

Αριθμ. Πρωτ. ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ: 927
Ημερομ. Κατάθεσης: 18/11/2022

ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΒΟΥΛΕΥΤΗΣ Α΄ ΑΘΗΝΩΝ

16 Νοεμβρίου 2022

ΕΡΩΤΗΣΗ

Προς τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας, κ. Νικόλαο Παναγιωτόπουλο.

Θέμα: «Οι συνθήκες εργασίας και οι παραιτήσεις στελεχών του Πολεμικού Ναυτικού.»

Κύριε Υπουργέ,

Η Ένωση Στρατιωτικών Περιφερειακής Ενότητας Νήσων Περιφέρειας Αττικής (ΕΣΠΕΕΝΠΑ) αναδεικνύει το μείζον θέμα των εργασιακών συνθηκών στο Πολεμικό Ναυτικό σε συνάρτηση με τις παραιτήσεις στελεχών όλων των προελεύσεων που λαμβάνουν χώρα. Τα προβλήματα είναι τόσα πολλά και σημαντικά που κυριολεκτικά δεν αφήνουν περιθώριο αισιοδοξίας στα στελέχη του ΠΝ. Προσφάτως έλαβα ενημερωτική επιστολή για το θέμα των συνθηκών εργασίας και των παραιτήσεων Στελεχών του Πολεμικού Ναυτικού, η οποία παρατίθεται στη συνέχεια.

“ΘΕΜΑ: Συνθήκες Εργασίας και Παραιτήσεις Στελεχών ΠΝ

ΣΧΕΤ.: α. Ν.3883/2010 (ΦΕΚ Α΄ 167, «Υπηρεσιακή εξέλιξη και ιεραρχία των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων Θέματα διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων, Στρατολογίας και συναφείς διατάξεις.»)

β. ΠαΔ 4-23/2001/ΓΕΝ («Ατομικά Έγγραφα Αξιωματικών ΠΝ»)

γ. Υπ΄ αριθμ. πρωτ. 042/2022 έγγραφό μας

δ. Υπ΄ αριθμ. πρωτ. 057/2022 έγγραφό μας

1. Το τελευταίο διάστημα έρχονται σε επαφή με την Ένωσή μας ολοένα και περισσότεροι Αξιωματικοί διαφόρων βαθμών, απόφοιτοι της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ), η φωνή των οποίων έρχεται να προστεθεί στις ήδη αυξανόμενες διαμαρτυρίες και απογοήτευση του προσωπικού του ΠΝ αναφορικά με την σταθερή επιδείνωση της εργασιακής τους καθημερινότητας.

2. Σύμφωνα με τα όσα μοιράζονται μαζί μας οι εν λόγω συνάδελφοι, επικρατεί μεγάλη απογοήτευση διότι:

α. Βλέπουν ότι στους χαμηλούς βαθμούς εγκλωβίζονται στα Πολεμικά Πλοία, κυριολεκτικά μέχρι νεωτέρας λόγω έλλειψης κόσμου, πρόβλημα που ισχύει για το προσωπικό συνολικά.

β. Η σταδιοδρομική / βαθμολογική εξέλιξη έχει δυσχεράνει, γεγονός που παρατηρείται ολοένα και περισσότερο στο βαθμό του Πλοιάρχου.

γ. Τα ανατιθέμενα καθήκοντα πολλαπλασιάζονται και ελαστικοποιούνται, συνήθως υπό δυσμενέστερες συνθήκες σε σχέση με το παρελθόν (παλαιότητα υλικών, δυσχέρεια χρηματοδότησης, υποστελέχωση θέσεων, κόπωση προσωπικού, αυξημένος μέσος όρος ηλικίας προσωπικού κλπ), ενώ είθισται να αναλογούν, ενίοτε και ταυτόχρονα, σε βαθμολογικό εύρος, πάντα με το πρόσχημα της κάλυψης των υπηρεσιακών αναγκών κλπ. Παράλληλα πολλαπλασιάζονται οι σχετιζόμενες με τα καθήκοντα υπηρεσιακές υποχρεώσεις (φόρτος εργασίας ανά θέση, βλάβες κλπ).

δ. Η υπηρεσιακή καθημερινότητα γίνεται ολοένα και πιο δυσχερής (πχ στους χαμηλούς βαθμούς ο αριθμός φυλακών είθισται να ξεπερνάει τον προβλεπόμενο μηνιαίο ανά βαθμό και έτη υπηρεσίας, λόγω αριθμητικής ανεπάρκειας προσωπικού κλπ).

ε. Οι ανάγκες της Υπηρεσίας αποτελούν διαρκές πρόσχωμα που εμποδίζει ακόμα και θεμελιώδεις επιθυμίες/ανάγκες, όπως η δημιουργία ή ενασχόληση με την οικογένεια, η αξιοποίηση του θεμελιώδους συνταγματικού δικαιώματος του ελεύθερου χρόνου κλπ.

στ. Συχνά έρχονται αντιμέτωποι με μια άτυπη, πλην ουσιαστική δαμόκλειο σπάθη των «συνεπειών στην καριέρα», σε περίπτωση που δεν επιδεικνύουν «ιδιαίτερο ζήλο» στα καθήκοντά τους, ο οποίος συγχέεται από το εσωτερικό σύστημα αξιολόγησης με τις υπερβάσεις του εργάσιμου ωραρίου και τη συστηματική ενασχόληση με υπηρεσιακά ζητήματα [ως σχετικό (β)].

ζ. Υπόκεινται σε μια παγιωμένη διελκυστίνδα όπου από τη μία πλευρά δέχονται τις διαρκείς πιέσεις των Διοικήσεών τους για την ταχύτερη δυνατή αποκατάσταση των υπηρεσιακών εκκρεμοτήτων, πάντα με την ορθολογικότερη δυνατή διαχείριση του προσωπικού και από την άλλη γίνονται αποδέκτες των αιτιολογημένων παραπόνων των υφισταμένων τους, που επίσης βλέπουν τα δικαιώματά τους διαρκώς να συρρικνώνονται και την καθημερινότητά τους να χειροτερεύει.

η. Βρίσκονται, όπως όλο το προσωπικό του ΠΝ φυσικά, διαρκώς υπό άμεση ετοιμότητα ανακλήσεως, ανά περίπτωση τροποποιούμενη με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες διαταγές, γεγονός που τους θέτει διαρκώς στη διάθεση του εργοδότη, δίχως αυτό να αναγνωρίζεται και να αποζημιώνεται.

θ. Αντιλαμβάνονται ότι, συχνά, απαιτείται εργασία και από το σπίτι.

ι. Ένεκα των συνθηκών, η επαγγελματική ικανοποίηση κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα λόγω της γενικότερης απογοήτευσης που επικρατεί και, κυρίως, λόγω της απουσίας οράματος ότι κάτι μπορεί να βελτιωθεί στο μέλλον.

3. Ως προς το τελευταίο:

α. Οι παραγωγικές σχολές του ΠΝ (ΣΝΔ και ΣΜΥΝ) παρέχουν κάθε έτος αριθμό σπουδαστών που δεν φαίνεται ικανός καλύψει τις υφιστάμενες ανάγκες αναπλήρωσης με «νέο αίμα», όχι μόνο σε επίπεδο επάνδρωσης και αντικαταστατών σε καθήκοντα, αλλά και σε επίπεδο μεταθέσεων (απεγκλωβισμού από το Στόλο, έστω πρόσκαιρα).

β. Οι υπηρεσιακές υποχρεώσεις παρουσιάζονται ως τόσο ανελαστικές που δεν αφήνουν κανένα περιθώριο αισιοδοξίας για βελτίωση της εργασιακής, αλλά και προσωπικής / οικογενειακής καθημερινότητας.

γ. Η Υπηρεσία αποφεύγει συστηματικά να υποτυπώσει την επαγγελματική ικανοποίηση των Αξιωματικών αλλά και του προσωπικού του ΠΝ συνολικά, γεγονός που δημιουργεί πικρία διότι δεν αφήνει κανένα άλλο περιθώριο παρά να εκληφθεί ως πλήρης αδιαφορία.

δ. Η υποστελέχωση είναι τόσο έντονη, που, ιδίως στο προσωπικό όλων των προελεύσεων που υπηρετεί σε Π.Πλοία, αποτελεί σύνηθες φαινόμενο μόλις επιστρέφουν από αποστολή με το Πλοίο τους, να λαμβάνουν απόσπαση για άλλο Πλοίο που πρόκειται να ταξιδέψει.

ε. Ακόμα και το υπό θεσμοθέτηση «θρυλούμενο», πλέον, επίδομα Στόλου δεν είναι ικανό να πείσει τα στελέχη, αφού τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν εκτείνονται σε μεγαλύτερο εύρος και δεν περιορίζονται στο οικονομικό κομμάτι. Εξάλλου όπως ενδεικτικά μας αναφέρουν, για να το απολαύσουν ως απόρροια του κόπου τους, χρειάζεται και ελεύθερος χρόνος.

στ. Αισθάνονται διαρκή πίεση σε περίπτωση που επιχειρήσουν να αναφέρουν τυχόν ύπαρξη διοικητικής αυθαιρεσίας διαφόρων ειδών, στην οποία μπορεί να υπόκεινται, κατάσταση που συντηρεί ένα αίσθημα απουσίας Δικαιοσύνης από τις εσωτερικές διαδικασίες.

4. Οφείλουμε να υπενθυμίσουμε ότι, ειδικώς για τους Αξιωματικούς, σύμφωνα με το (β) σχετικό που αφορά το σύστημα αξιολόγησής τους, η ενασχόληση με την Υπηρεσία εκτός εργασίμου ωραρίου είναι από τις προϋποθέσεις που καθιστούν έναν Αξιωματικό υποψήφιο για βαθμολόγηση ως «ΕΞΑΙΡΕΤΟ» και μνημονεύεται τόσο στις επεξηγήσεις του πεδίου 94 (Ζήλος, ενδιαφέρον και πνεύμα ανησυχίας για την Υπηρεσία), όσο και στις επεξηγήσεις των επαγγελματικών προσόντων. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 25 του (α) ομοίου η συγκεκριμένη αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψιν κατά την προαγωγή σε βαθμούς Ανωτάτων Αξιωματικών, άρα η μη εκπλήρωση του εν λόγω κριτηρίου ενδέχεται να έχει σταδιοδρομικές επιπτώσεις.

5. Εξυπακούεται δε, ότι τα προαναφερθέντα ισχύουν στην πλειοψηφία τους κατ' αναλογία και για το προσωπικό που υπηρετεί σε Μονάδες Υποστήριξης και Επιτελεία, για τα οποία κρίθηκε ότι ουδεμία περαιτέρω επιβράβευση απαιτείται, απόφαση που ευθέως υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει καμία αναγνώριση ακόμα και για το γεγονός ότι, για να ταξιδέψει ένα Π.Πλοίο υπάρχει ένας ολόκληρος μηχανισμός υποστήριξης από πίσω, ο οποίος, συχνά, καλείται εκτάκτως να συνδράμει σε όλη την επικράτεια.

6. Από τα προαναφερθέντα προκύπτουν πάρα πολύ σοβαρά ερωτήματα. Ενδεικτικά:

α. Από πότε η τήρηση του κανονιστικού και θεσμικού πλαισίου, μέρος του οποίου αποτελεί και το ωράριο της Υπηρεσίας, δεν επαρκεί ως παράγοντας για να αξιολογηθεί ένας Αξιωματικός ως «ΕΞΑΙΡΕΤΟΣ»;

β. Για ποιον λόγο δεν γίνονται σεβαστά τα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα του ελεύθερου χρόνου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας; Γιατί τα στελέχη των ΕΔ ενίοτε αντιμετωπίζονται σα να έχουν αποστερηθεί της ιδιότητάς τους ως πολίτες προς όφελος της στρατιωτικής;

γ. Για ποιον λόγο η αριθμητική ανεπάρκεια σε προσωπικό μετακυλιέται σε αυτό υπό μορφή ποιοτικής και ποσοτικής αύξησης των καθηκόντων του;

δ. Πως διασφαλίζει η Υπηρεσία τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, πρώτιστα μέσα από την τήρηση των προβλεπόμενων διατάξεων, όταν διαρκώς επιχειρεί να συμπίεζει τα δικαιώματα του προσωπικού προς τη διευκόλυνση των υπηρεσιακών αναγκών;

ε. Για ποιον λόγο ενώ υπάρχει απαίτηση ενασχόλησης πέραν του εργασίμου ωραρίου δεν υπάρχει αναγνώριση και αποζημίωση υπερωριακής εργασίας; Ειδικώς δε για τους Αξιωματικούς, για ποιον λόγο η Υπηρεσία έμμεσα (διά του θέλγητρου της αξιολογήσεως) πριμοδοτεί την υπέρβαση του εργασίμου ωραρίου άνευ αποζημιώσεως και έμμεσα θεσμοθετεί την απλήρωτη εργασία;

στ. Ποια είναι η λεπτή γραμμή που διαχωρίζει τη διοικητική αυθαιρεσία (υπέρβαση ωραρίου για υπηρεσιακούς λόγους) από τη σταδιοδρομία του Αξιωματικού (υπέρβαση ωραρίου με πιθανό «αντάλλαγμα» την καλύτερη αξιολόγηση);

ζ. Για ποιον λόγο η Υπηρεσία δεν επιθυμεί να γνωρίζει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των στελεχών του ΠΝ, κάτι που όπως έχουμε αναδείξει προσφάτων [ως (δ) σχετικό] αποτελεί εκπλήρωση νομικών και άλλων απαιτήσεων στο πλαίσιο υγείας και ασφάλειας στην εργασία; Μήπως φοβάται να μάθει την άποψη των στελεχών για τις εργασιακές τους συνθήκες;

η. Για ποιον λόγο αποφεύγεται ακόμα και η αναγνώριση της προσφοράς του προσωπικού του ΠΝ συνολικά, όταν έχουμε αναδείξει ότι η αγοραστική του δύναμη βρίσκεται στα επίπεδα του 1999 [ως σχετικό (γ)]; Ποιος πιστεύει τη σήμερον ότι οι οικονομικές στεναχώριες των στελεχών μπορούν να παραμείνουν στο σπίτι και να μην επηρεάσουν την Υπηρεσία, όταν κάθε σπίτι εδώ και καιρό έχει αρχίσει να στερείται ακόμα και βασικά είδη πρώτης ανάγκης;

θ. Γιατί γίνεται αποδεκτή η ενσωμάτωση της διοικητικής αυθαιρεσίας στην καθημερινότητα των στελεχών «ένεκα των συνθηκών» (βλ. ελαστικοποίηση / υπέρβαση εργασίμου ωραρίου, ανακλήσεις που δεν υποτυπώνονται, εργασία κατά την εκτέλεση φυλακών, δυσχέρεια χορήγησης απαλλαγών, εκτέλεση μεγαλύτερου αριθμού φυλακών από το προβλεπόμενο κλπ);

7. Πλέον θεωρούμε ότι δεν μένει περιθώριο αμφιβολίας, ότι οι αυξανόμενες παραιτήσεις στο ΠΝ στο σύνολο του προσωπικού και ιδίως στις τάξεις των Αξιωματικών ΣΝΔ όπου η αναλογία νέων Αξιωματικών που αποφοιτούν από τη ΣΝΔ σε σχέση με τους παραιτηθέντες είναι ιδιαίτερα μεγάλη, αποτελούν ανοικτή πληγή για το ΠΝ που πρέπει να αντιμετωπιστεί το συντομότερο με λήψη άμεσων αποφάσεων.

8. Θεωρούμε δε, αυτονόητο ότι το φαινόμενο αυτό επιβάλλεται να μην αντιμετωπιστεί με λύσεις εκ των έσω, που είθισται να αποτελούν την εύκολη διέξοδο. Πλέον δεν είναι θέμα *management*. Πρέπει να γίνει απολύτως αντιληπτό από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος ότι, το προσωπικό του ΠΝ συνολικά, Αξιωματικοί, Ανθυπασιπιστές και Υπαξιωματικοί ανεξαρτήτως προελεύσεως, ερμηνεύουν, και δυστυχώς όχι αδίκως, την όλη κατάσταση ως ένα τέλμα από το οποίο δεν υπάρχει διέξοδος για κανέναν, γεγονός που αυξάνει τις παραιτήσεις γενικότερα, προσδίδοντας στο φαινόμενο μορφή χιονοστιβάδας.

9. Όπως χαρακτηριστικά μας μεταφέρεται από Ανθυπασιπιστές και Υπαξιωματικούς του ΠΝ διαφόρων βαθμών και προελεύσεων με πρόδηλη απογοήτευση, «αν οι Αξιωματικοί ΣΝΔ δεν βλέπουν φως, τότε πως περιμένουμε να δούμε εμείς;». Το δε, γεγονός ότι υπάρχει διάχυτη απογοήτευση αποδεικνύεται από το ότι στις περισσότερες περιπτώσεις οι παραιτηθέντες απέχουν πολύ από το να κατοχυρώσουν δικαίωμα για πλήρη σύνταξη, φαινόμενο που εμφανίστηκε ακόμα και σε νεοκαταταγέντες ΕΠΟΠ αλλά και, γενικότερα, νέα στελέχη από τις παραγωγικές σχολές του ΠΝ, γεγονός που δεν επιτρέπει περιθώρια παρερμηνειών.

10. Θεωρούμε ότι είναι πρόδηλο πως, η απάντηση δεν βρίσκεται μόνο στη χορήγηση ενός πρόσθετου οικονομικού βοηθήματος σε όσους υπηρετούν σε Π. Πλοία, αλλά στην έμπρακτη αναβάθμιση της μέριμνα για το προσωπικό συνολικά.

11. Κατόπιν των ανωτέρω, είναι πλέον ξεκάθαρο ότι τα γεγονότα απαιτούν ρηξικέλευθες και άμεσες λύσεις, που να ξεκινάνε από την πλήρη αναγνώριση του προβλήματος και να συμπεριλαμβάνουν σε κάθε περίπτωση:

α. Την αναγνώριση των πραγματικών συνθηκών εργασίας των στελεχών του ΠΝ (υπερωριακή εργασία, ανακλήσεις κλπ).

β. Την αναπροσαρμογή της αποζημίωσης της εργασίας σε ρεαλιστικά επίπεδα και με βάση την πραγματική προσφορά των στελεχών του ΠΝ, στο πλαίσιο της οποίας συγκαταλέγεται και το «θρυλούμενο» (υπό φερόμενη νομοθέτηση επί σειρά μηνών) επίδομα Στόλου.

γ. Την απεξάρτηση διαφόρων υπερβάσεων (όπως του ωραρίου) από τη σταδιοδρομική εξέλιξη που δεν λειτουργεί μόνο ως «δέλεαρ» αλλά και ως έμμεση άτυπη «απειλή», ενώ ταυτόχρονα αποτελεί πριμοδότηση της απλήρωτης εργασίας.

δ. Την αναγνώριση ότι οι στρατιωτικοί εξακολουθούν να είναι πολίτες και έχουν δικαίωμα στην ισονομία που κατοχυρώνει το Σύνταγμα και που μεταφράζεται το σεβασμό των θεμελιωδών θεσμοθετημένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως ο ελεύθερος χρόνος και ο σεβασμός της ατομικής ή οικογενειακής γαλήνης.

ε. Την κατάργηση της ελάχιστης βάσης εισαγωγής από τις παραγωγικές σχολές Αξιωματικών και Υπαξιωματικών και τη γενναία αύξηση του αριθμού των εισακτέων σπουδαστών προκειμένου να μεταγγιστεί νέο αίμα στο ΠΝ, ιδίως δε, εν όψει νέων εξοπλισμών.

στ. Την παροχή κινήτρων αλλά και οράματος σε όλα τα στελέχη ανεξαρτήτως προελεύσεως, προκειμένου το ΠΝ να καθίσταται πιο ελκυστικό τόσο στις νέες και τους νέους, όσο και στο υπηρετούν προσωπικό και δι' αυτού να αποτρέπονται οι παραιτήσεις.

ζ. Την αποκατάσταση του περί Δικαίου αισθήματος, το οποίο, δυστυχώς, έχει συμπίεστεί στις συμπληγάδες της έλλειψης προσωπικού και της αύξησης των υπηρεσιακών προβλημάτων με το πρόσχημα της άμεσης αποκατάστασης και συχνά ελαστικοποιεί το κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο εις βάρος των στελεχών.

η. Την ορθολογική κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων με ανθρωποκεντρικό τρόπο και όχι με μοναδικό γνώμονα τις υπηρεσιακές ανάγκες.

θ. Την παγιοποίηση της έρευνας επαγγελματικής ικανοποίησης των στελεχών του ΠΝ με πλήρη διασφάλιση της ανωνυμίας.

ι. Τη θεσμοθέτηση της υπερωριακής αποζημίωσης, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης εκτέλεσης φυλακών.”

Κατόπιν των ανωτέρω ερωτάται ο κ. Υπουργός:

- Προτίθεστε να προβείτε στις κατάλληλες ενέργειες -εντός εύλογου χρονικού διαστήματος- που να οδηγούν σε ρηξικέλευθες και άμεσες λύσεις, οι οποίες να εκκινούν από την πλήρη αναγνώριση του προβλήματος των δυσμενών συνθηκών εργασίας οι οποίες οδηγούν στις παραιτήσεις Στελεχών στο Πολεμικό Ναυτικό, ενέργειες που να συμπεριλαμβάνουν σε κάθε περίπτωση τα κατωτέρω:

1. Την αναγνώριση των πραγματικών συνθηκών εργασίας των στελεχών του ΠΝ (υπερωριακή εργασία, ανακλήσεις κλπ);
2. Την αναπροσαρμογή της αποζημίωσης της εργασίας σε ρεαλιστικά επίπεδα και με βάση την πραγματική προσφορά των στελεχών του ΠΝ, στο πλαίσιο της οποίας συγκαταλέγεται και το επίδομα Στόλου (υπό φερόμενη νομοθέτηση επί σειρά μηνών);
3. Την απεξάρτηση διαφόρων υπερβάσεων (όπως του ωραρίου) από τη σταδιοδρομική εξέλιξη που δεν λειτουργεί μόνο ως «δέλεαρ» αλλά και ως έμμεση άτυπη «απειλή», ενώ ταυτόχρονα αποτελεί πριμοδότηση της απλήρωτης εργασίας;
4. Την αναγνώριση ότι οι στρατιωτικοί εξακολουθούν να είναι πολίτες και έχουν δικαίωμα στην ισονομία που κατοχυρώνει το Σύνταγμα, το οποίο μεταφράζεται σε σεβασμό των θεμελιωδών θεσμοθετημένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως ο ελεύθερος χρόνος και η ανάγκη για ατομική ή οικογενειακή γαλήνη;
5. Την κατάργηση της ελάχιστης βάσης εισαγωγής από τις παραγωγικές σχολές Αξιωματικών και Υπαξιωματικών και τη γενναία αύξηση του αριθμού των εισακτέων σπουδαστών προκειμένου να μεταγγιστεί νέο αίμα στο ΠΝ, ιδίως δε, εν όψει νέων εξοπλισμών;

6. Την παροχή κινήτρων αλλά και οράματος σε όλα τα στελέχη ανεξαρτήτως προελεύσεως, προκειμένου το ΠΝ να καθίσταται ελκυστικότερο τόσο στις νέες και τους νέους, όσο και στο υπηρετούν προσωπικό και δι' αυτού να αποτρέπονται οι παραιτήσεις;

7. Την αποκατάσταση του περί Δικαίου αισθήματος, το οποίο, δυστυχώς, έχει συμπιεστεί στις συμπληγάδες της έλλειψης προσωπικού και της αύξησης των υπηρεσιακών προβλημάτων με το πρόσχημα της άμεσης αποκατάστασης που συχνά ελαστικοποιεί το κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο εις βάρος των στελεχών;

8. Την ορθολογική κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων με ανθρωποκεντρικό τρόπο και όχι με μοναδικό γνώμονα τις υπηρεσιακές ανάγκες;

9. Την παγιοποίηση της έρευνας επαγγελματικής ικανοποίησης των στελεχών του ΠΝ με πλήρη διασφάλιση της ανωνυμίας;

10. Τη θεσμοθέτηση της υπερωριακής αποζημίωσης, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης εκτέλεσης φυλακών;

- Ποια είναι τα μέτρα που προτίθεστε να λάβετε τάχιστα προς την επίλυση των ανωτέρω δέκα ζητημάτων;

Η ερωτώσα Βουλευτής

Αγγελική Αδαμοπούλου
Ανεξάρτητη Βουλευτής Α' Αθηνών