

Αθήνα, 10 Μαΐου 2021

Αξιότιμες και αξιότιμοι κ.κ.Ευρωβουλευτές,

Η επιστολή αυτή συντάχθηκε και συνυπογράφεται από Συνδικαλιστικά Σωματεία και Συλλόγους που εκπροσωπούν **δεκάδες χιλιάδες συμβασιούχους Εργαζόμενους** σε Κρατικές Δομές της Κοινωνικής Πρόνοιας, της Υγείας, της Παιδείας των Δήμων της χώρας μας. Συμβασιούχοι Εργαζόμενοι, που έχουν προσληφθεί μέσω διαδικασιών ΑΣΕΠ, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους αδιάκοπα, εδώ και πάρα πολλά έτη και ενώ **καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των Υπηρεσιών τους**, εξακολουθούν όλα αυτά τα χρόνια να εργάζονται με σχέσεις εργασίας πρόσκαιρου, έκτακτου και περιορισμένου χρόνου χαρακτήρα. Με την παρούσα επιστολή θα θέλαμε να αναδείξουμε αυτό το μείζον εργασιακό θέμα του Δημόσιου Τομέα, αυτό το εργασιακό παράδοξο, που έχει επικρατήσει τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες, από όσο είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε. Ένα παράδοξο που έχει αναδειχθεί ήδη ουκ ολίγες φορές και μέσω αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ας πάρουμε όμως τα πράγματα από την αρχή.

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 103 του Ελληνικού Συντάγματος αναφέρεται σχετικά με τις προσλήψεις στο Δημόσιο ότι «(...) Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν **απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες** με προσωπικό που προσλαμβάνεται για **ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση Ιδιωτικού Δικαίου**». Για την κάλυψη, λοιπόν, «**απρόβλεπτων**» και «**επείγουσών**» **αναγκών** μπορεί στο Δημόσιο να προσλαμβάνονται εργαζόμενοι με σχέση εργασίας **Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.)**. Στην παράγραφο 8 του ίδιου άρθρου προβλέπεται μεταξύ άλλων για τις συμβάσεις αυτές ότι «(...) Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου (...)».

Επίσης, στην παράγραφο 2 του άρθρου 36 του Κεφαλαίου Γ' του Ν.4765/2021 (ΦΕΚ Α 6 – 15.01.2021) με τίτλο «Προσωπικό για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες» προβλέπεται πως «Η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες από την επέλευση του γεγονότος ή την κήρυξη κατάστασης ανάγκης. Με την επιφύλαξη της παρ. 3, ανανέωση ή παράταση της σύμβασης ή σύναψη νέας σύμβασης ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου, απαγορεύονται». Η ίδια διάρκεια σύμβασης προβλέπεται και στην παράγραφο 1 του άρθρου 38 του ίδιου νόμου με τίτλο «Διάρκεια απασχόλησης προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για **κάλυψη παροδικών αναγκών** - εξαιρέσεις». Τέλος, στην παράγραφο 2 του άρθρου 38 αναφέρεται μεταξύ άλλων ότι «**Κατ' εξαίρεση**, για το προσωπικό που απασχολείται (...) στην εκτέλεση (...) έργων που χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από ευρωπαϊκούς πόρους (...) **επιτρέπεται η διάρκεια των συμβάσεων να είναι μέχρι δώδεκα (12) μήνες και να ανανεώνεται ή να παρατείνεται** έως το τέλος του προγράμματος ή του έργου ή την εκπλήρωση της υποχρέωσης, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της αναγνώρισής τους ως συμβάσεων αορίστου χρόνου».

Με τα οριζόμενα στην παράγραφο αυτή (τα οποία ομοίως ορίζονταν παλιότερα στην παράγραφο 3 του άρθρου 21 του Ν.2190/1994) ξεκινάει η ιστορία και του δικού μας θέματος, καθώς βάσει των ρυθμίσεων αυτών ξεκίνησαν να στελεχώνονται με εργαζόμενους με συμβάσεις Ι.Δ.Ο.Χ., **μέσω Α.Σ.Ε.Π.**, δομές και υπηρεσίες του Ελληνικού Δημοσίου που συγχρηματοδοτούνταν από ευρωπαϊκά προγράμματα (π.χ. Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2007-2013, Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2014-2020). Συμβάσεις Ι.Δ.Ο.Χ. οι οποίες μπορούσαν να ξεπερνούν το ανώτατο όριο διάρκειας οκτώ (8) μηνών, να διαρκούν δώδεκα (12) μήνες και να ανανεώνονται για τους ίδιους εργαζόμενους κάθε χρόνο όσο εξακολουθεί η ευρωπαϊκή συγχρηματοδότηση.

Ενώ, λοιπόν, το Σύνταγμα της Ελλάδας προέβλεπε τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο τομέα της χώρας **μόνο** για να καλύπτονται **απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες** και ενώ ο νόμος έθετε ως ανώτατο όριο χρονικής διάρκειας αυτών τους οκτώ (8) μήνες, ξεκίνησε να εμφανίζεται και να εδραιώνεται το εξής φαινόμενο: Καθώς η λειτουργία Δομών και υπηρεσιών του Δημόσιου και ευρύτερου Δημόσιου τομέα (π.χ. Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Παιδείας, Υγείας κ.λ.π.) εντασσόταν σε χρηματοδοτικά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το προσωπικό προσλαμβάνονταν **μεν ως έκτακτο με συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου**, η διάρκεια δε των οποίων έφτανε τους **δώδεκα (12) μήνες και ανανεώνονταν** όσο εξακολουθούσε η ευρωπαϊκή συγχρηματοδότηση. Έτσι, **νευραλγικές υπηρεσίες** της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κυρίως του **Κοινωνικού Κράτους**, όπως οι Παιδικόι Σταθμοί, οι Βρεφικοί Σταθμοί, τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.), τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία (Κ.Δ.Α.Π.Α.μεΑ.), τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.), τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας Ατόμων με Αναπηρία (Κ.Δ.Η.Φ.-Α.μεΑ.), οι Δομές Υποστήριξης Αστέγων (Υπνωτήρια Αστέγων, Ανοικτά Κέντρα Ημέρας Αστέγων, Ξενώνες Αστέγων), τα Κέντρα Κοινότητας, οι Δομές Παροχής Βασικών Αγαθών (Κοινωνικά Παντοπωλεία, Συσσίτια και Κοινωνικά Φαρμακεία), οι Υπηρεσίες Καθαριότητας των Δήμων, αλλά και Δημόσιων δομών/υπηρεσιών (Υπουργεία, σχολεία, νοσοκομεία κλπ), αλλά ακόμα και υπηρεσίες της Κεντρικής Διοίκησης, όπως τα Δημόσια Σχολεία, τα Νοσοκομεία και οι δομές Πρωτοβάθμιας Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας, **στελεχώνονται εδώ και 20 χρόνια με συμβασιούχους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου**.

Με αυτόν τον τρόπο ένα σύνολο Δομών και υπηρεσιών που **καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες** των πολιτών και του Κοινωνικού Συνόλου, κυρίως ανάγκες ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (Παιδιά, Ηλικιωμένοι, Άτομα με Αναπηρία, Φτωχοί, Άποροι, Άστεγοι, Ασθενείς κ.λ.π.) στελεχώνονται με **“έκτακτο ή προσωρινό** προσωπικό (γιατί αυτόν τον χαρακτήρα έχει η συγκεκριμένη σχέση εργασίας) ορισμένου χρόνου”. Εργαζόμενοι, οι οποίοι αφενός υπηρετούν στην ίδια θέση και στο ίδιο αντικείμενο εργασίας από 5-6 **έως και 20 συνεχή έτη** εργασίας, **χωρίς μία μέρα διακοπής**, αποτελώντας το ίδιο σταθερό προσωπικό τόσα χρόνια και αφετέρου δεν μπορούν να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους σε συνθήκες **εργασιακής ανασφάλειας**, κάτι που είναι καθοριστικό και κρίσιμο **όταν μιλάμε για το σύνολο των Κοινωνικών Δομών της Χώρας μας**.

Αποτελεί, τέλος, έναν δείκτη του πόσο «ψηλά» θέτει στις προτεραιότητές της κάθε Εθνική Κυβέρνηση τον κρίσιμο τομέα της Κοινωνικής Πολιτικής, μη λαμβάνοντας

υπ' όψη κυρίως το γεγονός πως άνθρωποι σε καθεστώς εργασιακής «ομηρίας» δεν μπορούν να αποδώσουν, δεδομένης της ιδιαίτερης φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών που έχουν σαν άμεσο αποδέκτη **ευπαθείς κοινωνικές ομάδες**, δηλαδή τον ίδιο τον **Άνθρωπο**.

Το 1999 ήρθε η Ευρωπαϊκή Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999 (Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: L 175 – 10.07.1999) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31999L0070> ) που αφορά στην προστασία των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και την **πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου**. Στην Ελλάδα η ευρωπαϊκή νομοθεσία για το θέμα (Οδηγία 1999/70/ΕΚ) ενσωματώθηκε με δύο προεδρικά διατάγματα, το 81/2003 (Π.Δ. 180/2004 και άρθρο 41 Ν.3896/2010) για τον Ιδιωτικό Τομέα και το 164/2004 για τον Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα. Με τις νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις επιχειρήθηκε η ρύθμιση του θέματος της χρήσης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας Ορισμένου Χρόνου. Διαδοχικές συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου που **κρύβουν κατά το νόμο μία ενιαία σύμβαση Αορίστου Χρόνου** έχουμε όταν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος για τη σύναψή τους (π.χ. ειδικοί λόγοι ή ανάγκες, όπως είναι, για παράδειγμα, η προσωρινή αναπλήρωση ή αντικατάσταση άλλου εργαζομένου, η εκτέλεση εργασιών παροδικού μόνο χαρακτήρα, ο προσωρινός φόρτος εργασίας κ.λ.π.) και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου υπερβαίνει διαδοχικά τα τρία έτη ή όταν μέσα σε αυτά τα τρία έτη οι ανανεώσεις των συμβάσεων είναι πάνω από τρεις. Τότε θεωρείται ότι ο εργαζόμενος **καλύπτει “πάγιες και διαρκείς ανάγκες”** της επιχείρησης και ότι πίσω από τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου **υπάρχει μία ενιαία σύμβαση Αορίστου Χρόνου**.

Πιο πρόσφατη εξέλιξη στο τεράστιο αυτό ζήτημα αποτελεί η υπ' αριθ. **C-760/18/11-2-2021 του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης** το οποίο αποφάνθηκε ότι:

«Η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί **καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας Ορισμένου Χρόνου** κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και **να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης** του δικαίου της Ένωσης περιλαμβάνει την εκτίμηση του ζητήματος αν οι διατάξεις προγενέστερης και εισέτι ισχύουσας εθνικής ρύθμισης που **επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου σε σύμβαση εργασίας Αορίστου Χρόνου** μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολονότι εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.». Στο Ελληνικό Δίκαιο η «ισχύουσα εθνική ρύθμιση που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου σε σύμβαση εργασίας Αορίστου Χρόνου» είναι **το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920**.

Καλούμε, λοιπόν, τόσο τους Έλληνες Ευρωβουλευτές, όσο και τους Ευρωβουλευτές όλων των χωρών μελών της Ε.Ε., να θέσουν εκ νέου το μείζον αυτό θέμα προς συζήτηση στα αρμόδια όργανα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, έχοντας ως στόχο την έκδοση μιας νέας απόφασης - οδηγίας που να καλεί και να δεσμεύει τα κράτη - μέλη της Ένωσης να διορθώσουν την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας Ορισμένου Χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των Υπηρεσιών και Δομών τους και να προβλέπει την υποχρέωση τους να προβούν με νομοθετικές παρεμβάσεις στην αναγνώριση των διαδοχικών αυτών συμβάσεων ως ενιαίων συμβάσεων Αορίστου Χρόνου.

Καλούμε, τέλος, τις αξιότιμες και τους αξιότιμους κ.κ.Ευρωβουλευτές, με παρεμβάσεις τους, να ασκήσουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερες πιέσεις απευθείας προς τις Εθνικές Κυβερνήσεις στην κατεύθυνση της τήρησης και εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Οδηγίας.

Την παραπάνω επιστολή υπογράφουν – στηρίζουν τα κάτωθι σωματεία - οργανισμοί:

- ◆ Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων Κ.Δ.Α.Π. & Κ.Δ.ΑΠ.Α.μεΑ. Ο.Τ.Α.  
(ΠΑ.Σ.Ε.Κ.Δ.Α.Π.)
- ◆ Σύλλογος Εργαζομένων Κ.Η.Φ.Η. Ελλάδος (Σ.Ε.Κ.Ε.)
- ◆ Σύλλογος Εργαζομένων στις Κοινωνικές Δομές για την Αντιμετώπιση της Φτώχειας  
(Σ.ΚΟΙΝ.Δ.Α.Φ.)
- ◆ Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζομένων Κέντρων Κοινότητας και των Παρακολουθημάτων τους (ΠΑΝ.Σ.Ε.Κ.Κ.)
- ◆ Σύλλογος Εργαζομένων ΕΣΠΑ Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης
- ◆ Σωματείο Εργαζομένων σε Παιδικούς Βρεφονηπιακούς Σταθμούς Ο.Τ.Α. Κρήτης
- ◆ ΠΟΠ-ΟΤΑ

Τηλέφωνα επικοινωνίας:

6973306518 – Γιάννης Παπαχατζής, Πρόεδρος Δ.Σ. ΠΑΣΕΚΔΑΠ

6981075344 – Εμμανουέλα Μαθιουδάκη, Πρόεδρος Δ.Σ. Σ.Ε.Κ.Ε.

6937364902 – Δημήτρης Κνης, Πρόεδρος Δ.Σ. Σ.ΚΟΙΝ.Δ.Α.Φ.

6947902052 – Δημούδη Αμαλία, Πρόεδρος Δ.Σ. ΠΑΝ.Σ.Ε.Κ.Κ.