα υπόλοιπα επτά θιγόμενα Πανεπιστήμια), καθώς παραβιάζονται πολλαπλώς ποικίλες διατάξεις του Συντάγματος και ως προς την πλήρη αυτοδιοίκηση των ΑΕΙ, και γιατί οδηγεί στην απόλυση μονίμων δημοσίων υπαλλήλων και γιατί υπερεξουσιοδοτεί ένα υπουργό να προβαίνει σε ενέργειες που δεν έχει συνταγματικά το δικαίωμα. Επιπροσθέτως, η επιλογή του προς απόλυση προσωπικού γίνεται από ένα Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο απαρτίζεται από **μη μέλη** του ΠΚ (υπαλλήλους του ΥΠΑΙΘ και του ΕΚΠΑ!).

<sup>1</sup> ΚΥΑ αριθμ.135211/Β2/23-9-13 (ΦΕΚ 2384Β/24-9-13).

<sup>2</sup> Πανεπιστημιακής (ΠΕ), Τεχνολογικής (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας (ΔΕ), Υποχρεωτικής (ΥΕ).

<sup>3</sup> ΥΑ ΔΠΠΔΔ/Β2/2/οικ.21634/7-8-13 (ΦΕΚ 1914Β/2-8-13).

2. Το ΠΚ προσπαθεί με κάθε ένδικο μέσο να σταματήσει την εφαρμογή της ΚΥΑ και να αποφύγει τις συνέπειες της απώλειας του προσωπικού του, που επιχειρείται χωρίς καμία απολύτως τεκμηρίωση, και μάλιστα χωρίς καν το ΥΠΑΙΘ να έχει αποστείλει την "ειδική έκθεση τεκμηρίωσης" της "Ομάδας Διοίκησης Έργου" προς τον υπουργό Παιδείας που ο ίδιος ο νόμος προϋποθέτει και μνημονεύεται στη ΚΥΑ<sup>4</sup>, βάσει της οποίας εκδόθηκε αυτή και η οποία έχει ήδη ζητηθεί από το ΠΚ (η μη κοινοποίησή της συνιστά ένα από τους λόγους που αναπτύσσονται στην αίτηση ακύρωσης στο ΣτΕ).

Σύμφωνα και με την επιστολή της Νομικής Υπηρεσίας (7/10/13) προς το Πρύτανη που κοινοποιήθηκε μέσω των News University, μέχρι στιγμής έχουν κερδηθεί οι προσωρινές διαταγές για την μη εφαρμογή της ΚΥΑ για 3 φύλακες και 2 βιβλιοθηκονόμους, των οποίων τα ασφαλιστικά μέτρα κατά της "διαθεσιμότητάς" τους θα συζητηθούν στο Πρωτοδικείο Ρεθύμνου στις 23/10/13.

3. Η μοριοδότηση που περιλαμβάνεται στην ανωτέρω ΥΑ του υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και η σχετική ΚΥΑ με την οποία πρέπει να επιλεγούν τα **49** μέλη του Διοικητικού Προσωπικού του ΠΚ για "διαθεσιμότητα", παρουσιάζει τόσα παράλογα και αντιφατικά στοιχεία που είναι σαφές ότι δεν υπακούει σε κάποια λογική «αξιολόγησης του προσωπικού» και «εξορθολογισμού της λειτουργίας του Πανεπιστημίου», καθώς έχει ελάχιστη σχέση με την αξιολόγηση του προσφερόμενου έργου από το προσωπικό, ενώ παράλληλα βρίθεται ασαφειών, νομικών ακροβασιών και εξόφθαλμων παραλογισμών. Ως εκ τούτου, η συμπλήρωση των στοιχείων για την μοριοδότηση του προσωπικού από την Δ/νση Διοικητικού του ΠΚ **όπως και αν γινόταν, θα οδηγήσει σε αδικίες σε βάρος υπαλλήλων**, τραυματίζοντας ανεπανόρθωτα τη λειτουργία του Ιδρύματος και τις μεταξύ των μελών του υπηρεσιακές και ανθρώπινες σχέσεις.

Αντίθετα, η μοριοδότηση αυτή ανταποκρίνεται καταφανώς στον «ποσοτικό στόχο» συρρίκνωσης του προσωπικού και στον πολιτικό στόχο της μεγιστοποίησης των δυνατοτήτων περαιτέρω διεύθυνσης του ιδιωτικού τομέα στο Δημόσιο Πανεπιστήμιο (όπως έχει γίνει ήδη με τις υπηρεσίες καθαριότητας και σίτισης), καταργώντας τούτη τη φορά τις θέσεις φυλάκων και τεχνικών. Γι' αυτόν τον λόγο άλλωστε απλώς αγνοήθηκαν και οι εκθέσεις αξιολόγησης που συνέταξαν τα ίδια τα Πανεπιστήμια. Γι' αυτόν τον λόγο οι απολύσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, ως μία ακόμη επίθεση στο Δημόσιο Πανεπιστήμιο, ξεκίνησαν από το Διοικητικό Προσωπικό, το οποίο από την φύση του αντικειμένου εργασίας του, προσφέρεται «ως εύκολη λεία» ποσοτικοποίησης.

Ενδεχομένως να πρόκειται και για «σκόπιμα αυθαίρετη» μοριοδότηση, ώστε να προκαλέσει σύγχυση και τριβές μεταξύ των «ετοιμοθάνατων», ώστε να ενισχύσει το γενικότερο κλίμα ανασφάλειας, με την επικουρία του κινδύνου «αυθαίρετης καταδίκης».

Το σύστημα μοριοδότησης είναι απλώς ΕΝΑ από τα μέσα επίθεσης και από αυτήν την άποψη, παρατίθενται ενδεικτικά χτυπητά παραδείγματα των εγγενών προβλημάτων του.

***Ενδεικτικά παραδείγματα του τυφλού, παράλογου, άδικου και αναξιοκρατικού συστήματος μοριοδότησης που προβλέπεται στην ΥΑ περί διαθεσιμότητας<sup>5</sup>***

(i) *Μοριοδότηση του τρόπου εισαγωγής στο δημόσιο*: Συνιστά το 30% της όλης μοριοδότησης, δηλαδή, ανάλογα με τον τρόπο εισαγωγής στο Δημόσιο (διαγωνισμό ΑΣΕΠ, διαγωνισμός προ ΑΣΕΠ, επετηρίδα διορισμού κλπ), μοριοδοτείται ο υπάλληλος από 0 έως και 30 μόρια. Όμως, όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι εισήλθαν στο δημόσιο κάποια χρονική στιγμή με τρόπους που το ίδιο το κράτος θέσπισε, και θεώρησε και θεωρεί **νόμιμους** (και μάλιστα κάποιοι από αυτούς τους τρόπους σε μια δεδομένη χρονική περίοδο ήταν οι μόνοι τρόποι εισαγωγής, π.χ. με διαδικασία προ ΑΣΕΠ για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους που εισήχθησαν πριν το 1994). **Εκ των υστέρων** (και με διαφορά

<sup>4</sup> Χωρίς καν αριθμό πρωτοκόλλου, πράγμα που γεννά βάσιμες υποψίες ότι τέτοια έκθεση τεκμηρίωσης δεν έχει υπάρξει.

<sup>5</sup> ΥΑ ΔΠΠΔΔ/Β2/2/οικ.21634/7-8-13 (ΦΕΚ 1914Β/2-8-13)., Παράρτημα Α.

δεκαετιών ενδεχομένως) το κράτος **αξιολογεί** ορισμένους εξ αυτών ως **αντικειμενικότερους** και ως εκ τούτου τους μοριοδοτεί διαφορετικά, ενώ οι θιγόμενοι δεν το ήξεραν όταν προσλαμβάνονταν. Κατ' ουσίαν το κράτος ισχυρίζεται με τον τρόπο αυτό ότι η θέση που νομίμως κατέλαβαν κάποιοι από αυτούς είναι λιγότερο "**μόνιμη**" από άλλες της ίδιας ειδικότητας! Εδώ πρόκειται για ανεπίτρεπτη κατεδάφιση κάθε έννοιας κράτους δικαίου.

(ii) *Πτυχιούχοι αλλοδαπής*: Σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο εφαρμογής της ΥΑ περί διαθεσιμότητας, **πτυχίο** ΑΕΙ της **αλλοδαπής** το οποίο έχει βαθμολογία, αλλά η **αναγνώρισή του από το ΔΟΑΤΑΠ/ΔΙΚΑΤΣΑ** δεν περιλαμβάνει **αριθμητική** βαθμολογία θεωρείται αδιαβάθμητο και **καταχωρίζεται με βαθμό 5**. Άρα αριστούχος πτυχιούχος της αλλοδαπής (π.χ. με Α+), που στην βεβαίωση αναγνώρισης του πτυχίου του από το ΔΟΑΤΑΠ/ΔΙΚΑΤΣΑ δεν αναγράφεται αριθμητική βαθμολογία, θεωρείται ότι έχει πτυχίο 5 αντί του 10 που ενδεχομένως θα είχε ως απόφοιτος ελληνικού ΑΕΙ, και μοριοδοτείται με τα μισά μόρια!

(iii) *Μοριοδότηση βαθμού απολυτηρίου Λυκείου*: Προσωπικό κατηγορίας ΔΕ (απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης) μοριοδοτούνται με βάσει το βαθμό του **απολυτηρίου** λυκείου, δηλ. μέχρι και 20 μόρια. Ο βαθμός αυτός αποτελεί το 20% της μοριοδότησης.

Έτσι ένας ενδεχομένως ικανότατος και πληρέστατος από κάθε άποψη υπάλληλος, κρίνεται βάσει της απόδοσής του στην Γ' Λυκείου, ενδεχομένως 10, 20 ή και 30 χρόνια πριν. Πέραν του προφανούς παραλογισμού, δεν υπάρχει (και δεν μπορεί να υπάρξει) καμία μέριμνα για την ποικιλία στην βαθμολογία, ανάλογα με την εποχή και την περιοχή όπου φοίτησε ο καθένας, παράγοντες που όλοι γνωρίζουμε ότι παίζουν καθοριστικό ρόλο.

Αντίστοιχη μοριοδότηση ισχύει για τον βαθμό πτυχίου για τους πανεπιστημιακής (ΠΕ) ή τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ).

(iv) *Αλλαγή κατηγορίας (εκπαιδευτικής βαθμίδας)*: Υπάλληλος που επί σειρά δεκαετιών έχει υπηρετήσει στο Ίδρυμα ως κατηγορίας ΔΕ, απέκτησε πτυχίο πανεπιστημίου πριν λίγο καιρό, και ως εκ τούτου μετατάσσεται σε ανώτερη κατηγορία ΠΕ της ίδιας με πριν ειδικότητας. Με την εκδοθείσα ΚΥΑ, δεν τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ της ειδικότητας αυτής, αλλά μόνο κάποιοι κατηγορίας ΠΕ. Άρα μετά τη λήψη του πτυχίου, ο υπάλληλος αυτός είναι εν δυνάμει υποψήφιος να τεθεί σε διαθεσιμότητα, «τιμωρούμενος» έτσι για την προσπάθεια του να μορφωθεί και να αποκτήσει περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

(v) *Ασαφής ο χρόνος προϋπηρεσίας*: Παραμένει αδιευκρίνιστο, αν σε υπάλληλο που διορίστηκε σε θέση κάποιας κατηγορίας (πχ ΔΕ) και στην συνέχεια άλλαξε κατηγορία (π.χ. ΠΕ) λόγω απόκτησης πρόσθετων τυπικών προσόντων, και ο οποίος στην νέα αυτή κατηγορία θα πρέπει να μοριοδοτηθεί σύμφωνα με την ΥΑ περί διαθεσιμότητας, προσμετράται ο **συνολικός** χρόνος προϋπηρεσίας και στις δύο κατηγορίες (δηλ. από την χρονική στιγμή του αρχικού του διορισμού στο Δημόσιο), ή **μόνο** ο χρόνος που έχει διανύσει στην ανώτερη κατηγορία βάσει της οποίας ενδέχεται να τεθεί σε διαθεσιμότητα; Με άλλα λόγια, υπάλληλος που επί 20 έτη υπηρετεί επάξια και αποδοτικά σε θέση κατηγορίας ΔΕ και μόνο τα 2 τελευταία χρόνια υπηρετεί με την ίδια ειδικότητα σε θέση ΠΕ, δεν είναι σαφές αν του αναγνωρίζονται 22 έτη προϋπηρεσίας για την μοριοδότηση, ή λιγότερα και πόσα!

(vi) *Παραβίαση της νομοθεσίας για την άδεια μητρότητας*: Από την σχετική ΥΑ περί διαθεσιμότητας μολονότι προσδιορίζονται από τις διατάξεις του ν. 4172/2013 οι κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από το καθεστώς της διαθεσιμότητας, εντούτοις δεν υπάρχει καμία απολύτως πρόνοια για τις εργαζόμενες μητέρες που ενδεχομένως κατά τον χρόνο εφαρμογής της διαθεσιμότητας τελούν σε άδεια μητρότητας. Δεδομένου ότι η διαθεσιμότητα συνιστά δυνητική απόλυση, δεν υπάρχει σχετική πρόνοια, παραβιάζοντας διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αφού η μητρότητα προστατεύεται από απόλυση μέχρι και 18 μήνες από την ημερομηνία του τοκετού

σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, νοούμενες συσσωρευτικά.

(vii) *Υπάλληλος που τίθεται σε διαθεσιμότητα μαζί και με τον σύζυγο, ή την σύζυγό του:* Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις θα τεθεί μόνο ο ένας εκ των δύο συζύγων. Όμως, τόσο η ΥΑ όσο και η σχετική διευκρινιστική εγκύκλιος δεν προσδιορίζει τα κριτήρια βάσει των οποίων εξαιρείται υπάλληλος που εμπίπτει στην ανωτέρω ρύθμιση. Ειδικά μάλιστα όταν ο κλάδος και η κατηγορία στην οποία υπηρετούν είναι ταυτόσημοι. Έστω για παράδειγμα ότι και οι δυο σύζυγοι υπηρετούν στον κλάδο ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ με ποια κριτήρια ο ένας από τους δυο συζύγους θα εξαιρεθεί από τη διαθεσιμότητα;

Στο πλαίσιο αυτού του παραλογισμού, τα **49** μέλη του ΠΚ που θα τεθούν σε «διαθεσιμότητα», θα επιλεγούν με την ανωτέρω όπως φάνηκε άκρως προβληματική μοριοδότηση, από ένα σύνολο 146 μελών του προσωπικού (το 40,6% του συνόλου του προσωπικού του Ιδρύματος!), που τίθεται έτσι σε μια διαρκή και ανυπολόγιστα ψυχοφθόρο περιπέτεια απαξίωσης και εργασιακής ανασφάλειας.