
Θέμα : Μοριοποίηση μεταθέσεων, μέτρο αναγκαίο για την εξυγίανση των τεχνικών δημόσιων υπηρεσιών.

Εισηγητής : **Ν. Ξηρουχάκης**, ΠΜ.

A. Η σημασία του μέτρου

Το πρόβλημα της πλήρους ανεπάρκειας και χρεωκοπίας του συστήματος μεταθέσεων που προβλέπεται στον Υπαλληλικό Κώδικα για το σύνολο των υπαλλήλων της Δημόσιας Διοίκησης είναι από τα πιο γνωστά και πολυσυζητημένα, λόγω των τεράστιων περιθωρίων αυθαιρεσιών που επιτρέπει να γίνονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις (διώξεις ή «εξυπηρετήσεις» ανάλογα με την περίπτωση) και τις αντίστοιχες διαμαρτυρίες και αντιδράσεις των ενδιαφερομένων και του συνδικαλιστικού κινήματος.

Κατά την επικρατούσα στους περισσότερους αντίληψη, η αντιμετώπιση του προβλήματος με καθιέρωση συστήματος μεταθέσεων βάσει αντικειμενικών κριτηρίων με μόρια, αφορά κατά βάση την αποκατάσταση δικαιοσύνης και τάξης στο σημαντικότερο αυτό, για την κατάσταση των υπαλλήλων, θέμα και κατά τρόπο μάλλον έμμεσο επηρεάζει τη λειτουργία και την απόδοση των υπηρεσιών. Κρίνεται, λοιπόν, απαραίτητο να τονιστεί κατ' αρχήν, ότι η αντίληψη αυτή δεν είναι σωστή, διότι το ζήτημα, εκτός από την πιο πάνω - σοβαρότατη ήδη - διάσταση της δίκαιης μεταχείρισης των υπαλλήλων, αφορά κατά τρόπο άμεσο την εύρυθμη λειτουργία και απόδοση των υπηρεσιών για τους εξής επί πλέον 3 λόγους:

α. Διότι εξασφαλίζει τη συνεχή ροή κάλυψης των οργανικών θέσεων όλων των υπηρεσιακών μονάδων, χωρίς την εμφάνιση των ανεπίτρεπτων σημερινών φαινομένων να μένουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα κενές θέσεις και να αδυνατούν οι υπηρεσίες να ανταποκρίνονται στο έργο τους.

β. Διότι δίνει τέλος στο σημερινό καθεστώς των ατομικών προσπαθειών για τη διενέργεια μιας μετάθεσης (αποφυγή της «δυσμενούς» ή εξασφάλιση της «ευνοϊκής»), πράγμα που βελτιώνει συνολικά τη νοοτροπία και τη συμπεριφορά των υπαλλήλων και αν συνδυαστεί και με αντικειμενικοποίηση και των άλλων μεταβολών (ανάδειξη προϊσταμένων κ.λπ.), επιφέρει συνολική βελτίωση του εργασιακού κλίματος

και εξάλειψη σημαντικών αιτίων απογοήτευσης και απόσπασης του ενδιαφέροντος των υπαλλήλων απ' το έργο τους, που ευθύνονται κυρίως για τη σημερινή κακοδαιμονία της Δημόσιας Διοίκησης.

γ. Διότι «κλείνει» τα σημερινά περιθώρια άσκησης από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία εκβιαστικών πιέσεων προς τους υπαλλήλους, είτε για συμβιβασμούς και υποχώρηση στην πολιτικο-συνδικαλιστική τους συμπεριφορά, είτε -το χειρότερο- για αλλοίωση της ανεξαρτησίας τους στην ίδια την άσκηση των καθηκόντων τους, με ευνόητες - ιδιαίτερα στην περίπτωση των κλάδων με κρίσιμη θέση στην αναπτυξιακή διαδικασία, όπως οι μηχανικοί -, τραγικές συνέπειες.

Προκαλεί, λοιπόν, εύλογες απορίες, ή μάλλον είναι αρκετά **αποκαλυπτική για τις πραγματικές τους προθέσεις**, η στάση των διαφόρων κυβερνήσεων, οι οποίες, ενώ επαγγέλλονται τον εκσυγχρονισμό και την εξυγίανση των δημοσίων υπηρεσιών, αρνούνται επίμονα να προχωρήσουν στην εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος. Όπως είναι, επίσης, εύλογο, το ότι οι περισσότεροι συνδικαλιστικοί φορείς το έχουν ανάγκη σε θέμα πρώτης προτεραιότητας και ιδιαίτερα η ΕΜΔΥΔΑΣ το έχει αξιολογήσει σαν ένα από τα 3 κύρια αιτήματα (μαζί με την οικονομική και επαγγελματική αναβάθμιση των μηχανικών του Δημοσίου), για τα οποία έχει πραγματοποιήσει πρόσφατα και 2 μακροχρόνιες απεργιακές κινητοποιήσεις.

B. Η πρόσφατη διάταξη του Ν. 2085/92

Οι πιο πάνω προσπάθειες του συνδικαλιστικού κινήματος, στις οποίες επιτρέψτε μου να πιστεώω, ότι κυρίαρχη ήταν η σημασία των αγώνων της Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ., είχαν πρόσφατα ένα θετικό αποτέλεσμα, με την ψήφιση στον πρόσφατο Ν. 2085/92 διάταξης που καθιερώνει για πρώτη φορά ένα τέτοιο σύστημα.

Δυστυχώς, ωστόσο, το βήμα που έγινε με τη διάταξη αυτή, στην ουσία έχει φραστική μόνο αξία, σαν ανα-

γνώριση της αναγκαιότητας του μέτρου, δεδομένου ότι στην πράξη η διάταξη είναι ανεφάρμοστη, αλλά και διάτρητη, λόγω της πληθώρας των ασαφειών και των εξαιρέσεων που προβλέπει.

Κρίνεται χρήσιμο, για όσους δεν γνωρίζουν το περιεχόμενο του Ν. 2085/92, να αναφερθεί επιγραμματικά ότι με το άρθρο 8 του νόμου, θεσπίζεται ένα νέο σύστημα μεταθέσεων με μόρια, που από 1-6-93 θα αντικαταστήσει το προηγούμενο του Υπαλληλικού Κώδικα. Το σύστημα προβλέπει 6 κριτήρια τα οποία αντιστοιχούν σε ορισμένα μόρια, προκειμένου από το άθροισμα των μορίων να καθορίζεται η σειρά προτεραιότητας μεταξύ των υπαλλήλων για τη διενέργεια των μεταθέσεων. Τα κριτήρια είναι, **οι προηγούμενοι τόποι υπηρεσίας του υπαλλήλου** (60 έως 45 μόρια ανά έτος για παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές, 40 έως 25 μόρια για νησιώτικες προβληματικές περιοχές, 20 έως 10 για άλλες περιοχές, 5 για πρωτεύουσες νομών και 1 για Αθήνα - Θεσ/νίκη και ορισμένες «ευνοϊκές» πόλεις, όπως Πάτρα, Κόρινθο, Χαλκίδα, Βόλο κ.λπ.), **η οικογενειακή κατάσταση** (30 μόρια για τη σύζυγο και 30 για το 1 παιδί ή 50 για καθένα από τα επόμενα), η συνυπηρέτηση συζύγων (150 μόρια), **η ηλικία** (50 ή 60 μόρια, αλλά δεν λαμβάνεται υπόψη για την Αθήνα-Θεσ/νίκη και τις «ευνοϊκές» πόλεις).

Οι κατηγορίες των μεταθέσεων που προβλέπει ο νόμος είναι 3, «με αίτηση του υπαλλήλου», «χωρίς αίτηση» και «και για εξαιρετικούς λόγους». Όσον αφορά αυτή καθεαυτή τη διαδικασία, προβλέπει, κατ' αρχήν, ότι κάθε χρόνο δεν καλύπτεται με μεταθέσεις το σύνολο των κενούμενων οργανικών θέσεων, αλλά αριθμός που αποφασίζεται από τη διοίκηση και εγκρίνεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Οι μεταθέσεις διενεργούνται μετά τη σύνταξη σχετικών πινάκων κενών θέσεων (χωριστών για την Αθήνα - Θεσ/νίκη και τις «ευνοϊκές» πόλεις και για τις υπόλοιπες πόλεις και περιοχές) και μεταθετέων υπαλλήλων (χωριστών για όσους έχουν υποβάλει αίτηση μετάθεσης και τους υπόλοιπους), με σειρά, από το μεγαλύτερο προς το μικρότερο αριθμό μορίων για όπου υπάρχουν αιτήσεις και -στη συνέχεια- από το μικρότερο προς το μεγαλύτερο αριθμό μορίων για όπου δεν υπάρχουν.

Ειδικά στην περίπτωση των μεταθέσεων για εξαιρετικούς λόγους, ορίζεται -εκτός από την εύλογη εξαίρεση εκείνων που έχουν προβλήματα υγείας-, ότι με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, μπορεί να γίνεται άμεση μετάθεση ή να μη γίνεται μετάθεση κατά παρέκκλιση του συστήματος.

Από την πιο πάνω συνοπτική, αλλά πλήρη παρουσίαση του νόμου, πιστεύω ότι προκύπτει η διαπίστωση που προαναφέρθηκε, ότι το σύστημα είναι αδύνατο να εφαρμοστεί στην πράξη, αφ' ενός λόγω του παραμορφωτικού και αλλοπρόσαλλου συσχετισμού των μορίων των διαφόρων περιοχών και αφ' ετέρου -και κυριότερα-, λόγω των κενών που αφήνονται στη διαδικασία και που αφορούν:

- τη δυνατότητα μη κάλυψης με μεταθέσεις όλων των

κενυμένων θέσεων.

- τη μη πρόβλεψη του τρόπου που θα καλύπτονται οι θέσεις που κενώνονται κατά την ίδια τη διαδικασία των μεταθέσεων.

- την πλήρη αοριστία και ασάφεια για τις μεταθέσεις χωρίς αίτηση. Αυτή ξεκινάει από το μεταξύ **ποίων** υπαλλήλων θα εξετάζεται ο χαμηλότερος αριθμός μορίων (μεταξύ εκείνων που υπηρετούν στην ίδια ευρύτερη περιφέρεια της υπό κάλυψη θέσης, της Αθήνας - Θεσ/νίκης ή των ευνοϊκών πόλεων, όλης της Ελλάδας;) και φτάνει μέχρι το **πώς** θα καλύπτονται οι θέσεις που κενώνονται (με νέες μεταθέσεις χωρίς αίτηση, οπότε «φαύλος κύκλος», ή με αίτηση, οπότε αφήνονται περιθώρια χαριστικών ρυθμίσεων;) και μέχρι το **πώς** θα καθοριστεί σε περίπτωση πολλών μεταθέσεων για διάφορες «δυσμενείς» περιοχές, ποιος μεταξύ των μετατιθεμένων (με τα λιγότερα μόρια) θα πάει σε κάθε περιοχή.

- το μετέωρο χαρακτήρα και τη ρευστότητα του συστήματος, λόγω δυνατότητας μεταβολής των κριτηρίων και των συντελεστών με προεδρικό διάταγμα και «ρύθμισης» διαδικαστικών θεμάτων με υπουργική απόφαση.

Μετά από τα παραπάνω, τα οποία συνοδεύονται και από άλλες πρόχειρες και αντικρουόμενες διατάξεις, πιστεύω ότι γίνεται φανερή η αρχική εκτίμηση ότι η θεσμοθέτηση του συστήματος είναι χωρίς πρακτικό αντίκρουσμα λόγω αδυναμίας εφαρμογής του, και ότι αυτό οδηγεί στη συνέχιση του καθεστώτος της σημερινής αυθαιρεσίας, **είτε** με τις παρεκκλίσεις που προβλέπει ο νόμος (απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, ή διενέργεια πριν την 1-6-93 που αρχίζει η εφαρμογή της διάταξης), **είτε** με μετατάξεις ή αποσπάσεις που δεν ισχύει σύστημα μοριοποίησης.

Γ. Πρόταση ενός σωστού συστήματος

Γενικές αρχές

Η σύνταξη ενός αντικειμενικού συστήματος βάσει μοριοποιημένων κριτηρίων δεν είναι απλό θέμα, ιδιαίτερα στον κλάδο των μηχανικών, όπου η «δέσμευση» μιας υπηρεσιακής μονάδας ως προς τη σειρά μετάθεσης των υπαλλήλων της αντιστρατεύεται την επιθυμητή ευελιξία στην τοποθέτηση του προσωπικού και ιδιαίτερα σε θέσεις που απαιτούνται υπάλληλοι εξειδικευμένοι ή με αυξημένη εμπειρία σε ένα αντικείμενο.

Παρ' όλο που θα μπορούσε, ίσως, το σύστημα που θα προτεινόταν να έχει κάποιες εξαιρέσεις γι' αυτή και άλλες ανάλογες περιπτώσεις, κρίνεται ότι και αυτές πρέπει να επιδιωχθεί να αντιμετωπιστούν σαν ειδικές περιπτώσεις του συστήματος, γιατί η εμπειρία όλα τα τελευταία χρόνια έχει δείξει ότι οποιοδήποτε, ακόμα και το πιο μικρό «παράθυρο» για οποιοδήποτε θέμα, αφεθεί στο «χέρι» της πολιτικής ηγεσίας, αυτό ουδέποτε χρησιμοποιείται για την προώθηση του στόχου που υποτίθεται ότι θα εξυπηρετούσε (πλην ίσως κάποιων εξαιρέσεων που απλά επιβεβαιώνουν τον κανόνα), αλλά για προώθηση κομματικών συμφερόντων,

εντελώς άσχετων με την αξιοκρατία και σε βάρος της λειτουργίας και της απόδοσης των υπηρεσιών.

Οι γενικότερες αρχές και βάσεις που θά' πρεπε να περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο και λειτουργικό σύστημα μεταθέσεων, σύμφωνα με σχετική πρόταση που έχει επεξεργαστεί και προβάλλει από παλαιότερα η ΕΜΔΥΔΑΣ είναι οι εξής:

1. Οι μεταθέσεις γίνονται μία φορά κάθε χρόνο σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, για την κάλυψη του **συνόλου** των οργανικών θέσεων που κενώνονται κατά τον προηγούμενο χρόνο (λόγω παραιτήσεων, συνταξιοδοτήσεων κ.λπ) και η διαδικασία τους προβλέπει και την κάλυψη των θέσεων που κενώνονται κατά την ίδια τη διαδικασία των μεταθέσεων.

2. Οι μεταθέσεις προηγούνται σε κάθε περίπτωση για την κάλυψη των πιο πάνω κενουμένων θέσεων, ενώ οι τυχόν παραμένουσες ακάλυπτες καλύπτονται σε 2η φάση με μετατάξεις και στη συνέχεια σε 3η φάση με νέους διορισμούς, οι οποίοι γίνονται αποκλειστικά στις τελικά απομένουσες κενές θέσεις.

3. Οι μεταθέσεις διενεργούνται αποκλειστικά και μόνο για ικανοποίηση σχετικής αίτησης των υπαλλήλων, όπως με επιτυχία ισχύει εδώ και πολλά χρόνια στους κλάδους των εκπαιδευτικών. Καμία μετάθεση δεν μπορεί να γίνει χωρίς αυτή την προϋπόθεση, εκτός μόνο για κάλυψη εκτάκτων αναγκών ή υπαλλήλων ειδικών προσόντων, όπως αναφέρεται στη συνέχεια. Τονίζεται ότι μεταθέσεις χωρίς αίτηση των υπαλλήλων πρέπει -κατά μείζονα λόγο- να αποκλειστούν στην περίπτωση που αυτό απαιτείται για ικανοποίηση αίτησης άλλου υπαλλήλου με μεγαλύτερο βαθμό μορίων, όχι μόνο λόγω του σοβαρού κοινωνικού προβλήματος της συνεχούς αστάθειας και αβεβαιότητας που θα δημιουργούσε μια τέτοια ρύθμιση, αλλά και λόγω των ανυπερβλήτων τεχνικών δυσκολιών της, από την «ατέρμονη» διαδικασία ορισμού του τόπου τοποθέτησης του μετατιθεμένου βάσει των μορίων του και μετά του υπαλλήλου του οποίου αυτός θα καταλάβει τη θέση κ.ο.κ. και όλα αυτά σε επίπεδο ενός ολόκληρου υπουργείου ή δημόσιας υπηρεσίας.

4. Η ικανοποίηση των αιτήσεων γίνεται εφόσον στις αντίστοιχες πόλεις υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις (που δημιουργούνται, είτε από συνταξιοδοτήσεις κ.λπ, είτε από μεταθέσεις μέσα στην ίδια τη διαδικασία των μεταθέσεων) και με προτεραιότητα από το μεγαλύτερο προς το μικρότερο αριθμό μορίων. Όσοι υπάλληλοι δεν συγκεντρώνουν τον απαιτούμενο αριθμό μορίων για μετάθεση στον τόπο επιλογής τους παραμένουν στη θέση τους μέχρι τον επόμενο χρόνο.

5. Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται ο αριθμός των μορίων είναι τα εξής:

α. Η προηγούμενη υπηρεσία του υπαλλήλου, ανάλογα με τον τόπο και το χρόνο παραμονής σε κάθε θέση. Για το σκοπό αυτό, καθορίζονται για τις διάφορες πόλεις και περιοχές ειδικοί «συντελεστές», που αντιστοιχούν στις γενικότερες συνθήκες και το επίπεδο ζωής που προσφέρουν, (πάντως με σχέση όχι πάνω από 1:8 ή 1:9 μεταξύ της «εμμενέστερης» και της «δυ-

σμενέστερης») και ο αριθμός των μορίων υπολογίζεται με πολλαπλασιασμό του συντελεστή, επί το χρόνο παραμονής στον αντίστοιχο τόπο.

β. Η οικογενειακή κατάσταση για την αξιολόγηση των αντίστοιχων υποχρεώσεων και βαρών. Ο αριθμός των μορίων, για ένα εύλογο συσχετισμό με το προηγούμενο κριτήριο, προτείνεται να είναι για τη σύζυγο ίσος με αυτό που αντιστοιχεί σε 1 χρόνο υπηρεσίας σε περιοχή με μεσαίο συντελεστή «δυσμείνειας», για δε τα παιδιά λίγο μεγαλύτερος και με προοδευτική αύξηση για τα υπόλοιπα πέραν του πρώτου.

Σε περίπτωση συνυπηρέτησης συζύγων, δηλαδή στην πόλη που επιθυμεί να μετατεθεί ο υπάλληλος, εργάζεται η (ή ο) σύζυγός του, πρέπει να προβλέπεται σημαντική αύξηση του αριθμού των μορίων, π.χ. τριπλασιασμός ή τετραπλασιασμός των μορίων για τη σύζυγο.

γ. Η εντοπιότητα για την αξιολόγηση του τόπου καταγωγής ή μόνιμης κατοικίας του ίδιου του υπαλλήλου ή της συζύγου του. Εφόσον η προτίμηση του υπαλλήλου είναι για αυτόν τον τόπο, προστίθεται στο σύνολο μορίων του αριθμός μορίων που προτείνεται να είναι ίσος με αυτόν που αντιστοιχεί σε 1 χρόνο υπηρεσίας σε πόλη με σχετικά μεγάλο συντελεστή «δυσμείνειας».

δ. Η ηλικία του υπαλλήλου με μικρό αριθμό μορίων (π.χ. ίσο με αυτόν που αντιστοιχεί σε 1 χρόνο υπηρεσίας στην πόλη με το μικρότερο συντελεστή «δυσμείνειας», για κάθε έτος ηλικίας), σαν συμπληρωματικό κριτήριο σε περίπτωση ισοβαθμίας στα 3 προηγούμενα.

Παράλληλες ρυθμίσεις - προϋποθέσεις

Απαραίτητες προϋποθέσεις και ρυθμίσεις για την εφαρμογή του συστήματος είναι:

1. Οι οργανισμοί (οργανογράμματα) των κεντρικών και περιφερειακών μονάδων των διαφόρων δημοσίων υπηρεσιών, να είναι συνταγμένοι με ακριβή προσδιορισμό των αναγκών και οι θέσεις που προβλέπουν να αντιστοιχούν απόλυτα στις ανάγκες αυτές, χωρίς σε καμία περίπτωση να επιτρέπεται η καταστράφησή τους (μέσω υπεράριθμων υπαλλήλων). Κάθε προβολόμενη σχετική αναγκαιότητα θα πραγματοποιείται μόνο ύστερα από τροποποίηση του σχετικού οργανισμού.

2. Οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι (κατά κανόνα σε θέσεις περιφερειακών μονάδων που έμειναν ακάλυπτες μετά την ολοκλήρωση των μεταθέσεων), θα υπόκεινται υποχρεωτικά σε επιμόρφωση για το αντικείμενο που θα χειριστούν - η οποία θα πρέπει χρονικά να ολοκληρώνεται μέχρι την περίοδο πραγματοποίησης των μεταθέσεων, ώστε να αναλαμβάνουν υπηρεσία ταυτόχρονα με την αποχώρηση των μετατιθεμένων, χωρίς δημιουργία υπηρεσιακού κενού.

3. Οι προσλήψεις για εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου πρέπει να γίνονται μία φορά κάθε χρόνο με ευθύνη της αντίστοιχης υπηρεσίας (και όχι μέσω του Υπουργείου Προεδρίας για όλη τη Δημόσια Δι-

οίκηση) και με αδιάβλητες και αξιοκρατικές διαδικασίες (που πιστεύω ότι προσεγγίζονται ικανοποιητικά από σχετικό πόρισμα ομάδας εργασίας του ΤΕΕ στα πλαίσια της Μόνιμης Επιτροπής Δημόσιου Τομέα).

4. Πρέπει ανάλογα αντικειμενικά κριτήρια (πιο απλά συντομότερης διαδικασίας) να ισχύσουν και για τις άλλες κατηγορίες μετακινήσεων των υπαλλήλων, δηλαδή τις μετατάξεις και τις αποσπάσεις.

5. Τέλος, στο σύστημα πρέπει να υπάγεται το σύνολο των υπαλλήλων μόνιμων και «επί συμβάσει» κάθε επαγγελματικού κλάδου ή ειδικότητας, και ειδικά για τους μηχανικούς ο όρος αυτός αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ομαλή εφαρμογή του συστήματος.

Διαδικασία μεταθέσεων-ειδικά θέματα

Αν και από όσα αναφέρθηκαν διαφάνηκε λίγο-πολύ και η διαδικασία εφαρμογής του συστήματος, κρίνεται χρήσιμη για καλύτερη ικανοποίηση, μια συνοπτική παρουσίασή της, καθώς και η αναφορά στις ρυθμίσεις ειδικών περιπτώσεων.

1. Διαδικασία μεταθέσεων

Αν δεχτούμε ότι ο πιο κατάλληλος χρόνος για τη διενέργεια των μεταθέσεων, λόγω των προκαλούμενων σχετικών ανακατατάξεων, είναι το καλοκαίρι την περίοδο των αδειών, η έναρξη της διαδικασίας πρέπει να γίνεται αρκετό καιρό πριν, από τις αρχές του έτους. Σε πρώτη φάση, όσοι υπάλληλοι επιθυμούν να μετατεθούν υποβάλλουν «δήλωση προτίμησης» για τον τόπο της επιθυμίας τους, ενώ από τη διοίκηση συντάσσεται πίνακας που περιλαμβάνει όλους τους υπάλληλους ανά κλάδο, όπου αναγράφεται ο αριθμός των μορίων που συγκεντρώνει καθένας και ο τόπος προτίμησης για όσους έχουν υποβάλει τη δήλωση αυτή. Για να έχει κάποιος υπάλληλος δικαίωμα υποβολής δήλωσης προτίμησης, πρέπει να έχει συμπληρώσει στην προηγούμενη θέση του ένα ελάχιστο χρόνο 2 ή 3 χρόνια. Επίσης, από τη διοίκηση καταρτίζεται πίνακας των κενών οργανικών θέσεων ανά ειδικότητα, με τις θέσεις που κενώθηκαν τον προηγούμενο χρόνο, ή τις τυχόν νέες που δημιουργήθηκαν, καθώς και αυτές που προβλέπεται να κενωθούν λόγω υποχρεωτικών συνταξιοδοτήσεων μέχρι την περίοδο πραγματοποίησης των μεταθέσεων.

Στη συνέχεια και μετά τις διαδικασίες διορθώσεων των πινάκων, κρίσεων τυχόν ενστάσεων κ.λπ., καθορίζεται βάσει των δηλώσεων προτίμησης η κάλυψη των θέσεων με εφαρμογή του κανόνα ότι για την κάλυψη μιας θέσης για την οποία υπάρχουν περισσότερες από μία δηλώσεις προτίμησης, προτεραιότητα έχει ο υπάλληλος με το μεγαλύτερο αριθμό μορίων. Εφόσον για τις θέσεις που κενώνονται λόγω των «αρχικών» μεταθέσεων, υπάρχουν σε εκκρεμότητα δηλώσεις προτίμησης και οι θέσεις αυτές καλύπτονται με τον ίδιο κανόνα και ο «κύκλος» επαναλαμβάνεται μέχρι να μην υπάρχει κενή θέση για την οποία εκκρεμεί δήλωση προτίμησης. Όπως προαναφέρθηκε, οι υπάλληλοι που δεν συγκεντρώνουν τον απαραίτητο αριθμό μορίων για ικανοποίηση της δήλωσης προτίμησης τους, παραμένουν στη θέση τους μέχρι τον

επόμενο χρόνο.

2. Μεταθέσεις για λόγους υγείας ή σπουδών

Από το σύστημα είναι εύλογο να εξαιρεθούν οι μεταθέσεις που αφορούν λόγους υγείας, καθώς και λόγους σπουδών (για απόκτηση πρώτου πτυχίου σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), οι οποίες να πραγματοποιούνται, έστω και χωρίς την ύπαρξη κενών οργανικών θέσεων, με αυτοδίκαιη επαναφορά των υπαλλήλων στην αρχική τους θέση, μόλις λήξουν οι αντίστοιχοι λόγοι.

3. Μεταθέσεις υπαλλήλων ειδικών προσόντων

Όπως προαναφέρθηκε, για να παρέχεται στην υπηρεσία η αναγκαία ευελιξία και ετοιμότητα να αξιοποιεί παραγωγικά το προσωπικό της, πρέπει να αποτελέσουν ειδική περίπτωση οι μεταθέσεις υπαλλήλων ειδικών προσόντων, καθώς και για αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών. Αυτές να πραγματοποιούνται κατ'εξαιρεση από τη διαδικασία του συστήματος, αλλά και πάλι με τρόπο απόλυτα διαφανή και αντικειμενικό, που να αποκλείει κάθε περιθώριο αυθαιρεσίας.

Γι' αυτό, πρέπει τα ειδικά προσόντα που απαιτούνται για κάλυψη των αντίστοιχων θέσεων, ή η ύπαρξη και η διάρκεια των εκτάκτων αναγκών και το αναγκαίο κατά ειδικότητα προσωπικό για την κάλυψή τους, να εγκρίνονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Η κάλυψη των θέσεων μετά την έγκριση αυτή να γίνεται σε 2 φάσεις, σε πρώτη από υπάλληλους που έχουν τα καθορισμένα προσόντα και εκδηλώνουν σχετικό ενδιαφέρον, με σειρά από το μεγαλύτερο προς το μικρότερο αριθμό μορίων, και σε δεύτερη, αν μείνουν θέσεις ακάλυπτες, με υποχρεωτικές μεταθέσεις και με σειρά από το μικρότερο προς το μεγαλύτερο αριθμό μορίων, μεταξύ όλων των υπαλλήλων που έχουν αυτά τα προσόντα. Στις ειδικές αυτές περιπτώσεις, για την παροχή του αναγκαίου κινήτρου και αποζημίωσης, πρέπει να χορηγείται στους μετατιθέμενους και επιπλέον μηνιαία αμοιβή, για όσο χρόνο διαρκεί η μετάθεσή τους.

4. Μεταθέσεις προϊσταμένων

Σαν ειδική περίπτωση και με τον ίδιο ακριβώς τρόπο της προηγούμενης περίπτωσης πρέπει να γίνονται και οι μεταθέσεις των προϊσταμένων των διαφόρων επιπέδων οργανικών μονάδων.

5. Μετάβαση στο νέο σύστημα

Τέλος, σαν ειδική περίπτωση πρέπει να αντιμετωπιστεί και ο τρόπος της πρώτης κατάταξης των υπαλλήλων και έναρξης εφαρμογής του συστήματος, δεδομένου ότι η εφεξής προϋπόθεση, της ύπαρξης, για κάθε επόμενη μετάθεση κενής οργανικής θέσης, πιθανά σε ορισμένες περιπτώσεις να προκαλέσει επιβράδυνση του αριθμού «ροής» των μεταθέσεων και αυτό σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να συνδυαστεί με παράταση των ημερινών αδικιών. Για το σκοπό αυτό πρέπει να προηγηθεί αρχική κατάταξη όλων των υπαλλήλων με βάση τα μόριά τους, με διαδικασία που θα προβλέπει, κατ' αρχήν, υποχρεωτική υποβολή από όλους δήλωσης του τύπου προτίμησης τους, και τοποθέτηση σε πρώτη φάση όλων συγκεντρώνουν τα

περισσότερα μόρια για κάθε τόπο και, στη συνέχεια, για όσους δεν τοποθετήθηκαν, υποβολή νέας δήλωσης με υποχρεωτική αναγραφή όλων των τόπων που έμειναν ακάλυπτες θέσεις κατά σειρά προτίμησης και τοποθέτησή τους σε δεύτερη φάση στον τόπο που επαρκεί ο αριθμός των μορίων τους.

Επειδή με αυτή την πρώτη κατάταξη, μπορεί, λόγω του υφιστάμενου μέχρι σήμερα καθεστώτος, (απ' ευθείας διορισμοί σε κεντρικές υπηρεσίες, μακροχρόνια καθήλωση κ.λπ.), ορισμένοι υπάλληλοι να μην τοποθετηθούν στον τόπο προτίμησής τους για ελάχιστη διαφορά μορίων και να καθυστερήσει πολύ η δυνατότητα νέας μετάθεσής τους, λόγω μη κένωσης οργανικής θέσης, υπάρχει η σκέψη, για την αντιμετώπιση αυτής ειδικά της περίπτωσης, να είναι δυνατή για μια και μόνο φορά μετά την πρώτη κατάταξη, υποχρεωτική μετάθεση υπαλλήλου χωρίς αίτησή του, προκειμένου να γίνει δυνατή η ικανοποίηση δήλωσης προτίμησης άλλου υπαλλήλου με μεγαλύτερο αριθμό μορίων. Η περίπτωση αυτή μαζί με τις μεταθέσεις της 2ης φάσης των προηγούμενων παραγράφων 3 και 4 είναι οι μόνες στις οποίες επιτρέπεται υποχρεωτική μετάθεση του υπαλλήλου, δηλαδή χωρίς προηγούμενη υποβολή δήλωσης προτίμησης απ' την πλευρά του.

Δ. Επίλογος

Ίσως η λεπτομερειακή πιο πάνω περιγραφή του προτεινόμενου συστήματος ήταν για πολλούς κουραστική, αλλά κρίθηκε απαραίτητη για να καταδειχθεί ότι από την πλευρά της ΕΜΔΥΔΑΣ έχει γίνει πληρέστατη επεξεργασία και υπάρχει έτοιμη ολοκληρωμένη πρόταση, της οποίας η μη εφαρμογή μέχρι σήμερα οφείλεται αποκλειστικά στην επίμονη αρνητική στάση της πολιτικής ηγεσίας.

Ειδικά, μάλιστα, για το Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε., η ΕΜΔΥΔΑΣ έχει συντάξει και έχει υποβάλει από κοινού με την ομοσπονδία υπαλλήλων του υπουργείου από το 1989 αυτούσιο το κείμενο της αντίστοιχης νομοθετικής διάταξης για εφαρμογή του συστήματος στους μηχανικούς, αλλά και στους άλλους υπαλλήλους του υπουργείου, που πιστεύω ότι είναι από τις πλήρεις προτάσεις νόμου που έχουν καταρτιστεί από το συνδικα-

λιστικό κίνημα.

Καταλήγοντας, θέλω να επαναλάβω ότι το θέμα των μεταθέσεων είναι τεράστιας σημασίας, όχι μόνο, -και όχι τόσο-, για επικράτηση δικαιοσύνης και τάξης στο σοβαρότατο αυτό, για την κατάσταση των υπαλλήλων, θέμα, αλλά κύρια, για την ίδια εύρυθμη λειτουργία και την απόδοση των υπηρεσιών.

Επομένως, η διεκδίκηση της καθιέρωσης ενός αντικειμενικού συστήματος μεταθέσεων βάσει μοριοποιημένων κριτηρίων, -που θα 'πρεπε να αποτελεί προφανή επιδίωξη κάθε κυβέρνησης, αλλά, δυστυχώς, προσκρούει στα μικροκομματικά συμφέροντα και στη συνολική παρακμιακή κατάσταση της χώρας-, πρέπει, μαζί με όλα τα άλλα μέτρα εκσυγχρονισμού και παραγωγικής ανασυγκρότησης της Δημόσιας Διοίκησης (οργανωτικό πλαίσιο, τρόποι προσλήψεων και ανάδειξης προϊσταμένων, μισθολόγιο, επιμόρφωση κ.λπ.), να αποτελέσουν «αιχμή του δόρατος» του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και αίτημα -ανάμεσα στα τόσα άλλα βέβαια- όλων των φορέων και απλών πολιτών που ενδιαφέρονται να σταματήσει ο κοινωνικο-οικονομικός κατήφορος της χώρας μας, και να αρχίσει μια πορεία ανάκαμψης.

Εύχομαι η διημερίδα, πέρα από τη συμβολή που θα προσφέρει στην παραπέρα επεξεργασία της πρότασης, να συμβάλει και στην προώθηση αυτού του στόχου, ενισχύοντας ποικιλότητα τις προσπάθειες που γίνονται σ' αυτή την κατεύθυνση, προς όφελος της ανάπτυξης της χώρας.

Πρόεδρος: Ευχαριστούμε το συνάδελφο Ξηρουχάκη, αν και μας έφαγε δύο λεπτά. Μεταξύ μας βρίσκεται ο κύριος Πέτρου, είναι διευθυντής του Μισθολογίου του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Ήταν σε επόμενη σειρά, όμως από μια ανεπιλημμένη υποχρέωση, παρακάλεσε να μιλήσει τώρα. Παρακαλώ να έχουμε την κατανόηση των επόμενων ομιλητών και κύριε Πέτρου παρακαλώ στο βήμα. Και πάλι μια παράκληση να τηρηθεί το 15λεπτο.