



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 2005

Ενημερωτικό Φυλλάδιο του Σωματείου Εργαζομένων Εθνικού Θεάτρου – Τεύχος 5^ο

Αθήνα 1^η Μαΐου 2014

Μέσω Συλλογικής Σύμβασης το ανθυγιεινό και το επίδομα θέσης ευθύνης

Ζητήσαμε από τον Καθηγητή-Συνταγματολόγο, κ. Γιώργο Κατρούγκαλο, Δικηγόρο του Αρείου Πάγου, να γνωμοδοτήσει αν είναι εφικτό να ενσωματωθούν στο περιεχόμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του Εθνικού Θεάτρου τα επιδόματα Ανθυγιεινής Εργασίας και Θέσης Ευθύνης. Το Σωματείο επιδιώκει την καταβολή επιδόματος Ευθύνης και του επιδόματος Ανθυγιεινής και Επικίνδυνης Εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους που το έπαιρναν πριν την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου.

Η απάντηση του κ. Κατρούγκαλου είναι ότι η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου στο προσωπικό των Εθνικού Θεάτρου πρέπει να γίνει με αναλογικό τρόπο, που είναι δυνατό να ρυθμιστεί και με επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Ειδικότερα, μπορεί να συμφωνηθεί με ΣΣΕ η συμπλήρωση των ρυθμίσεων του ενιαίου μισθολογίου, ως προς το επικίνδυνο & ανθυγιεινό επίδομα, ιδίως με τον ορισμό των δικαιούχων αυτού. Επίσης, οι δικαιούχοι του επιδόματος θέσης ευθύνης -και ιδίως η αντιστοίχιση των θέσεων ευθύνης με αυτές του νόμου- μπορεί να γίνει με ΣΣΕ.

Ολόκληρη η γνωμοδότηση στο ένθετο από την σελ. 3 έως 6.

Τι κάναμε τον τελευταίο χρόνο

Σαν σήμερα πριν από ένα χρόνο υπογράψαμε **Συνδικαλιστική δράση:**

την ισχύουσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Η Συλλογική Σύμβαση ήταν από τις πρώτες που υπογράφηκε μετά το 2^ο Μνημόνιο και ήταν η πρώτη στο ευρύτερο Δημόσιο που περιλάμβανε ευνοϊκότερους όρους εργασίας και παροχών. Γεγονός που δε μπορεί να θεωρηθεί αυτονόητο, καθώς στα χρόνια της κρίσης και της ανεργίας μόνο το 8% των οργανισμών δουλεύει σε προστατευμένο με σύμβαση εργασιακό περιβάλλον. Ενδεικτικά:

- Θεσμοθετήθηκε η ανανέωση των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων γυναικών που εγκυμονούν.
- Εξασφαλίστηκε ομαδική ασφάλιση για ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.
- Τονίστηκε η ανάγκη για ενημέρωση των εργαζομένων για ζητήματα προγραμματισμού (για αυτό το ζήτημα καταβάλλονται ακόμα προσπάθειες και θα συνεχίσουμε να πιέζουμε τη διοίκηση, όχι μόνο να εφαρμοστούν τα συμφωνηθέντα, αλλά και να βελτιωθούν οι προϋποθέσεις).
- Συμφωνήθηκε η μηνιαία παροχή διατακτικής για αγορά προϊόντων από super-market αξίας πενήντα ευρώ (50€).

- **Επαναφέραμε** την παρουσίαση πλαστικής μακέτας, όπου ενημερώνονται οι τεχνικοί υπεύθυνοι συνολικά για τις ανάγκες των έργων. Θυμίζουμε ότι υπήρξε πρόθεση να αποκλεισθούν οι τεχνικοί υπεύθυνοι από την ενημέρωση και το διάλογο, σε μια απόπειρα να εφαρμοστεί μοντέλο κάθετης διοίκησης.
- **Δηλώσαμε** την αντίθεσή μας στην ανάθεση μέρους των τεχνικών εργασιών σε εξωτερικά συνεργεία (θυμίζουμε: Παιδική Σκηνή, Σκηνογραφικό συνεργείο).
- **Εκφράσαμε** την αντίθεσή μας σε απευθείας αναθέσεις (π.χ. αφισκοκόλληση).
- **Πιέσαμε** για την τήρηση των όρων της Συλλογικής Σύμβασης 2013 που αφορά 8 παραστάσεις εβδομαδιαίως και πενήνημερη εργασία.
- **Αποφύγαμε** τις τρίμηνες συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
- **Αποτρέψαμε** τον όρο που απαγορεύει την παράλληλη εργασία. Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν θα υπάρχει πια. Θα παραμένει μόνο όπου κρίθηκε απαραίτητο (Διεθνείς Σχέσεις, Γραφείο επικοινωνίας και Γραφείο κρατήσεων

και συλλόγων), ώστε να μην βάζονται τα συμφέροντα του Εθνικού Θεάτρου.

- Επιλύσαμε το ζήτημα των εξόδων μετακίνησης της Επιδαύρου για το 2013, με την καταβολή του αντιτίμου εισιτηρίου σε όλους.
- Επιλύσαμε το ζήτημα της ανασφάλιστης εργασίας εκτάκτων εργατών.
- Ανατρέψαμε την αναφορά προσώπων με μη εξαρτημένη σχέση εργασίας, ως Υπευθύνων Τμημάτων, σε όλα τα επίσημα έγγραφα και τα προγράμματα του θεάτρου.
- Λύσαμε το ζήτημα των μετακινήσεων εντός της Αθήνας, με την καταβολή αντιτίμου εισιτηρίου.
- Εναντιωθήκαμε στη διαδικασία Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (που αφορούσε το υλικό Αρχείου που παρέμενε στο τρίτο υπόγειο). Καταθέσαμε καταγγελία της διαδικασίας ως μη θεσμικά προβλεπόμενη και ζητήσαμε, σε ανάλογες περιπτώσεις, να εφαρμόζεται η προβλεπόμενη από τον εσωτερικό κανονισμό διαδικασία.
- Διεκδικήσαμε έως το τέλος της σεζόν όλοι οι εργαζόμενοι να συνάψουν σύμβαση με σχέση εργασίας (μισθωτού), να σταματήσει η αυτο-απασχόληση (μπλοκάκι) και να εφαρμοστεί για όλους τους εργαζόμενους η εξαρτημένη σχέση εργασίας.
- Προτεινάμε επιπλέον οικονομικό έλεγχο, χρηστή διαχείριση και ενημέρωση.
- Διεκδικήσαμε την εξάλειψη των αργομισθιών, ώστε να διαφυλαχτεί η βιωσιμότητα του οργανισμού.



ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Παρακολουθούμε και παρεμβαίνουμε με ιδιαίτερη προσοχή στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας.

Καταθέσαμε ολοκληρωμένη πρόταση για εκπαιδευτική διαδικασία, κατά την οποία το σύνολο του προσωπικού μια φορά το χρόνο θα εκπαιδεύεται σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας.

Πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες, από όλες τις πλευρές, ώστε να μειωθούν δραστικά τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες.

Ο ρόλος των εργαζομένων στην διαδικασία πρόληψης είναι αναντικατάστατος.

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην προστασία από τους επαγγελματικούς κινδύνους.

Η προστασία της υγείας και η ασφάλειά τους στην εργασία πρέπει να είναι όρος αδιαπραγμάτευτος στις εργασιακές σχέσεις.

Πιο αναλυτικά,

Επιλύθηκαν:

- Κουπαστή, εξαερισμός, θέρμανση, ακτινοβολία, φωτισμός ασφαλείας στο υποσκήνιο της Κεντρικής Σκηνής.
- Το επισφαλώς μικρό γραφείο τηλεφωνικών συνομιλιών στο τμήμα συλλόγων.

Γίνεται μελέτη για:

- Σχεδιασμό για αντιμετώπιση των οξυμμένων προβλημάτων στο Κατασκευαστικό, στο Ρουφ αναφορικά με εξαερισμό, εξοπλισμό, πυρασφάλεια.
- Αγορά και επίβλεψη καλής χρήσης Μ.Α.Π. (μέσα ατομικής προστασίας). Θα γίνει ενημέρωση μέσω εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Συνεχίζουμε να εργαζόμαστε για:

- Σκαλωσιά χωρίς κουπαστές στα στησίματα των σκηνών.
- Πυρανίχνευση, φωτισμός ασφαλείας και έξοδος κινδύνου στο 6ο υπόγειο του κτιρίου Τσίλλερ.
- Χώρος μαθημάτων θεατρικής αγωγής (εξαερισμός, εύφλεκτα υλικά, θέρμανση).
- Συγκρότηση και εκπαίδευση των ομάδων πυρασφάλειας και πλάνο διαφυγής.
- Πρόταση για τοποθέτηση ράμπας, ώστε να εξυπηρετούνται και να μην αποκλείονται άτομα με ειδικές δεξιότητες, στην Παιδική Σκηνή.

Ο κατάλογος δεν κλείνει εδώ.

Η προσπάθεια ανοίγει, εμπλουτίζεται.

Η συμμετοχή, η συμβολή και η κριτική όλων μας είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη σωστή λειτουργία του σωματείου.

Με τη στήριξη όλων, δίνουμε δύναμη στη δύναμή μας, υποστηρίζουμε το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα στην αξιοπρέπεια, το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση.

Περάσαμε δυσκολίες, υπήρξαν διαφωνίες, υπήρξαν συμφωνίες, παραμείναμε όμως ΜΑΖΙ. Μπορούμε να καταφέρουμε ακόμα περισσότερα, φτάνει να σφυρηλατήσουμε αυτά που μας ενώνουν, γιατί τα δύσκολα ... είναι μπροστά μας.

Πρώτος σταθμός, η ανανέωση των συμβάσεων.

Οι υποδείξεις, οι παρατηρήσεις ή και οι ενστάσεις σας, μας δίνουν πληρέστερη αντίληψη των θεμάτων. Μιλήστε μας!

**Με εκτίμηση,
το ΔΣ του ΣΕΕΘ.**

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

A- Το ερώτημα, Τέθηκε υπόψη μου από το Σωματείο Εργαζομένων στο Εθνικό Θέατρο το εξής ιστορικό:

«Με το Νόμο 4093/2012 (παράγραφος Γ υποπαράγραφος 12) ενταχθήκαμε ως Εθνικό Θέατρο στο ενιαίο βαθμολόγιο – μισθολόγιο (Ν. 4024). Με βάση το ενιαίο μισθολόγιο προβλέπονται δύο επιδόματα, το επικίνδυνο και ανθυγιεινό και το επίδομα θέσης ευθύνης, όπως περιγράφονται στα άρθρα 15 & 18 του Νόμου 4024.

A. Για το επικίνδυνο και ανθυγιεινό επίδομα προβλέπεται η έκδοση Κ.Υ.Α. για τον καθορισμό των δικαιούχων. Πράγμα που έως σήμερα δεν έχει γίνει.

B. Το επίδομα θέσης ευθύνης έχει αποδοθεί σε πέντε από τους 22 υπευθύνους, οι θέσεις των οποίων περιγράφονται στον εσωτερικό κανονισμό.

Ο ιδρυτικός νόμος του Εθνικού Θεάτρου είναι ο 2273/1994 και ο εσωτερικός κανονισμός του ορίστηκε με το ΠΔ 118 αρθ. φυλ. 106/30/5/1997. Ενόψει των ανωτέρω ερωτάται:

1. Μπορεί να συμφωνηθεί το επικίνδυνο & ανθυγιεινό επίδομα με ΣΣΕ;

2. Μπορεί να συμφωνηθεί το επίδομα θέσης ευθύνης και οι προϋποθέσεις με ΣΣΕ και αυτό;»

Η γνώμη μου επί των ερωτημάτων αυτών έχει ως εξής:

B- Νομικό πλαίσιο

Η αρχική κρίσιμη ρύθμιση του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, όπως είχε τροποποιηθεί και ίσχυε, πριν από την ψήφιση του νόμου 4093/2012, ήταν η ακόλουθη:

Άρθρο 31

Αναλογικές ρυθμίσεις για νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα

1. α) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανώνυμων εταιρειών, που υπάγονται στο Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314) όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α' 212), με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α' 119) "και της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του ν. 3986/2011" (Α' 152), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους. Το καλλιτεχνικό προσωπικό των φορέων της περίπτωσης γ' της παραγράφου 2 του άρθρου 34 του παρόντος νόμου δεν υπάγεται στις ρυθμίσεις των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

***Οι εντός " " λέξεις "και της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του ν. 3986/2011" τέθηκαν ως άνω αντί των "και άρθρου 1 του ν. 3986/2011" με το άρθρο 3 παρ.4 εδ. α της από 16.12.1011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α 262/16.12.2011) και ισχύει από τότε που ίσχυσε ο Ν.4024/2011

β) Το ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβής προσωπικού εφαρμόζεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β' του ν. 3429/2005, καθώς και στις θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:

"α) Η πλειοψηφία του Διοικητικού Συμβουλίου έχει διοριστεί ή εκλεγεί από το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α' 314), ενεργούντων ως μετόχων, μόνα ή από κοινού".

***Η εντός " " περίπτωση α) αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 3 παρ.4 εδ.β της από 16.12.1011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α 262/16.12.2011) και ισχύει από τότε που ίσχυσε ο Ν.4024/2011

ββ) το Δημόσιο είναι πλειοψηφών μέτοχος και γγ) η διοίκηση της επιχείρησης δεν ασκείται από τον μέτοχο της μειοψηφίας.

2. Για το ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων παροχών του διοικητή ή διευθύνοντος συμβούλου των φορέων της προηγούμενης παραγράφου, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 2 του ν. 3833/2010 (Α' 40).

3. Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο.

Για τα διευθυντικά στελέχη των ως άνω φορέων που εργάζονται σε θέσεις ευθύνης, αντίστοιχες των θέσεων Τμηματάρχη, Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή του παρόντος Κεφαλαίου, το ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους κατέχοντες θέση Τμηματάρχη, Διευθυντή ή Γενικού Διευθυντή στο Δημόσιο.

"Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου καθ' ύλην Υπουργού μπορεί να εξαιρούνται κλάδοι ή ειδικότητες των φορέων της υποπαραγράφου 1α από τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια της παρούσης παραγράφου, εφόσον, σε κάθε περίπτωση, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, δεν υπερβαίνει τα όρια που ορίζονται στην επόμενη παράγραφο του παρόντος άρθρου."

*** Το τελευταίο εδάφιο της παρ.3 προστέθηκε με την παρ.3 άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π., ΦΕΚ Α 268/31.12.2011.

4. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα.

"Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%."

*** Το τελευταίο εδάφιο της παρ.4 προστέθηκε με την παρ.4 άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π.,ΦΕΚ Α 268/31.12.2011.

Οι σχετικές ρυθμίσεις του άρθρου μόνου του ν. 4093/2012 έχουν ως εξής:

ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ Γ. 1.: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη, ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχους της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος, καταργούνται από 1.1.2013.

2. Αναστέλλεται μέχρι 31.12.2016, η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 και της περίπτωσης β' του τελευταίου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α' 226). Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν από 31.10.2012.

(...)

12. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο Κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημοσίου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α'212).

Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, οι οποίες μπορούν να ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομέρειες εφαρμογής των προηγούμενων εδαφίων.

Από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, εκτός από αυτές της παραγράφου 2.

Οι διατάξεις των άρθρων 19 και του νόμου 4024/2011 στην οποία παραπέμπει ο νόμος 4093/2012 έχουν ως εξής:

Άρθρο 19

Κίνητρο Επίτευξης Στόχων και Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων

1. Στους υπαλλήλους, οι οποίοι υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες οι οποίες έχουν πετύχει πάνω από 80%, τους ποσοτικοποιημένους στόχους που έχουν τεθεί με βάση το σύστημα αξιολόγησης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις των παραγράφων 3, 4 και 5 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, είναι δυνατή η καταβολή Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (Κ.Ε.Σ.).

Το Κ.Ε.Σ. υπολογίζεται ανά υπουργείο ή φορέα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 3% του συνολικού μισθολογικού κόστους του, κατά το προηγούμενο έτος.

Το Κ.Ε.Σ. μπορεί να καταβάλλεται μία φορά κατ' έτος, μετά από πιστοποιημένη, μέσω της έκθεσης αξιολόγησης, επίτευξη των στόχων κατά το προηγούμενο έτος.

Το Κ.Ε.Σ. που καταβάλλεται στους υπαλλήλους ισούται με ποσό μέχρι 50% ενός βασικού τους μισθού, εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό μέχρι και 90% και με ποσό μέχρι 100% ενός βασικού τους μισθού, εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό από 90% και πάνω.

Εάν η κατά το δεύτερο εδάφιο του παρόντος άρθρου εκτιμώμενη δαπάνη, υπερβαίνει το όριο του 3%, το Κ.Ε.Σ. καταβάλλεται στους υπαλλήλους των υπηρεσιακών μονάδων που προηγούνται στη σειρά αξιολόγησης με βάση το ποσοστό επίτευξης των στόχων, αφαιρώντας τις υπηρεσιακές μονάδες με τα χαμηλότερα ποσοστά.

Με τα προεδρικά διατάγματα, που προβλέπονται από τις διατάξεις των παραγράφων 3, 4 και 5 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων από τις υπηρεσιακές μονάδες για την καταβολή του Κ.Ε.Σ., καθώς και τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στη διαδικασία πιστοποίησης της επίτευξης και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

2. Στους υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα τους την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων, την εισπραξη εσόδων του δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των ΟΚΑ, καθώς και τον προγραμματισμό και έλεγχο αντίστοιχων δαπανών καταβάλλεται, αντί του Κ.Ε.Σ., Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων. Το κίνητρο έχει τη μορφή ποσοστιαίας προσαύξησης του βασικού μισθού κατά το έτος που ακολουθεί εκείνο εντός του οποίου καταγράφηκε η επίτευξη των στόχων με βάση το κατά τα ανωτέρω σύστημα αξιολόγησης. Το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων καταβάλλεται αντί του Κ.Ε.Σ. και στους υπαλλήλους ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα την επιθεώρηση ή τον έλεγχο υπηρεσιών και λειτουργιών της Δημόσιας Διοίκησης.

Στους υπαλλήλους των υπηρεσιών που επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό άνω του 90% καταβάλλεται προσαύξηση 15% του βασικού τους μισθού.

Το Κ.Ε.Δ.Σ. υπολογίζεται ανά υπουργείο ή φορέα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού μισθολογικού κόστους του, κατά το προηγούμενο έτος.

Εάν η εκτιμώμενη δαπάνη υπερβαίνει το όριο του 10%, το Κ. Ε.Δ.Σ. καταβάλλεται στους υπαλλήλους των υπηρεσιακών μονάδων που προηγούνται στη σειρά αξιολόγησης με βάση το ποσοστό επίτευξης των στόχων, αφαιρώντας τις υπηρεσιακές μονάδες με τα χαμηλότερα ποσοστά.

Οι υπηρεσιακές μονάδες του προηγούμενου εδαφίου ορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Οικονομικών και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού, εντός ενός μηνός από την ημερομηνία έναρξης των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου.

Η συνολική δαπάνη για την καταβολή του Κ.Ε.Δ.Σ. δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το ποσό των εκατό εκατομμυρίων ευρώ ετησίως. Εάν η εκτιμώμενη δαπάνη για την καταβολή του Κ.Ε.Δ.Σ. υπερβαίνει το ποσό του προηγούμενου εδαφίου, το Κ.Ε.Δ.Σ. καταβάλλεται μειωμένο αναλογικά κατά το ποσοστό της υπέρβασης

Άρθρο 29

Κατάταξη σε Μισθολογικά Κλιμάκια του Υπηρετούντος Προσωπικού

2. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού προκύπτουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που έπαιρναν οι δικαιούχοι τους κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου, η προκαλούμενη αύξηση καταβάλλεται ως εξής:

β) Εφόσον η αύξηση είναι μεγαλύτερη των πενήντα (50) ευρώ και μέχρι του ποσού των εκατό (100) ευρώ, η αύξηση καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών.

γ) Εφόσον η αύξηση είναι μεγαλύτερη των εκατό (100) ευρώ, καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα τριών ετών.

Εφόσον προκύπτει μείωση η οποία είναι μεγαλύτερη κατά ποσοστό του 25% των αποδοχών που λάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, η συνολική μείωση κατανέμεται ως εξής:

α) 25% μείωση επί των αποδοχών που λάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου με την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου,

β) η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών το οποίο αρχίζει ένα έτος μετά την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου.

Γ- Διατύπωση γνώμης

Οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, όπως αυτές τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν έκτοτε, ιδίως από την Π.Ν.Π. της 31/12/2011, εισήγαγαν για τα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως το Εθνικό Θέατρο αναλογικές, αλλά όχι αυτούσιες ρυθμίσεις με αυτές του στενού δημόσιου τομέα.

Ρητά δηλαδή ο νομοθέτης τόσο του νόμου 4024/2011 όσο και αυτός του 4093/2012 επιτάσσει την *αναλογική* και μόνο εφαρμογή των διατάξεων περί ενιαίου μισθολογίου και όχι την ευθεία και άμεση υπαγωγή σ' αυτές. Ειδικότερα, αρχικά ο νόμος 4024/2011, χωρίς να ορίσει επακριβώς ποιες θα είναι οι αποδοχές των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και τα ΝΠΙΔ –πράγμα που θα ήταν αδύνατο, λόγω των σημαντικών διαφορών στη στελέχωση τους, στην διαφορετικότητα των αρμοδιοτήτων, των καθηκόντων και των προσόντων του προσωπικού- απλώς προδιαγράφει ανώτατα μεσοσταθμικά όρια.

Αντίστοιχη είναι και η διατύπωση του άρθρου 1, Κεφάλαιο Γ παράγραφος, περίπτωση 12 του νόμου 4093/12 για την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, η οποία έχει ως εξής: «Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου».

Για το λόγο αυτό, άλλωστε, ρητά προβλέφθηκε ότι με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, οι οποίες μπορούν να ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος των διατάξεων του νόμου, μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομέρειες εφαρμογής των προηγούμενων εδαφίων.

Εξυπακούεται ότι για ΝΠΙΔ όπως το Εθνικό Θέατρο, όπου είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι λεπτομέρειες εφαρμογής της υπό κρίση ρύθμισης μπορεί να γίνει με αυτήν¹.

Και τούτο διότι η συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία αποτελεί το κύριο περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, προστατεύεται από την παρ. 2 του άρθρ. 22 του Συντάγματος, που ορίζει ότι "με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία".

Βάσει της συνταγματικής αυτής ρύθμισης, η συλλογική διαπραγμάτευση οφείλει να αναγνωρισθεί ως ο κύριος ρυθμιστικός παράγοντας των εργασιακών σχέσεων, κατά περιορισμό της παντοδυναμίας του νομοθέτη (Κ. Χρυσόγονο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002, σελ. 485), με αποτέλεσμα όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας να μην μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο. Τα ανωτέρω ενισχύονται τόσο από τις διατάξεις του άρθρου 8 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (στο εξής ΔΣΕ) 151/1978 που κυρώθηκε με τον ν. 2405/1996, οι οποίες επιτάσσουν τον διακανονισμό των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση με διαπραγματεύσεις ή διαδικασία περιβαλλόμενη από εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, όσο και του άρθρου 5 της ΔΣΕ 154/1981 (κυρώθηκε με το ν. 2403/1996), το οποίο απαιτεί να λαμβάνονται συμβατά με τις εθνικές συνθήκες μέτρα για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά και από τη γενική διάταξη του άρθρου 2 της ΔΣΕ 98/1949 (η οποία κυρώθηκε με το ν. 4205/1961), η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, τα άρθρα 6 και 12 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984, κατοχυρώνουν το δικαίωμα αυτό.

Περαιτέρω, η προσαρμογή και όχι η τυφλή αντιγραφή του ενιαίου μισθολογίου βαθμολογίου είναι αναγκαία και για τους εξής λόγους:

Κατ' αρχήν, σε αντίθεση με τις ΔΕΚΟ και τα ΝΠΙΔ του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως το Εθνικό Θέατρο, συγκεκριμένες δεξιότητες και ουσιαστικά προσόντα αποτελούσαν το βασικό κριτήριο πρόσληψης και όχι η εκπαιδευτική βαθμίδα, όπως στο στενό δημόσιο τομέα.

Άλλωστε, από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη μου, (το από 1-2-2013 και με Αριθμ. Πρωτ. 160/100-40 έγγραφο προς το Γραφείο αναπληρωτή υπουργού ΠΑΙ.Θ.Π.Α. με θέμα : «Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας», το από 17 Ιουλίου 2013

¹ Πρβλ. και Κ. Πηγιώτη, Η εφαρμογή των ν.4024/11 και 4093/12 στο προσωπικό της εταιρείας ΣΣ ΑΕ, η οποία ανήκει στις ΔΕΚΟ. ΔΕΝ 1619, 16-28/2/2013.

έγγραφο προς τον Υπουργό Πολιτισμού και Αθλητισμού) φαίνεται ότι δεν κατέστη δυνατή η έκδοση της κοινής υπουργικής απόφασης των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και Πολιτισμού και Αθλητισμού, για τον καθορισμό των δικαιούχων του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και των όρων και προϋποθέσεων χορήγησής του, εντός της αποκλειστικής προθεσμίας των έξι μηνών (έως την 30η.06.2013), όπως ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 15 του Δεύτερου Κεφαλαίου του ν. 4024/2011, οι διατάξεις του οποίου έχουν ανάλογη εφαρμογή από 01.01.2013 και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου της γενικής κυβέρνησης, δυνάμει της παρ. 12, Υποπαράγραφος Γ1, Παράγραφος Γ, Άρθρου Πρώτου του ν. 4093/2012. Ενόψει των ανωτέρω, καθίσταται επιτακτικότερη η ρύθμιση του θέματος με επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Εξάλλου, είναι προφανές ότι εξακολουθούν να ισχύουν ως ατομικοί όροι των ατομικών συμβάσεων του προσωπικού οι σχετικές θεσμικές ρυθμίσεις των Κανονισμών Προσωπικού, των επιχειρησιακών ΣΣΕ κλπ. που συνδέονται στενά έχουν με τη μισθολογική δομή ανά ειδικότητα και κατηγορία εκπαίδευσης.

Συνεπώς, ενώ είναι υποχρεωτική η αναλογική εφαρμογή του βαθμολογίου του στενού δημόσιου τομέα, δεν υφίσταται νομικό κώλυμα να προβλεφθούν μέσω ΣΣΕ περαιτέρω ειδικές ρυθμίσεις, που να μην ανατρούν τις προβλέψεις του ενιαίου μισθολογίου. Επίσης, ως προς τις μισθολογικές ρυθμίσεις, μπορεί να διατηρηθούν όσες διατάξεις υφιστάμενων ΣΣΕ προσιδιάζουν αναπόδραστα στις ανάγκες του φορέα, όπως, π.χ. η σύμφυτη με τη λειτουργία των λιμανιών αναγκαιότητα για εικοσιτετράωρη παροχή εργασίας.

Σημειωτέον ότι απαγόρευση ρύθμισης με επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν συνάγεται ούτε από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6 / 28.2.2012 που επέφερε την *ex lege* λήξη των προϋφιστάμενων ΣΣΕ στις 14.2.2012 ή με τη συμπλήρωση τριετίας. Και τούτο γιατί αυτή δεν εμπόδιζε να αρχίσουν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη νέας ΕΣΣΕ και να τη συνάψουν. Η αυτονομία (αμφοτέρων) των μερών να αποφασίσουν να καταργήσουν με κοινή τους απόφαση την ισχύουσα και να προχωρήσουν στη σύναψη νέας ΣΣΕ δεν επηρεάζεται από τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6, ούτε μπορεί να αποκλειστεί με νόμο. Άλλωστε, ούτε από το άρθρο 2 παρ. 2 και 3 συνάγεται κάτι διαφορετικό. Σε αναγκαστική *ex lege* λήξη υποβάλλονται μόνο ΣΣΕ που *βρίσκονται ή βρίσκονταν* σε ισχύ στις 14.2.2012, όπως σαφώς συνάγεται από τη διατύπωση των δύο διατάξεων. Επομένως, αν οι ενδιαφερόμενοι αποφασίσουν να προχωρήσουν στη σύναψη νέας ΣΣΕ μπορούν να το κάνουν. Σκοπός του νομοθέτη ήταν η απαλλαγή των επιχειρήσεων από υπάρχουσες μισθολογικές υποχρεώσεις, έτσι ώστε να μειωθεί το λεγόμενο μισθολογικό κόστος και να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητά τους. **Από τη φύση της δραστηριότητας του Εθνικού Θεάτρου η *ratio* του νόμου δεν εφαρμόζεται σε αυτήν.**

Ακόμη όμως και για τις λοιπές δημόσιες επιχειρήσεις που λειτουργούν υπό καθεστώς ανταγωνισμού, η αναγκαστική λήξη των ΣΣΕ ανοίγει το δρόμο για επαναδιαπραγμάτευση των μερών, για να ρυθμιστούν εκ νέου οι μισθολογικοί και μη μισθολογικοί όροι, από μηδενική βάση αυτή τη φορά, όπως προκύπτει και από την, προσωρινή μόνο, διατήρηση ισχύος των μισθολογικών όρων για τον βασικό μισθό και τα τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας) μετά την παρέλευση της τρίμηνης παράτασης της κανονιστικής ισχύος (άρθρο 2 παρ. 4 εδ. β'). Αυτή δε τη φορά, επειδή η σύναψη νέας ΣΣΕ είναι απίθανη, ανοίγει η δυνατότητα τροποποίησης - αντικατάστασης των όρων εργασίας με νέες τροποποιητικές ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η αντικατάσταση των όρων της προηγούμενης ΣΣΕ τελικά με ατομικές συμβάσεις, αφού ο εργοδότης δεν έχει πλέον λόγο να προσέλθει σε συμφωνία, ούτε πειθαναγκάζεται από τον μηχανισμό της διατησίας, αποτελεί για το νομοθέτη το νέο εργαλείο για τη μείωση του λεγόμενου μισθολογικού κόστους. Όταν όμως μια επιχείρηση θεωρεί ότι η ανταγωνιστικότητά της είναι ήδη καλή ή ενισχυμένη, δεν εμποδίζεται να συμφωνήσει νέους αυξημένους μισθούς. Η ΠΥΣ απαλλάσσει τον εργοδότη από συμβατικές (με ΣΣΕ) υποχρεώσεις, του επιτρέπει να διαπραγματευθεί από μηδενική βάση νέους όρους εργασίας, αλλά δεν τον υποχρεώνει, αν η οικονομική κατάσταση της επιχείρησής του το επιτρέπει, να συμφωνήσει νέους βελτιωμένους (υπέρ των εργαζομένων) όρους εργασίας.

Με την έννοια αυτή η αναστολή (το «πάγωμα» των αποδοχών) που επιβάλλει το άρθρο 4 της ΠΥΣ δεν αφορά και τις μέλλουσες να συναφθούν ΣΣΕ. Η διάταξη ορίζει ότι «*αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων ..., οι οποίες προβλέπουν* αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων ...». Η επέμβαση της ΠΥΣ στις ΣΣΕ και τις ΔΑ έχει στατικό και όχι δυναμικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι αναφέρεται σε ισχύουσες και όχι μέλλουσες να συναφθούν ΣΣΕ, όπως σαφέστερα προκύπτει από την αναγκαστική λήξη ισχυουσών ΣΣΕ (που «*βρίσκονται* ή «*βρίσκονταν*» σε ισχύ) με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 2. Γιατί τα μέρη δεν μπορούν να εμποδιστούν με νόμο να συμφωνήσουν, αν το επιτρέπει η οικονομική κατάσταση μιας επιχείρησης, αυξήσεις μισθών. Άλλωστε μια τέτοια, δυναμικού χαρακτήρα επέμβαση του νομοθέτη, που θα αφορούσε και τις μέλλουσες να συναφθούν ΣΣΕ, θα ήταν εκτεθειμένη σε ακόμη εντονότερες αμφισβητήσεις συνταγματικότητας, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι η κατάφαση της συνταγματικότητας έκτακτων μέτρων από τα δικαστήριά μας τις προηγούμενες δεκαετίες αναφερόταν πάντοτε σε προσωρινές, ετήσιες ή διετείς, νομοθετικές επεμβάσεις (π.χ. για τις εισοδηματικές πολιτικές του 1983 και των ετών 1985-87).

Εφόσον, λοιπόν, έχουν πράγματι συναφθεί παρόμοιες επιχειρησιακές ΣΣΕ δεσμεύουν αμφιμερώς τα μέρη, τα οποία είχαν περιθώριο κανονιστικής διαμόρφωσης των όρων επί των οποίων δεν περιείχε εξαντλητική ρύθμιση το ενιαίο μισθολόγιο. Επειδή δε η συννομολόγηση επιχειρησιακών ΣΣΕ αποτελεί εναλλακτικό τρόπο κανονιστικής διαμόρφωσης των όρων εργασίας, παρέλκει η έκδοση σχετικών υπουργικών αποφάσεων.

Ενόψει των ανωτέρω, επί των ειδικότερων ερωτημάτων η γνώμη μου έχει ως εξής:

Δ- Απάντηση στο ερώτημα

Κατόπιν των ανωτέρω, η απάντηση που προσήκει στο ερώτημα είναι ότι η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου στο προσωπικό των Εθνικού Θεάτρου πρέπει να γίνει με *αναλογικό* τρόπο, που είναι δυνατό να ρυθμισθεί και με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικότερα, μπορεί να συμφωνηθεί με ΣΣΕ η συμπλήρωση των ρυθμίσεων του ενιαίου μισθολογίου, ως προς το επικίνδυνο & ανθυγιεινό επίδομα, ιδίως με τον ορισμό των δικαιούχων αυτού. Επίσης, οι δικαιούχοι του επιδόματος θέσης ευθύνης και, ιδίως, η αντιστοιχισή των θέσεων ευθύνης με αυτές του νόμου μπορεί να γίνει με ΣΣΕ.

Αθήνα, 19/04/2014

Καθηγητής Δημοσίου Δικαίου ΔΠΘ Δικηγόρος στον Άρειο Πάγο Γιώργος Κατρούγκαλος

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Ενέργειες του ΔΣ του ΣΕΕΘ, σχετικά με το θέμα του οργανογράμματος του Εθνικού Θεάτρου και της στελέχωσης του οργανισμού, που αφορά στις θέσεις ευθύνης. Έχουμε στείλει επανειλημμένα αιτήματα για να μας δοθούν τα πρακτικά από την συνεδρίαση του ΔΣ σχετικά με το θέμα αυτό. Μετά την άρνηση του ΔΣ να μας κοινοποιήσει τα πρακτικά ζητήσαμε μέσω της διαδικασίας του κοινοβουλευτικού έλεγχου να λάβουμε γνώση της απόφασης. Ακολουθούν η επιστολή του σωματείου και η ανταπόκριση μέχρι στιγμής από τις κοινοβουλευτικές ομάδες του ΣΥΡΙΖΑ και της ΔΗΜ.ΑΡ. (αναμένονται και άλλες):

**Προς :Μέλη του Δ.Σ. του Εθνικού Θεάτρου.
Καλλιτεχνικό Διευθυντή κο Σωτήρη Χατζάκη.
κοιν.: Υπουργό Πολιτισμού & Αθλητισμού κο Π. Παναγιωτόπουλο
Π.Ο.Θ.Α.**

Αξιότιμα Μέλη του Δ.Σ.

Αξιότιμε κ. Χατζάκη,

Μετά λύπης αναγκαζόμαστε να επανέλθουμε στο θέμα του οργανογράμματος του Εθνικού Θεάτρου και της στελέχωσης του οργανισμού, που αφορά στις θέσεις ευθύνης.

Από τον Σεπτέμβριο του 2013 σας έχουμε ζητήσει, εγγράφως, αρκετές φορές να μας κοινοποιήσετε, επίσης εγγράφως, τα πρακτικά του Δ.Σ. με την απόφαση που λάβατε σχετικά με την καταβολή του επιδόματος ευθύνης και την τοποθέτηση των υπευθύνων υπαλλήλων σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό του Ε.Θ.

Συγκεκριμένα, ποιος αναλαμβάνει ποια θέση ευθύνης και με ποια κριτήρια λάβατε τις αποφάσεις σας.

Αδυνατούμε να κατανοήσουμε για ποιόν λόγο επί έξι και πλέον μήνες αποτυγχάνετε να ανταποκριθείτε στην υποχρέωση σας να απαντήσετε στα ερωτήματα, που σας έχουμε θέσει γραπτώς, όπως είστε υποχρεωμένοι από το νόμο.

Η τακτική που ακολουθείτε όλο αυτό το διάστημα είναι κατά τη γνώμη μας ανατιολόγητη και παρελκυστική. Αναπόφευκτα, η άρνηση σας να μας κοινοποιήσετε την απόφαση που είναι τόσο σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία του Εθνικού Θεάτρου, έχει σαν αποτέλεσμα την πρόκληση αδιαφάνειας και ευνοιοκρατίας.

Όντας βέβαιοι ότι δεν θα θέλατε να συνδέσετε την παρουσία σας στο Εθνικό Θέατρο με την αδιαφάνεια και την ευνοιοκρατία, σας καλούμε να ανταποκριθείτε στις υποχρεώσεις σας και να μας κοινοποιήσετε τα πρακτικά του Δ.Σ. που αιτούμεθα.

Με εκτίμηση το ΔΣ του ΣΕΕΘ

Η αναφορά από την ΔΗΜ.ΑΡ.

Μαρία Ρεπούση
Βουλευτής Α' Πειραιά

28-4-2014

Αναφορά

Προς τον Υπουργό Πολιτισμού και Αθλητισμού Σας καταθέτω αναφορά του σωματείου εργαζομένων στο Εθνικό Θέατρο σχετικά με το οργανόγραμμα του Εθνικού Θεάτρου και της στελέχωσης του οργανισμού σε θέσεις ευθύνης. Οι εργαζόμενοι ζητούν από το ΔΣ και τον καλλιτεχνικό διευθυντή του Θεάτρου Σωτήρη Χατζάκη να τους κοινοποιηθούν, όπως έπρεπε να είχαν κάνει σύμφωνα με τον νόμο αλλά και τον εσωτερικό κανονισμό του Ε.Θ ήδη από τον Σεπτέμβριο, τα πρακτικά του Δ.Σ. του οργανισμού για την τοποθέτηση υπαλλήλων σε θέση ευθύνης και την συνακόλουθη καταβολή του επιδόματος ευθύνης.

Η καταθέτουσα

Μαρία Ρεπούση

Η ερώτηση από την Κοινοβουλευτική Ομάδα του ΣΥΡΙΖΑ.

28/4/2014

ΕΡΩΤΗΣΗ και ΑΙΤΗΜΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΕΓΓΡΑΦΩΝ

Προς: Υπουργό Πολιτισμού και Αθλητισμού.

ΘΕΜΑ: «Αδιαφάνεια στο Οργανόγραμμα του Εθνικού Θεάτρου».

Από τον Σεπτέμβριο του 2013 το Σωματείο των Εργαζομένων του Εθνικού Θεάτρου έχει ζητήσει από τη Διοίκηση και το Διοικητικό Συμβούλιο του Εθνικού, εγγράφως, και κατ' επανάληψη να του κοινοποιηθούν, τα πρακτικά του Δ.Σ. που σχετίζονται με την απόφαση που έχει λάβει για την καταβολή του επιδόματος ευθύνης και την τοποθέτηση των υπευθύνων υπαλλήλων σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό του Εθνικού Θεάτρου, όπως προβλεπόταν από το νόμο 2273/94 και όπως ορίζεται από το Π.Δ. 118/97. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι ζητούν να μάθουν ποιός αναλαμβάνει ποιά θέση ευθύνης και με ποιά κριτήρια έχουν ληφθεί οι σχετικές αποφάσεις.

Παρά τις επανειλημμένες αυτές έγγραφες αιτήσεις, οι οποίες έχουν κοινοποιηθεί και στο Υπουργείο Πολιτισμού, απάντηση δεν έχει δοθεί, γεγονός που δημιουργεί εντυπώσεις αδιαφάνειας και ευνοιοκρατίας και προκαλεί προσκόμματα στην εύρυθμη λειτουργία του Εθνικού Θεάτρου.

Επειδή η απάντηση στα ερωτήματα που θέτει το Σωματείο των Εργαζομένων του Εθνικού Θεάτρου, θα έπρεπε να είναι αυτονόητη, σε μια οποιαδήποτε στοιχειωδώς ευνομούμενη Πολιτεία,

Επειδή το Εθνικό Θέατρο είναι ΝΠΙΔ, εποπτευόμενο από το Υπουργείο Πολιτισμού,

Ερωτάται ο κύριος Υπουργός

Σε τι ενέργειες θα προβεί ώστε να υπάρξει έγγραφη απάντηση του Δ.Σ. του Εθνικού προς το Σωματείο Εργαζομένων, αναφορικά με το πώς στελεχώθηκαν οι θέσεις ευθύνης του Εθνικού Θεάτρου και με ποιά κριτήρια έχουν ληφθεί οι σχετικές αποφάσεις;

Αίτημα κατάθεσης εγγράφων

Αιτούμεθα την κατάθεση των πρακτικών του Δ.Σ. του Εθνικού Θεάτρου με την τελευταία απόφαση που έχει λάβει

αναφορικά με την καταβολή του επιδόματος ευθύνης και την τοποθέτηση των υπευθύνων υπαλλήλων σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό του Εθνικού Θεάτρου, όπως προβλεπόταν από το νόμο 2273/94 και όπως ορίζεται από το Π.Δ. 118/97. Οι ερωτώντες βουλευτές

Μαρία Κανελλοπούλου
Αναστάσιος (Τάσος) Κουράκης
Έφη Γεωργοπούλου-Σαλτάρη
Παναγιώτα Δριτσέλη
Παναγιώτης Κουρουμπλής
Γιώργος Πάντζας

Σαν Σήμερα: Η Εργατική Πρωτομαγιά

Η πρώτη του Μάη, είναι μέρα ορόσημο για τους αγώνες του εργάτη.

Οι αιματοβαμμένες εξεγέρσεις των εργατών του Σικάγο στις αρχές Μάη του 1886, έγιναν ύστερα από επιτυχημένες διεκδικήσεις των εργατών στον Καναδά το 1872.

Δύο χρόνια νωρίτερα, το 1884, πάρθηκε στο συνέδριο της Αμερικανικής Ομοσπονδίας Εργασίας η απόφαση να γίνουν την πρώτη Μάη του 1886 απεργιακές κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις στο Σικάγο, το μεγαλύτερο τότε βιομηχανικό κέντρο των ΗΠΑ. Αίτημα η μείωση των ωρών εργασίας και σύνθημα "**Οχτώ ώρες δουλειά, οχτώ ώρες ανάπαυση, οχτώ ώρες ύπνο**".

Εκείνη τη μέρα, 1η Μαΐου του 1886, 400.000 άνθρωποι συμμετείχαν στις απεργίες που γίνονταν σε όλη την χώρα, και πάνω από 80.000 στο Σικάγο. Αυτό το Σάββατο του 1886, μια εργάσιμη μέρα, οι εργάτες, ξεκίνησαν με τις γυναίκες και τα παιδιά τους για να διαδηλώσουν ειρηνικά στο χώρο της συγκέντρωσης στην πλατεία Haymarket.

Στη γύρω περιοχή, είχαν παραταχθεί αστυνομικές δυνάμεις αποτελούμενες από 1350 άτομα, οπλισμένα με οπλοπολυβόλα οι οποίοι περίμεναν το σύνθημα για να δράσουν.

Κι ενώ το πλήθος παρακολουθούσε τις ομιλίες, ο επικεφαλής της αστυνομικής δύναμης, διατάσσει να διαλυθεί η συγκέντρωση. Μια βόμβα έσκασε κοντά στους αστυνομικούς οι οποίοι άρχισαν να πυροβολούν και να χτυπούν τους συγκεντρωμένους χωρίς καμιά διάκριση. Είναι ακόμα άγνωστος ο αριθμός των θυμάτων αφού πολλοί τραυματισμένοι κατέληξαν τις επόμενες ημέρες, επίσημα μόνο οκτώ νεκροί αστυνομικοί και τέσσερις διαδηλωτές έχουν επαληθευτεί.

Το γνωστό σκίτσο ενός αναρχικού που πετάει μία βόμβα εμφανίστηκε έπειτα αυτού του συμβάντος.

Οκτώ συλληφθέντες διαδηλωτές δικάστηκαν, τέσσερις αυτών καταδικάστηκαν σε θάνατο και άλλος ένας αφαίρεσε μόνος τη ζωή του στην φυλακή. Η διεθνής προβολή αυτής της δίκης δημιούργησε τα θεμέλια της Εργατικής Πρωτομαγιάς ως Εργατικής Γιορτής.

Πρωτομαγιά στην Ελλάδα

Το 1892 έγινε η πρώτη πρωτομαγιάτικη συγκέντρωση στην Ελλάδα, από τον Σοσιαλιστικό Σύλλογο του Καλλέργη. Το 1893, 2.000 άτομα διαδήλωσαν ζητώντας οχτάωρο, Κυριακή αργία και κρατική ασφάλιση στα θύματα εργατικών ατυχημάτων. Το 1894, γίνεται μια μεγάλη συγκέντρωση με τα ίδια αιτήματα που λήγει με 10 συλλήψεις και τον Αύγουστο ακολουθεί σύλληψη του σοσιαλιστή Σταύρου Καλλέργη.

Το 1936 έχουμε τους καπνεργάτες της Θεσσαλονίκης. Τα γεγονότα ξεκίνησαν γύρω στο Φεβρουάριο, με κατάληψη ενός εργοστασίου ύστερα από την απόρριψη των αιτημάτων των εργατών και συνεχίστηκε με συμπαράσταση καπνεργατών από άλλα εργοστάσια. Εναντίον τους χρησιμοποιήθηκε τόσο η αστυνομία όσο και ο στρατός. Δεν υπήρχε κεντρική συγκέντρωση, αλλά μικρές συγκεντρώσεις με ομιλητές σε διάφορα μέρη της πόλης. Σε μια συγκέντρωση στη διασταύρωση Εγνατίας και Βενιζέλου, χωροφύλακες πυροβόλησαν και σκότωσαν 7-8 εργάτες. Σ' αυτό το σημείο έχει στηθεί το μνημείο του καπνεργάτη. Με πυροβολισμούς προσπάθησαν να διαλύσουν και τις άλλες συγκεντρώσεις και συνολικά είχαμε τουλάχιστον 12 νεκρούς και 300 τραυματίες. Οι δολοφονίες των εργατών ήταν η έμπνευση του Ρίτσου για τον "Επιτάφιο".

Σημειώνεται ότι στην Καισαριανή την 1η Μαΐου 1944, η εργατική Πρωτομαγιά συνέπεσε με την άνανδρη εκτέλεση 200 Ελλήνων ανδρών από τις γερμανικές δυνάμεις Κατοχής. Έτσι, η Καισαριανή δεν εορτάζει μόνο την Εργατική Πρωτομαγιά όπως όλος ο υπόλοιπος ελεύθερος και δημοκρατικός κόσμος. Η ίδια ημέρα είναι ημέρα ιστορικής τιμής και μνήμης.

