



Σωματείο Εργαζομένων στο Εθνικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης

Υπόμνημα

Θέμα: Θέσεις του Σωματείου Εργαζομένων στο Εθνικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης για το πόνημα της κυρίας Γρέγου με τίτλο «Ε.Μ.Σ.Τ. 2021 ΕΝΑΣ ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ»

Εισαγωγή

Ένα χρόνο μετά την εξαγγελία της συγκεκριμένης έρευνας από την κυρία Γρέγου και την προαναγγελία της ουσιαστικά ως καλλιτεχνικής διευθύντριας του Ε.Μ.Σ.Τ. και αφού ακολούθησαν επαναλαμβανόμενα αλλά ατελέσφορα αιτήματα του Σωματείου προς το Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. και τον Υφυπουργό Σύγχρονου Πολιτισμού για την ενημέρωσή μας, η έρευνα έφτασε στα χέρια μας χάρη στην απόφαση του Δ.Σ. του Ε.Ε.Τ.Ε. να μας την κοινοποιήσει.

Από την αρχή το Σωματείο είχε εκφράσει τις επιφυλάξεις του για τον τρόπο με τον οποίο δρομολογήθηκε η όλη έρευνα: η ανάθεσή της έγινε μέσω της Α.μ.Κ.Ε. Ο.Δ.Ε.Μ.Σ.Τ. παρακάμπτοντας όλες τις νόμιμες διαδικασίες αναθέσεων που διέπουν τους φορείς της

Γενικής Κυβέρνησης, όπως είναι το Ε.Μ.Σ.Τ. Στη συνάντηση που είχε το Σωματείο με την κυρία Γρέγου -πριν ξεκινήσει την έρευνα- της ζητήθηκε να μας παρουσιάσει τη μεθοδολογία και τις διαδικασίες που θα ακολουθούσε, στοιχεία που τόσο η ίδια όσο και το Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ., αρνήθηκαν να μας κοινοποιήσουν.

Μετά τη συνάντηση το Δ.Σ. του Σωματείου κάλεσε τα μέλη του να εφαρμόσουν την απόφαση της Γ.Σ. στις 14/7/2020 και να απέχουν από την διαδικασία των συνεντεύξεων για την έρευνα.

Μας είναι ακατανόητη η στάση και του Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. και της κυρίας Γρέγου: τόσο πριν την έναρξη της έρευνας όσο και τώρα, που έχει εξαχθεί το πόρισμα, εξακολουθούν να αρνούνται πεισματικά τη δημόσια διαβούλευση των θεσμών που εμπλέκονται στο έργο του Ε.Μ.Σ.Τ.

Έχοντας πλέον την έρευνα στα χέρια μας, μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα ότι οι αρχικές μας επιφυλάξεις επιβεβαιώθηκαν. Η συγκεκριμένη έρευνα αντί να συμβάλει την εύρυθμη λειτουργία του Μουσείου και να ενισχύσει το εκθεσιακό, ερευνητικό και επιστημονικό του έργο έρχεται να βάλει το Ε.Μ.Σ.Τ. σε νέες περιπέτειες. Επιπλέον εντείνει την απορρύθμιση του Μουσείου, η οποία έρχεται προφανώς ως αποτέλεσμα της ουσιαστικής απουσίας διευθυντή για διάστημα μεγαλύτερο των δύο ετών, της υποστελέχωσής του, της μη εφαρμογής του οργανογράμματος και της μη εφαρμογής της διάρθρωσής του. Η παρατεταμένη αναμονή των δύο διευθυντών και η αναβολή αποφάσεων από την πλευρά του Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. με το σκεπτικό ότι αυτές πρέπει να ληφθούν μετά τον διορισμό τους έχουν δημιουργήσει χρόνια προβλήματα και παθογένειες που κάνουν το Μουσείο και το προσωπικό του να ασφυκτιούν.

Σε ό, τι αφορά την ουσία των προτάσεων της κυρίας Γρέγου είναι στην πλειοψηφία τους ενταγμένες σε μια γενικότερη πολιτική που έχει στόχο να υπονομεύσει εν γένει τον δημόσιο χαρακτήρα του πολιτισμού, της τέχνης και των μουσείων και να οδηγήσει σε λιγότερο δημοκρατικές μεθόδους διοίκησης των πολιτιστικών φορέων. Άλλωστε για τον σκοπό αυτό αποκλείονται από την εκπροσώπηση στα διοικητικά όργανα και την ενεργό συμμετοχή στη δραστηριότητα των Μουσείων τα συλλογικά όργανα των καλλιτεχνών, των επιμελητών, των κριτικών, των μελών Δ.Ε.Π. των Ανώτατων Σχολών Καλών Τεχνών και των φοιτητών, δηλαδή των υποκειμένων που έχουν άμεση εμπλοκή με τη σύγχρονη τέχνη.

Ταυτόχρονα εισηγείται έναν σχεδιασμό πλήρως εναρμονισμένο με τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που προκρίνουν την επισφαλή εργασία και τους εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων στον ίδιο εργασιακό χώρο με διαφορετικές σχέσεις εργασίας, διαφορετικές αμοιβές και

εργοδότες, εντείνοντας ακόμα περισσότερο τον υπάρχοντα εργασιακό κατακερματισμό που επιφέρει η μη κάλυψη όλων των αναγκών του Ε.Μ.Σ.Τ. σε προσωπικό από υπαλλήλους του ίδιου του φορέα και με μόνιμη εργασιακή σχέση.

Εργαλειοποιώντας τα σύγχρονα κοινωνικά κινήματα, όπως το metoo, τα φεμινιστικά και queer κινήματα, το οικολογικό κίνημα κλπ, οι αναφορές σε αυτά λειτουργούν προσχηματικά, με στόχο να θολώσει το συνολικότερο νεοφιλεύθερο & συντηρητικό πλαίσιο που διέπει το σύνολο της έρευνας.

Α. Διάκριση ρόλων Δ.Σ., Καλλιτεχνικού Διευθυντή, Οικονομικού Διευθυντή

Απέναντι στον προβληματικό διορισμό του Δ.Σ. από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία αντιπροτείνεται ένα ακόμα πιο προβληματικό μοντέλο με την υπερτροφία του ρόλου του Καλλιτεχνικού Διευθυντή και τον υποβιβασμό του Δ.Σ. σε εποπτικό όργανο – βέβαια υπεύθυνος απέναντι στο νόμο παραμένει ο πρόεδρος του Δ.Σ. Το όραμα και η στρατηγική του Μουσείου δεν εκλαμβάνεται ως συλλογικό αποτέλεσμα, παραγόμενο μέσα από τη συνεργασία του Καλλιτεχνικού Διευθυντή με το προσωπικό του Μουσείου και τα μέλη του Δ.Σ. και σε συνδυασμό και ώσμωση με την κοινωνία και τα υποκείμενα που εμπλέκονται με την σύγχρονη τέχνη. Αντίθετα οι σχεδιασμοί και οι επιλογές υποβαθμίζονται σε ατομική υπόθεση του εκάστοτε Καλλιτεχνικού Διευθυντή.

Υπονομεύεται έτσι η συνέχεια και η διαχρονικότητα της φυσιογνωμίας του Ε.Μ.Σ.Τ., αφού κάθε αλλαγή Καλλιτεχνικού Διευθυντή μπορεί να οδηγήσει σε εκ βάθρων αλλαγή και του οράματος και της στρατηγικής του Μουσείου. Προφανώς οι αλλαγές και οι μεταβάσεις είναι και επιθυμητές και αναγκαίες ιδιαίτερα στο πεδίο της σύγχρονης τέχνης. Την ίδια στιγμή ωστόσο δεν μπορούν παρά να απορρέουν από τη συλλογική δουλειά, την όσμωση και τις διεργασίες με την κοινότητα των καλλιτεχνών και όσων συνεπικουρούν στο έργο τους και σε καμία περίπτωση δεν συνιστούν ατομική υπόθεση.

Ο ρόλος του Δ.Σ. δεν μπορεί να υποβιβαστεί σε ένα απλό εποπτικό όργανο. Ο Ιδρυτικός Νόμος του Ε.Μ.Σ.Τ. και ο Ε.Κ.Λ. σωστά προβλέπουν ότι ο ρόλος του Καλλιτεχνικού Διευθυντή είναι να εισηγείται και ο ρόλος του Δ.Σ. να αποφασίζει – πολύ περισσότερο μάλιστα εφόσον σύμφωνα με την έρευνα υπεύθυνος απέναντι στον νόμο παραμένει ο πρόεδρος του Δ.Σ. και όχι ο Καλλιτεχνικός Διευθυντής. Η διάκριση αυτή, που διασφαλίζει τη μη μετατροπή του Μουσείου σε «ατομική υπόθεση», θα μπορούσε να λειτουργήσει ακόμα πιο εποικοδομητικά αν η πλειοψηφία των μελών του Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. δεν διοριζόταν από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία του ΥΠ.ΠΟ.Α. αλλά αποτελούσαν από εκλεγμένους εκπροσώπους φορέων που εμπλέκονται άμεσα με τη σύγχρονη τέχνη (ΑΙCΑ, Ε.Ε.Τ.Ε., σύλλογοι Δ.Ε.Π. Σχολών Καλών

Τεχνών, σύλλογοι φοιτητών, εργαζόμενοι στο Ε.Μ.Σ.Τ. κλπ.). Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί όχι μόνο μια δημοκρατικότερη λειτουργία του Δ.Σ. αλλά και η οργανική σύνδεση του Μουσείου με τις ανάγκες του κόσμου της σύγχρονης τέχνης. Παράλληλα θα εξασφαλιζόταν η ανεξαρτησία και η αυτονομία του θεσμού απέναντι στις εκάστοτε κυβερνητικές επιλογές.

Σε αυτό το πλαίσιο κρίνουμε ότι ο τρόπος με τον οποίο μπαίνει το σκεπτικό περί «σύγκρουσης συμφερόντων» λειτουργεί ανασταλτικά ως προς τη διασύνδεση των φορέων της σύγχρονης τέχνης και των υποκειμένων της με το Ε.Μ.Σ.Τ. Είναι αναγκαίος ο κανονισμός δεοντολογίας να συνταχθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να αποτρέπει την ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων και την προώθηση «προσωπικής ατζέντας», χωρίς όμως να εμποδίζει τη διασύνδεση του Ε.Μ.Σ.Τ. με τους υπόλοιπους φορείς που θα πρέπει να εκπροσωπούνται στο Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. Η συμμετοχή προσώπων που μετέχουν και στο Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. και στις εκθέσεις του, μπορεί ορθά να θεωρηθεί αντιδεοντολογική. Δεν ισχύει όμως το ίδιο για τους φορείς και τα συλλογικά όργανα που θα πρέπει να μετέχουν στο Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ.. Η συνεργασία με αυτούς τους φορείς θα πρέπει να είναι καταστατικός σκοπός του Μουσείου και να συντελείται σε κλίμα αμοιβαιότητας, εμπιστοσύνης και συνεργασίας, παίρνοντας όμως υπόψη τη μουσειακή στρατηγική και τον σχεδιασμό του Ε.Μ.Σ.Τ. αλλά και το επιστημονικό πλαίσιο που ορίζεται και περιγράφεται από τον Καλλιτεχνικό διευθυντή και το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό του Ε.Μ.Σ.Τ..

Σύμφωνα με τις προτάσεις της κυρίας Γρέγου ο Οικονομικός Διοικητικός Διευθυντής είναι ιεραρχικά κατώτερος του Καλλιτεχνικού Διευθυντή και σε αυτόν μεταβιβάζονται όλες οι αρμοδιότητες που αφορούν τις διοικητικές οικονομικές και τεχνικές δραστηριότητες του Ε.Μ.Σ.Τ. Όμως και εδώ υπάρχει μια τεράστια αντίφαση: ο Οικονομικός Προϋπολογισμός παραμένει στην ευθύνη του Καλλιτεχνικού Διευθυντή. Αυτή η πρόταση μπορεί να οδηγήσει σε τεράστιες στρεβλώσεις, καθώς ο προϋπολογισμός που θα έχει συνταχθεί χωρίς την συνυπευθυνότητα του Οικονομικού Διοικητικού Διευθυντή ενδέχεται να είναι μη ρεαλιστικός, δηλαδή μη εφαρμόσιμος στην πράξη. Ο προϋπολογισμός του Μουσείου θα πρέπει να αποτελεί αντικείμενο κοινής εισήγησης από τον Καλλιτεχνικό και Οικονομικό- Διοικητικό Διευθυντή στο Δ.Σ., ώστε να διασφαλίζεται η αρμονική συνάρθρωση της καλλιτεχνικής- επιστημονικής δραστηριότητας του Μουσείου με τη βιωσιμότητά του.

B. Νομικό-Δημοσιονομικό πλαίσιο

Με τελείως ανεδαφικό τρόπο και χωρίς καμία βάση στην τεκμηρίωση προτείνεται να εξαιρεθεί το Μουσείο από το υπάρχον δημοσιονομικό πλαίσιο που καθορίζει τον τρόπο και

τις διαδικασίες των διαγωνισμών, των συμβάσεων και των προμηθειών στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης. Η αναγκαιότητα ικανοποίησης τόσο των ποιοτικών χαρακτηριστικών όσο και των ειδικών απαιτήσεων χρησιμοποιείται ως άλλοθι προκειμένου να μην υπάρχει ένα σαφές νομικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή των παραπάνω διαδικασιών και την εφαρμογή του απαιτούμενου ελέγχου. Έτσι όμως καλλιεργούνται οι προϋποθέσεις για τη διασπάθιση του δημόσιου χρήματος σε ένα περιβάλλον που ευνοεί τη διαφθορά.

Το υπάρχον νομικό και δημοσιονομικό πλαίσιο μπορεί κάλλιστα να εξυπηρετήσει τις ιδιαίτερες ανάγκες του Ε.Μ.Σ.Τ. ως προς τη διασφάλιση των ποιοτικών χαρακτηριστικών και τις ειδικές απαιτήσεις. Στην κατεύθυνση αυτή θα ήταν αρκετό οι παραπάνω διαδικασίες να πλαισιώνονται με άρτιες τεχνικές εκθέσεις και περιγραφές που να παρουσιάζουν επαρκώς το φυσικό αντικείμενο του κάθε διαγωνισμού-σύμβασης-προμήθειας μαζί με την παροχή ικανοποιητικά τεκμηριωμένης και έγκαιρης νομικής συνδρομής προς τις υπηρεσίες του Ε.Μ.Σ.Τ..

Οι καθυστερήσεις και οι δυσλειτουργίες που έχουν εμφανιστεί σ' αυτόν τον τομέα δεν οφείλονται στο νομικό-δημοσιονομικό πλαίσιο αλλά στην απουσία τμήματος προμηθειών-συμβάσεων, στην καθυστέρηση της συνδρομής των νομικών υπηρεσιών προς τις υπηρεσίες του Ε.Μ.Σ.Τ., στην ανυπαρξία της διεύθυνσης τα δυο τουλάχιστον τελευταία χρόνια και στον κακό προγραμματισμό που δεν λαμβάνει υπόψη τους χρόνους που απαιτούν αυτές οι διαδικασίες.

Η πρόταση της κυρίας Γρέγου να υποκαταστήσει ο Ε.Κ.Λ. του Ε.Μ.Σ.Τ. το νομικό-δημοσιονομικό πλαίσιο που διέπει τον Δημόσιο Τομέα όχι μόνο είναι εκτός πραγματικότητας αλλά και πολιτικά προβληματική: ανοίγει τον δρόμο προς τον κατακερματισμό αυτού του πλαισίου, που διασφάλιζε ως τώρα τους όποιους όρους διαφάνειας και δημόσιου ελέγχου στα δημοσιονομικά του Ε.Μ.Σ.Τ.

Μια τέτοια εξέλιξη θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί πολιτικά για μια γενίκευση των «εξαιρέσεων» από το νομικό-δημοσιονομικό πλαίσιο, δημιουργώντας ένα γενικευμένο περιβάλλον διαπλοκής και αδιαφάνειας των οικονομικών των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, δείγματα του οποίου είδαμε με την εκμετάλλευση του καθεστώτος των εξαιρέσεων λόγω της πανδημίας.

Η ύπαρξη «παράλληλων» νομικών προσώπων, που αναλαμβάνουν να παρακάμψουν τα νομικά-δημοσιονομικά πλαίσια ενώ ταυτόχρονα δεν επιλύονται τα προβλήματα στελέχωσης και χρηματοδότησης των φορέων, είναι μια βιωμένη πραγματικότητα για το Ε.Μ.Σ.Τ., όπως

τεκμαίρεται από την ύπαρξη και τον ρόλο που έχει διαδραματίσει το τελευταίο διάστημα η Α.μΚ.Ε. Ο.Δ.Ε.Μ.Σ.Τ..

Γ. Προσωπικό

Οι «νεωτερισμοί» που προτείνει η κυρία Γρέγου για το προσωπικό προωθούν ένα εργασιακό μοντέλο πελατειακών σχέσεων και επιχειρούν να επιβάλουν για το Ε.Μ.Σ.Τ ένα καθεστώς εξαίρεσης από κάθε νομικό πλαίσιο σχετικό με την αναγνώριση πτυχίων και τις διαδικασίες προσλήψεων σε φορείς του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Με την πεποίθηση ότι το Μουσείο μπορεί να αποτελέσει ένα είδος «κράτους εν κράτει» δρομολογούνται οι δικοί της κανόνες αναγνώρισης πτυχίων, οι δικοί της κανόνες πρόσληψης προσωπικού, ίσως ακόμη ακόμη και το δικό της «εργατικό δίκαιο» και πλαίσιο συνδικαλιστικής δράσης...

Μολονότι όλες οι παραπάνω προτάσεις βρίσκονται εκτός των υπάρχοντων νομικών πλαισίων, δεν πρέπει να τις δούμε απλά ως απόρροια «ατομικής ιδιοσυγκρασίας» ή άγνοια των νόμων στην Ελλάδα αλλά ως μια ακόμα συμβολή σε μια συστηματική προσπάθεια που γίνεται σε όλα τα επίπεδα για την εμπέδωση των νεοφιλελεύθερων εργασιακών πολιτικών. Ακόμα και αν δεν καταστεί εφικτό να εφαρμοστούν οι προτάσεις της, το γεγονός ότι μπαίνουν ως πλαίσιο συζήτησης είναι μια κίνηση εναρμονισμένη και κατευθυνόμενη από την ίδια την κυβέρνηση.

Α. Με βάση τον Οδικό Χάρτη της κυρίας Γρέγου θα πρέπει να εξαιρεθεί το Ε.Μ.Σ.Τ. από τον φορέα αναγνώρισης πτυχίων, που είναι ο Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π., και να φτιάξει το ίδιο (με ευθύνη του Καλλιτεχνικού Διευθυντή φανταζόμαστε) λίστα πανεπιστημίων του εξωτερικού, των οποίων τα πτυχία θα αναγνωρίζει και των οποίων τους αποφοίτους θα μπορεί να προσλαμβάνει. Δεν θα μας έκανε εντύπωση αν σε αυτήν τη λίστα αύριο προστεθούν και διάφορα εγχώρια ιδιωτικά κολέγια και κέντρα σπουδών. Εξάλλου σε επίπεδο κεντρικών πολιτικών επιλογών την ίδια ώρα η κυβέρνηση καταργεί μια σειρά από Δημόσιες Πανεπιστημιακές Σχολές Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Σπουδών, εντείνοντας τους φραγμούς στα παιδιά των λαϊκών τάξεων και δημιουργώντας πελατεία για τους «σχολάρχες».

Είναι φανερό ότι μια τέτοια πρόταση συνιστά παράκαμψη όχι μόνο του Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. στο θέμα της αναγνώρισης αλλά και του Α.Σ.Ε.Π. στο θέμα των προσλήψεων. Η απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στη διαδικασία που θα αντικαταστήσει τους διαγωνισμούς του Α.Σ.Ε.Π. καθιστά κάτι παραπάνω από φανερό ότι επί του εργασιακού και των προσλήψεων προωθούνται μοντέλα πελατειακών σχέσεων, αναξιοκρατίας και εξάρτησης των προσληφθέντων από τη Διεύθυνση του Ε.Μ.Σ.Τ. Με δεδομένο ότι το υπάρχον νομικό πλαίσιο αποκλείει τη

διεκπεραίωση μιας τέτοιας διαδικασίας από το ίδιο το Ε.Μ.Σ.Τ. αποκαλύπτεται για μια ακόμα φορά ο ρόλος που ενδεχομένως κληθεί να παίξει η Α.μΚ.Ε. Ο.Δ.Ε.Μ.Σ.Τ. στο άμεσο μέλλον προς αυτή την κατεύθυνση.

Β. Στο πλαίσιο του προσανατολισμού που περιγράφηκε παραπάνω προτείνεται η αναδιοργάνωση του οργανογράμματος και η δημιουργία νέων υποδιευθύνσεων, οι θέσεις εργασίας των οποίων θα καλυφθούν από εξωτερικούς συνεργάτες. Η θέση αυτή εισάγει την «καινοτομία», με άλλα λόγια οργανικές θέσεις που βάσει του οργανογράμματος δεν θα καλύπτονται από το προσωπικό του φορέα αλλά από εξωτερικούς συνεργάτες.

Η δημιουργία των νέων υποδιευθύνσεων και η κάλυψή τους από εξωτερικούς συνεργάτες υποβιβάζει τον ρόλο του προσωπικού του Ε.Μ.Σ.Τ. επειδή σε αυτές μεταβιβάζονται κάποια από τα πιο δυναμικά πεδία της δραστηριότητας του Μουσείου. Ταυτόχρονα δημιουργούνται έντονα ερωτηματικά για τον τρόπο της μισθοδοσίας αυτών των εξωτερικών συνεργατών: θα εμπίπτουν στο ενιαίο μισθολόγιο βάσει του οποίου αμείβονται οι υπάλληλοι του Ε.Μ.Σ.Τ. ή θα έχουμε διαφοροποιήσεις αμοιβών και δημιουργία καθεστώτος ανισοτήτων και διακρίσεων που μπορεί να οδηγήσει και σε δικαστικές διεκδικήσεις από μεριάς των υπάλληλων του Ε.Μ.Σ.Τ.;

Γ. Στη μελέτη υπάρχει ένα διάχυτο κλίμα υποτίμησης του προσωπικού, ειδικότερα αυτού που -εφαρμόζοντας την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Σωματίου- δεν δέχθηκε να πάρει μέρος στις συνεντεύξεις ενός εξωθεσμικού παράγοντα, χωρίς μάλιστα να έχει δοθεί συγκεκριμένο πλαίσιο της έρευνας. Επομένως θα μπορούσε εύλογα να υποθέσει κανείς ότι η απαξίωση στη συγκεκριμένη περίπτωση υποκρύπτει και εκδικητική διάθεση. Επιπλέον αναφέρονται ανακρίβειες σχετικά με τα προσόντα και τις ικανότητες του προσωπικού, και μάλιστα με φωτογραφικό τρόπο.

Με μια πρώτη ανάγνωση γίνεται φανερή η άγνοια γύρω από τον τρόπο με τον οποίο έχει στελεχωθεί ως τώρα το Ε.Μ.Σ.Τ. (π.χ. οι εργαζόμενοι που ήρθαν στο Μουσείο από τον Ο.Δ.Ι.Ε. ΑΕ αναφέρονται ως «μετακλητοί») αλλά και η αδυναμία κατανόησης των αναγκών σε φύλαξη, τεχνικό προσωπικό, υπαλλήλους καθαριότητας κλπ. ενός μουσείου που στεγάζεται σε κτίριο 20.000 τ.μ. Στη βάση αυτής της άγνοιας προτείνεται από την κυρία Γρέγου η κατάργηση μιας σειράς θέσεων πολύ κομβικών για την ασφαλή λειτουργία του Μουσείου αλλά και για την εξυπηρέτηση του κοινού. Οι κυβερνητικές πολιτικές των τελευταίων δεκαετιών έχουν οδηγήσει στην συρρίκνωση των προσλήψεων μόνιμου προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ. Η κάλυψη των οργανικών κενών γίνεται με την ανακύκλωση του υφιστάμενου προσωπικού ανάμεσα στις διάφορες υπηρεσίες και φορείς μέσω της

διαδικασίας της κινητικότητας.

Δ. Οι απόψεις της κυρίας Γρέγου είναι εκ διαμέτρου αντίθετες με τις θέσεις του Σωματείου. Σαν φυσική απόρροια του συνόλου των προτάσεων της δεν αποδέχεται τις προτάσεις του Σωματείου για τις απαραίτητες αλλαγές στον Ε.Κ.Λ.. Οι προτάσεις αυτές, ψηφισμένες ομόφωνα από την Γ.Σ. του Σωματείου, αφορούν την αύξηση των οργανικών θέσεων του προσωπικού από τις 88 που προβλέπονται σήμερα στις 154, ώστε να καλύπτεται το σύνολο των αναγκών του Μουσείου από τους υπαλλήλους του και να μην χρειάζεται η προσφυγή σε εξωτερικούς συνεργάτες και υπεργολάβους. Δεν αποδέχεται την αναγκαιότητα της συμμετοχής εκπροσώπου των εργαζόμενων στο Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ., διακινδυνώνοντας ένα κλίμα μυστικοπάθειας, έλλειψης διαφάνειας και απουσίας δημοκρατικών θεσπίσεων αυτονόητων, ως όφειλαν να είναι, για ένα Μουσείο ανοιχτό προς την κοινωνία. Αρνείται τη δημιουργία -και με τη συμμετοχή των εργαζομένων- Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο θα είναι επιφορτισμένο με τα θέματα της εξέλιξης των υπαλλήλων και των πειθαρχικών παραπτωμάτων, δημιουργώντας έτσι τις προϋποθέσεις για ένα καθεστώς εργοδοτικής αυθαιρεσίας και προκαλώντας εύλογα στην πλευρά των εργαζομένων την καχυποψία γύρω από τις ακολουθούμενες πρακτικές και τις σκοπιμότητες που αυτές εξυπηρετούν.

Ξεπερνώντας τα εσκαμμένα, θέλει να θέσει και όρια στη δράση του Σωματείου• μοιάζει να «ξεχνά» ότι υπάρχει το εργατικό δίκαιο - κι αυτό ορίζει τον ρόλο των εργατικών σωματείων, και επιχειρεί να εξοβελίσει μια ολόκληρη κοινωνική κουλτούρα που θεωρεί τα εργατικά σωματεία μέρος της κοινωνίας των πολιτών και άρα θεσμό κοινωνικού ελέγχου απέναντι σε όλες τις μορφές των εξουσιών. Κανένα «διευθυντικό δικαίωμα» δεν μπορεί να είναι πάνω από θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η ελευθερία της γνώμης ή τα δικαιώματα του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι.

Ε. Με προκλητικό τρόπο προσπαθεί να εκμεταλλευθεί τόσο την ανάγκη για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας όσο και τις ανάγκες επιβίωσης των φοιτητών και των αποφοίτων των Σχολών Καλών Τεχνών, προτείνοντας τη δημιουργία υποαμειβόμενων θέσεων εργασίας με τον τίτλο «διαμεσολαβητές» και περιεχόμενο της εργασίας τους την παροχή προς το κοινό εξειδικευμένων πληροφοριών σχετικά με τα εκθέματα.

Γίνεται μια εσκεμμένη προσπάθεια να αλλοιωθεί ο χαρακτήρας της πρακτικής άσκησης και να μετατραπεί σε φτηνή ή απλήρωτη και ανασφάλιστη εργασία. Οι θέσεις πρακτικής άσκησης δεν πρέπει και δεν μπορεί να συνεχονται με τις θέσεις εργασίας και τις ευθύνες που απορρέουν από αυτές. Ο ασκούμενος έρχεται για να μάθει, να αποκτήσει δεξιότητες και να εξοικειωθεί με τον εργασιακό χώρο, όχι για να καλύψει τα οργανικά κενά που υπάρχουν σε

έναν φορέα και να δώσει μη κοστοβόρες και εκ του προχείρου λύσεις στην υποστελέχωσή του. Δεν είναι δυνατόν αρμοδιότητες του προσωπικού φύλαξης, όπως η ασφάλεια των εκθεμάτων και του κοινού, ή διαδικασίες εκκένωσης του κτιρίου σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης να ανατεθούν στη θολή και χωρίς συγκεκριμένο εργασιακό περιγράμμα προτεινόμενη θέση του «διαμεσολαβητή».

Η πάγια θέση του Σωματίου είναι ότι όλες οι ανάγκες του Μουσείου θα πρέπει να καλυφθούν άμεσα μέσα από την αύξηση των οργανικών θέσεων με προσωπικό Ι.Δ.Α.Χ. . Οποιαδήποτε άλλη μορφή εργασιακής σχέσης δημιουργεί ένα περιβάλλον διακρίσεων, ανισοτήτων, εξαρτήσεων, πελατειακών σχέσεων και διαφθοράς, ανακυκλώνει την ανεργία και υποτιμά εργασιακά δικαιώματα και αμοιβές. Η στήριξη των αποφοίτων και των φοιτητών των Σχολών Καλών Τεχνών είναι σημαντική και το Ε.Μ.Σ.Τ. οφείλει να θέσει στον Α.Σ.Ε.Π. το θέμα της αναγνώρισης της υπηρεσίας τους σε μια σειρά θέσεις Ι.Δ.Α.Χ ως προαιρετικού προσόντος στο πτυχίο ή στη φοίτηση σε αυτές τις σχολές. Επίσης το Δ.Σ. του Ε.Μ.Σ.Τ. μαζί με το Ε.Ε.Τ.Ε. και το Σωματείο θα πρέπει να διεκδικήσουν να παραμείνει το μάθημα των καλλιτεχνικών στα δημόσια σχολεία. Η ανεργία δεν αντιμετωπίζεται με την ανακύκλωσή της ή με τη διεύρυνση κακοπληρωμένων μορφών «πρακτικής άσκησης» αλλά με την αύξηση των θέσεων εργασίας πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

Το Ε.Μ.Σ.Τ. δεν είναι δυνατόν να αφηθεί έρμαιο «προσωπικών οραμάτων» ούτε το μέλλον του να εξαρτάται από τις επιλογές της εκάστοτε κυβέρνησης. Η φυσιογνωμία και ο ρόλος του Ε.Μ.Σ.Τ. θα πρέπει να προκύψουν μέσα από τη διασφάλιση του δημοκρατικού χαρακτήρα του, που θα το καθιστά ανοιχτό στην κοινωνία και στις ανάγκες της, δεσμευόμενο σε έναν διαρκή διάλογο με τα συλλογικά υποκείμενα της σύγχρονης τέχνης και τους εργαζόμενους του πολιτισμού.

