

ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ: ΝΕΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΒΟΥΛΕΥΤΗ: ΝΙΚΟΣ Ι. ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ
ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ: ΑΧΑΪΑΣ

ΒΟΥΛΗ	ΕΛΛΑΔΟΣ
ΑΡΙΘΜ. ΠΡΩΤ. ...	9914..
ΗΜΕΡΟΥ ΚΑΤΑΘΕΤΗΣ ...	27.01.11.

ΕΡΩΤΗΣΗ

Προς τον Υπουργό:

- **Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης**

Θέμα: «Αξιοκρατία μετατάξεων εργαζομένων στον ΟΣΕ»

Με αφορμή τις επικείμενες μετατάξεις υπαλλήλων που εργάζονται σε φορείς του δημοσίου τομέα και πιο συγκεκριμένα στον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος (ΟΣΕ) τα προβλήματα που πρόκειται να προκύψουν είναι πολλά και σημαντικά και αφορούν κυρίως τους εργαζόμενους.

Οφείλουμε να επισημάνουμε πως η μετάταξη αν και είναι ένας τρόπος εξυγίανσης ενός προβληματικού Οργανισμού παρόλα αυτά προϋποθέτει την ομαλή μετάβαση εξειδικευμένων εργαζομένων από έναν Οργανισμό σε έναν νέο. Δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι σε έναν φορέα «αναλώσιμοι» καθώς πολλές θέσεις εργασίας απαιτούν συγκεκριμένα προσόντα και γνώσεις για να καλυφθούν. Επομένως, δεν μπορείς να μετατάξεις έναν εξειδικευμένο εργοδηγό του ΟΣΕ σε μια θέση διοικητικού – οικονομικού υπαλλήλου σε οποιονδήποτε άλλον Οργανισμό και το αντίστροφο.

Επιπλέον προβλήματα που μπορούν να προκύψουν από τις μετατάξεις αυτές έχουν να κάνουν και με περισσότερο ουσιαστικά θέματα για τους εργαζόμενους. Τα θέματα αυτά αφορούν τα οικονομικά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα και κεκτημένα τα οποία διαφέρουν από Οργανισμό σε Οργανισμό. Είναι θεμιτό και δίκαιο κάθε εργαζόμενος να επιζητά τα εργασιακά κεκτημένα του για τα οποία δούλεψε και αγωνίστηκε σε μια συγκεκριμένη υπηρεσία του δημοσίου φορέα. Με την μετάταξη από έναν Οργανισμό σε άλλον πρέπει να εξασφαλιστεί ότι τα κοινωνικά και εργασιακά κεκτημένα των ανθρώπων αυτών θα διασφαλιστούν και δεν θα κινδυνεύσουν.

Σε ό,τι αφορά στις απολύσεις, η Κυβέρνηση οφείλει να μην προχωρήσει σε τέτοια μέτρα διότι από τις απολύσεις προκύπτουν και άλλα προβλήματα, φυσικά, πέραν του αισθήματος της κοινωνικής αδικίας. Τα προβλήματα αυτά είναι και ουσιαστικά καθώς ένας εργαζόμενος σε έναν Οργανισμό με προϋπηρεσία 30 χρόνια και ηλικία που ξεπερνά τα 50 είναι δύσκολο έως απίθανο να απορροφηθεί από την αγορά εργασίας λόγω του υψηλού κόστους που θα έχει στην νέα επιχείρηση.

Το αβέβαιο αυτό τοπίο στις μετατάξεις είναι από μόνο του ικανό να ωθήσει τους υπό μετάταξη εργαζομένους σε διάφορες κινήσεις και ενέργειες προς την εξασφάλιση των προσωπικών τους συμφερόντων για μια καλύτερη δυνατή μετάταξη σε έναν Οργανισμό ή μια θέση η οποία θα καλύπτει όσο το δυνατόν περισσότερο τις προσωπικές τους προτιμήσεις. Αυτό, στην περίπτωση των σιδηροδρομικών, σε συνδυασμό με τον περιορισμό ότι οι μετατάξεις θα πρέπει να γίνονται μόνο εντός των ορίων του Νομού όπου απασχολείται ο εργαζόμενος ως εκείνη την στιγμή, δημιουργούν κενές θέσεις σε Νομούς όπως: Κυκλάδες, Λακωνία, Λασιθί, Λέσβος, Αιτωλοακαρνανία, Γρεβενά, Δωδεκάνησα, Ζάκυνθος, Ηράκλειο Κρήτης, Κέρκυρα, Κιλκίς, Φωκίδα, Χίος και Χανιά.

Κατόπιν των ανωτέρω ερωτάται ο κ. Υπουργός:

- Στην περίπτωση που μια θέση διεκδικείται από περισσότερους υποψήφιους πώς θα μετρώνται τα ποιοτικά κριτήρια; Πώς αξιολογεί κανείς τα τυπικά προσόντα και τα κοινωνικά κριτήρια;
- Ποιοι θα είναι οι υπεύθυνοι οι οποίοι θα κρίνουν τα προσόντα των υπό μετάταξη εργαζομένων; Θα είναι απλοί υπάλληλοι των φορέων που θα δέχονται τους υπό μετάταξη εργαζομένους ή θα είναι πολιτικά πρόσωπα;
- Μετά την μετάταξη των εργαζομένων, ποια θα είναι τα εργασιακά τους δικαιώματα όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές τους; Θα εναρμονιστούν οι οικονομικές τους απολαβές με τα δεδομένα του νέου φορέα ή θα συνεχίσουν να απολαμβάνουν τα εργασιακά τους κεκτημένα;
- Οι μετατάξεις μπορούν να εννοηθούν ως έμμεσες απολύσεις όταν οι εργαζόμενοι θα απολυθούν σε περίπτωση αποτυχίας της εξυγίανσης του ΟΣΕ; Υπάρχει κάποια δέσμευση ή εναλλακτική λύση για να εξασφαλιστούν εργαζόμενοι με 30 χρόνια προϋπηρεσίας ώστε να μην απολυθούν σε περίπτωση μη εξυγίανσης του ΟΣΕ;

Ο Έρωτην Βουχλότης

Νικολ. Νικολοπουλος