

MNHMONIO III

Μετά την ψήφιση των Νόμων 3845/2010 (Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο) και 3986/2011 (Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015), η Βουλή των Ελλήνων προχώρησε στην ψήφιση και του Νόμου 4093/2012 (Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016), ολοκληρώνοντας με αυτόν τον τρόπο μια δέσμη εξαιρετικά επώδυνων, αντιλαϊκών και αντικοινωνικών οριζόντιων μέτρων.

Θεμελιώδες ερώτημα και εύλογη απορία όλων είναι αν εν προκειμένω δύναται πράγματι να γίνει λόγος περί ολοκλήρωσης των μέτρων ή αν και ο Νόμος 4093/2012 αποτελεί απλώς έναν ακόμη κρίκο σε μια ατελείωτη αλυσίδα θυσιών, αφαίμαξης και φτωχοποίησης των Ελλήνων πολιτών. Ήδη δια του παρόντος επιχειρείται μια συνοπτική παρουσίαση των κατευθυντήριων διατάξεων που επηρεάζουν τους δημοσίους υπαλλήλους.

Εκκινώντας από συνταξιοδοτικού περιεχομένου διατάξεις, η βασική παρατήρηση σχετίζεται με την αύξηση κατά δύο (2) έτη των γενικών ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, μια αύξηση που συμπαρασύρει το όριο ηλικίας και για τις λοιπές ειδικότερες περιπτώσεις. Το ως άνω μέτρο, που αναπροσδιορίζει στα 67 έτη το όριο αποχώρησης από την υπηρεσία, αναμένεται να εφαρμοστεί επί όσων υπαλλήλων θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μετά την 1^η-01-2013, καταλαμβάνοντας ακόμη και υπαλλήλους με ανήλικα τέκνα.

Ειδικώς για τους παλαιούς ασφαλισμένους, ήτοι όσους έχουν ασφαλισθεί για πρώτη φορά εις οιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό προ της 1^{ης}-01-1993, αυτοί δικαιούνται σύνταξης εφόσον αποχωρούν με αίτησή τους και έχουν συμπληρώσει 15 έτη πλήρους πραγματικής συντάξιμης υπηρεσίας και το 67^ο έτος της ηλικίας τους.

Πέραν της ως άνω αυξήσεως των ορίων ηλικίας, που θέτει σε πραγματική δοκιμασία τις ανθρώπινες αντοχές, το νέο μνημόνιο προβλέπει σημαντικές και κλιμακωτές μειώσεις και στα ποσά των καταβαλλομένων συντάξεων, που εκκινούν από ποσοστό 5% για συντάξεις μέχρι 1.000 ευρώ και αγγίζουν το ποσοστό του 15% για συντάξεις άνω των 2.000 ευρώ.

Των ανωτέρω μειώσεων εξαιρούνται μόνον όσοι είναι ανίκανοι για την άσκηση κάθε βιοποριστικού επαγγέλματος σε ποσοστό 80% και άνω, ήτοι προφανώς οι ανάπηροι, καθώς και όσοι λαμβάνουν επίδομα ανικανότητας, ή πολεμική σύνταξη ή θεωρούνται ως παθόντες στην υπηρεσία.

Μια άλλη θλιβερή παράμετρος του Νόμου 4093/2012 είναι η οριστική, πλέον, κατάργηση των επιδομάτων εορτών και αδείας, στοιχείο που θα συρρικνώσει δραματικά τις ετήσιες απολαβές των δημοσίων υπαλλήλων, υποβαθμίζοντας ακόμη περισσότερο το βιοτικό τους επίπεδο.

Περαιτέρω αξίζει να σημειωθεί, ότι αναστέλλεται μέχρι 31-12-2016 η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 του Νόμου 4024/2011 περί του κινήτρου επίτευξης στόχων, το οποίο δυνητικά θα μπορούσε να αγγίξει ακόμη και το 50% του βασικού μισθού ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης των στόχων. Με άλλα λόγια, σε μια εποχή όπου βασικό ζητούμενο είναι η μέγιστη δυνατή απόδοση και λειτουργία του δημόσιου τομέα, οι υπάλληλοι δεν έχουν πλέον κάποιο σαφές κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους και την ουσιαστική συμβολή τους στην ανόρθωση και επανεκκίνηση της κρατικής μηχανής.

Πέραν τούτου, από 01-01-2013 οι υπάλληλοι δεν θα έχουν κίνητρο ή άλλως ουσιαστική βοήθεια ούτε για την επιμόρφωσή τους, δοθέντος ότι καταργείται η προσαύξηση των αποδοχών για άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης στο εσωτερικό. Με τον τρόπο αυτό τίθεται ένας παράλογος φραγμός στην παραγωγή αξιών, επαρκώς καταρτισμένων και ικανών στελεχών της δημόσιας διοίκησης, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την ποιότητα των παρεχομένων δημοσίων υπηρεσιών.

Περαιτέρω, στον τομέα της κινητικότητας των υπαλλήλων επιτρέπεται: α) η μετάταξη μόνιμων πολιτικών υπαλλήλων και υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που υπηρετούν σε υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των ανεξάρτητων αρχών, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, και β) η μεταφορά υπαλλήλων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο δημόσιο τομέα σε άλλες υπηρεσίες του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, ιδίως στις περιπτώσεις που οι ανάγκες αυτές προκύπτουν λόγω μεταβολής των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών και των συναφών

δραστηριοτήτων τους, όταν διαπιστώνεται μετά τη διενέργεια αξιολόγησης πλεονάζον προσωπικό ή για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Η μετάταξη αυτή ή η μεταφορά των υπαλλήλων είναι υποχρεωτική και γίνεται χωρίς αίτησή τους σε υφιστάμενες κενές θέσεις ή σε θέσεις που συστήνονται με την πράξη μετάταξης ή μεταφοράς στον κλάδο ή στην ειδικότητα στους οποίους μετατάσσεται ή μεταφέρεται ο υπάλληλος. Η μετάταξη ή μεταφορά μπορεί να διενεργείται και σε κενή ή συνιστώμενη θέση ακόμη και ανώτερης κατηγορίας, εφόσον ο υπάλληλος κατέχει τα ανάλογα τυπικά προσόντα, ενώ με την συναίνεση του υπαλλήλου η μετάταξη ή μεταφορά του μπορεί να γίνεται και σε κλάδο κατώτερης κατηγορίας.

Με τις παραπάνω διατάξεις εντείνεται η αβεβαιότητα των δημοσίων υπαλλήλων, υπό την έννοια ότι δεν τίθενται περιορισμοί π.χ. τοπικοί όσον αφορά τις μετατάξεις και τις μεταφορές, οι οποίες, σημειωτέον, διενεργούνται αυτεπαγγέλτως από την υπηρεσία και όχι κατόπιν αιτήσεως των υπαλλήλων, διατηρουμένου, ωστόσο, του βαθμού και του μισθολογικού κλιμακίου. Η μοναδική δυνατότητα που δίδεται στους υπαλλήλους είναι η υποβολή δήλωσης – εκδήλωσης ενδιαφέροντος περί μετάταξης ή μεταφοράς, η οποία, όμως, ουδόλως δεσμεύει την διοίκηση.

Υπογραμμίζεται, ότι η μη εμφάνιση του υπαλλήλου στην υπηρεσία όπου μετατάχθηκε για την ανάληψη των καθηκόντων του αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο επιβάλλεται πειθαρχική ποινή τουλάχιστον υποβιβασμού. Τέλος, για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις μετάταξης δεν ισχύει το κώλυμα πενταετίας του άρθρου 71 του Υπαλληλικού Κώδικα, χωρίς, ωστόσο, να προσδιορίζεται αν κάμπτεται και το ειδικό κώλυμα πενταετίας του Νόμου 3754/2009 που αφορά το νοσηλευτικό προσωπικό.

Εκ των πλέον σκληρών διατάξεων του Μνημονίου χαρακτηρίζονται αυτές περί της θέσεως σε διαθεσιμότητα των υπαλλήλων εκείνων, των οποίων καταργούνται οι θέσεις. Πλην όμως η εφαρμογή των επίμαχων διατάξεων επί των νοσηλευτών φαντάζει εντελώς ανεδαφική, ενόψει των τραγικών ελλείψεων προσωπικού.

Περαιτέρω, ουσιαστικές μεταβολές επί το αυστηρότερον επέρχονται για ακόμη μια φορά στο πειθαρχικό δίκαιο με την σαφή διεύρυνση των περιπτώσεων αυτοδίκαιης ή δυνητικής θέσεως σε αργία των υπαλλήλων. Ειδικότερα, **δια της παραπομπής και μόνον ενός υπαλλήλου στο οικείο πειθαρχικό συμβούλιο για :**

πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία, παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους, απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας, σοβαρή απείθεια, αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων, χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων, άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου, φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία, παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος και μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του, **επέρχεται η αυτοδίκαιη θέση του σε αργία**. Με άλλα λόγια το εξαιρετικά δυσμενές μέτρο της θέσεως σε αργία επιβάλλεται προ της πειθαρχικής καταδίκης του υπαλλήλου, κατά προφανή παράβαση του τεκμηρίου αθωότητας. Υπ'αυτήν την έννοια, οποιαδήποτε πράξη θέσεως σε αυτοδίκαιη αργία θα πρέπει να προσβάλλεται δικαστικώς για την αποτελεσματική προστασία του υπαλλήλου απέναντι στη διοικητική αυθαιρεσία.

Αντίστοιχα επιτρέπεται η δυνητική θέση του υπαλλήλου σε αργία εφόσον έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα και αν συντρέχουν λόγοι δημόσιου συμφέροντος ή υπηρεσιακοί λόγοι. Η επίκληση εν προκειμένω δημοσίου συμφέροντος και υπηρεσιακών λόγων είναι εντελώς αόριστη, αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο καταχρηστικής εφαρμογής των επίμαχων διατάξεων. Οι ίδιες παρατηρήσεις χωρούν και για το μέτρο της αναστολής άσκησης των καθηκόντων, που μπορεί να επιβληθεί σε κατεπείγουσες περιπτώσεις και εφόσον διακυβεύεται, όλως αορίστως, το συμφέρον της υπηρεσίας.

Κατά τα λοιπά, μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2016 διατηρείται η αναλογία της μιας πρόσληψης για κάθε πέντε αποχωρήσεις υπαλλήλων, ενώ προβλέπεται μια αισθητή μείωση του εφάπαξ για τους συνταξιοδοτούμενους υπαλλήλους.

Συνοψίζοντας, ευρισκόμεθα ενώπιον της κορύφωσης της βαρβαρότητας δυσβάσταχτων μέτρων, η εφαρμογή των οποίων, πέραν των όποιων κοινωνικών ή

δικαστικών αντιδράσεων, θα επιφέρει δραματικές αλλαγές στον τρόπο ζωής εκατομμυρίων Ελλήνων.