

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ Δ.Ο.Υ.

ΝΟΜΩΝ ΒΟΙΩΤΙΑΣ - ΕΥΒΟΙΑΣ

Το ΔΣ του Συλλόγου Εργαζομένων στις Δ.Ο.Υ. Βοιωτίας - Εύβοιας στη συνεδρίασή του την Πέμπτη 4/4/2013, μετά από διεξοδική συζήτηση για το θέμα του «Διαγωνισμού για τους Ελεγκτές Βεβαίωσης & Είσπραξης», αποφάσισε κατά πλειοψηφία (4-3) τα παρακάτω:

Εκτιμούμε πως η νέα διαδικασία του διαγωνισμού εντάσσεται στο συνολικότερο πλαίσιο της «αναδιοργάνωσης» των δημόσιων υπηρεσιών όπου επιχειρείται μέσω της «αξιολόγησης» η απόλυση 150.000 δημόσιων υπαλλήλων.

Η νέα προκήρυξη, είναι πολύ χειρότερη από την προηγούμενη του 2011 που κατέληξε στον κάλαθο των αχρήστων, μετά τους αγώνες των εργαζομένων στις Δ.Ο.Υ. Υποσκάπτει το μέλλον όλων μας, είτε επιλέξουμε τη συμμετοχή – είτε επιλέξουμε την παραμονή στις Δ.Ο.Υ., για τους παρακάτω λόγους:

1. Ο «κλάδος» έχει δεχθεί ανεπανόρθωτα πλήγματα από την εκχώρηση στις ελεγκτικές εταιρείες του φιλέτου του φορολ. ελέγχου, της είσπραξης των ληξιπροθέσμων από ιδιωτικές εισπρακτικές εταιρείες, της αποκλειστικής είσπραξης των φορ. εσόδων μέσω των τραπεζών.

2. Η χαριστική βολή θα είναι οι «ελεγκτές» αφού θα διασπάσουν τον κλάδο σε «πιστοποιημένους» και μη, πτυχιούχους και μη. Η όποια μελλοντική διεκδίκησή μας υποσκάπτεται έτσι οριστικά.

3. Βασικό στοιχείο των θέσεων «Ελεγκτών» βάσει του ν.3943/11 είναι οι **ατομικοί στόχοι** σύμφωνα με τα συμβόλαια αποδοτικότητας & η **ατομική αξιολόγηση** βάσει αυτών. Η μη επίτευξή τους οδηγεί σε απομάκρυνση. **Δεν μπορεί κανείς να μιλά για «διαπραγματευτική δύναμη» και «κλάδο» όταν δουλεύουμε με ΑΤΟΜΙΚΟΥΣ ΟΡΟΥΣ?**

4. Η όποια τυχόν **μελλοντική και αβέβαιη** μισθολογική διαφορά όσων ενταχθούν στις θέσεις των «ελεγκτών», θα είναι στα πλαίσια του Κινήτρου Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων του αρ.19 ν.4024/11 που προβλέπεται σε ποσοστό 15% επί του βασικού μισθού (δηλαδή max 150€ καθαρά) **ΜΕ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 90% ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ** (άλλωστε η «υπερβάλλουσα διαφορά» έχει διατηρηθεί ΕΩΣ το 2016 λόγω αναστολής του ανωτέρω «κινήτρου»)

5. **Δεν εξασφαλίζεται το μέλλον ακόμη και όσων επιλεγούν ως «ελεγκτές» αφού:**

- η «οργανική θέση» παραμένει στην υπηρεσία απ' όπου μετακινήθηκαν, άρα με τυχόν κατάργησή της (πχ Δ.Ο.Υ.) ακολουθεί ο γολγοθάς της «κινητικότητας» (μετακίνηση – μετάταξη – διαθεσιμότητα - απόλυση). Ακόμη και η πρόσφατη 28.3.13 επιστολή Θεοχάρη δεν δεσμεύεται για το σύνολο των οργανικών θέσεων, αλλά ούτε και για τον αριθμό των υπηρεσιών.

- η επιλογή & τοποθέτηση των ελεγκτών γίνεται σε επίπεδο ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ, ενώ με μόνη υπογραφή του Γ.Γρ. Δημ. Εσόδων – μετά από προηγούμενη γνώμη της Επιτροπής Αξιολόγησης που λειτουργεί ως Υπηρεσιακό Συμβούλιο – μπορεί να μετατίθεται ή /και να παύεται πριν τη λήξη της θητείας και την οριστική αξιολόγηση αν ασκηθεί σε βάρος του «οποιαδήποτε πειθαρχική δίωξη» (αρ.4 ν.3943/11).

- με την απόφαση για τα κριτήρια αξιολόγησης (ΦΕΚ Β'532/13) , καθοριστικό στοιχείο αποτελούν οι ποσοτικοί στόχοι που τίθενται συνολικά από το Υπουργείο & επιμερίζονται «προς τα κάτω» φτάνοντας έως τον «ατομικό στόχο», φυσικά το δυναμικό σε προσωπικό - η φοροδοτική ικανότητα φορολογουμένων της περιοχής κλπ θα..... διαπιστώνονται εκ των υστέρων και απολογιστικά (αφού θα έχουν κριθεί «ανάξιοι» οι εργαζόμενοι).

- Επιπλέον από 1/1/2013 η Βεβαίωση συνδέεται με την Είσπραξη έτσι π.χ. οι "οριστικές βεβαιώσεις χωρίς συμβιβασμό ή προσφυγή" θα θεωρούνται «Ανεπίδεκτες Είσπραξης» και δεν θα μετρούν στους στόχους...

Συνεπώς ο «ελεγκτής» θα είναι αυστηρός για να βεβαιώσει φόρους & να πιάσει το στόχο (με κίνδυνο να έχει χαμηλό ποσοστό συμβιβασμών)? ή θα είναι «ευέλικτος» ώστε να εξασφαλίσει το συμβιβασμό και να μην πάει χαμένη η δουλειά του , με κίνδυνο είτε να μην πιάσει το στόχο είτε να κατηγορηθεί για «συνδιαλλαγή» και να πάρει την άγουσα για διαθεσιμότητα έως απόλυση?

- Τέλος η τοποθέτηση γίνεται με συμβόλαιο **ετήσιας διάρκειας** το οποίο ανανεώνεται **εφόσον κριθεί κατάλληλος** από την αξιολόγηση, **δεν έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη, δεν έχουν προκύψει** άλλες υπηρεσιακές ανάγκες κλπ κλπ

5. Η επίκληση της ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ είναι κοροϊδία καθώς :

- Πόσο «αξιοκρατική» είναι μια διαδικασία στην οποία η έλλειψη εμπειρίας αντικαθίσταται ... με συνέντευξη? (Σημειωτέον ότι η «συνέντευξη» έχει ανασταλεί για 6 μήνες από το ν.4093/12 & ΔΕΝ καταργήθηκε!!!).

- Που ο «άξιος» θα κρίνεται με βάση **στόχους που τίθενται από τις μνημονιακές δεσμεύσεις** της χώρας , χωρίς να ρωτιέται για το εφικτό των στόχων, για το πώς θα επιτευχθούν , ποιοι θα πρέπει να ελεγχθούν κλπ?

- Πόσο «αξιοκρατική» είναι η διαδικασία μαζέματος τίτλων (πτυχία-μεταπτυχιακά-ξένες γλώσσες κλπ) σχετικών ή άσχετων, βεβαιώσεων Η/Υ, σεμιναρίων κλπ , όταν πετιέται στο καλάθι η προηγούμενη «αξιοκρατική διαδικασία» της πρόσληψής μας μέσω γραπτών διαγωνισμών? όταν αμφισβητείται η γνώση Η/Υ ενώ εδώ και 15 χρόνια δεν υπάρχει θέση εργασίας χωρίς Η/Υ? **κυρίως** τι χρειάζονται τα «αυξημένα τυπικά προσόντα» **όταν δεν έχεις κανένα έλεγχο του περιεχομένου της δουλειάς σου** αλλά είσαι απλά εκτελεστικό όργανο??

- Αφού κριτήριο αξιολόγησης (από τον υπουργό ,το Γ.Γ.Δ. Εσόδων ,τον Γ. Διευθυντή Ελέγχων,τους Διευθυντές για να καταλήξει στους Ελεγκτές) είναι Η ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ που τίθενται από τους προϋπολογισμούς, τότε τα τελευταία χρόνια ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΝΕΙΣ «ΑΞΙΟΣ» στο ΥΠ.ΟΙΚ. αφού οι στόχοι δεν επιτυγχάνονται...Αν δούμε τη γενικότερη εικόνα της αδυναμίας τεράστιων κομματιών πληθυσμού να ανταποκριθούν στις φορολογικές τους υποχρεώσεις , τότε δεν υπάρχει τίποτα να **μας κάνει να πιστεύουμε** ότι «ΚΑΠΟΙΟΙ ΑΞΙΟΙ ΑΠΟ ΕΜΑΣ ΘΑ ΠΙΑΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ»???

Για όλους αυτούς τους λόγους θεωρούμε πως οποιαδήποτε συζήτηση για το μέλλον του φορολογικού μηχανισμού με αποκλειστικά Δημόσιο χαρακτήρα και με σεβασμό στα δικαιώματα των εργαζομένων πρέπει να ξεκινά από τη συνολική κατάργηση του Ν.3943/2011.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΚΟΥΝΑΣ

ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΗΣ ΜΠΑΚΑΡΟΣ