



Κοινοβουλευτική Ομάδα

Λεωφ. Ηρακλείου 145, 14231 ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ,

τηλ.: 2102592213, 2102592105, 2102592258, fax: 2102592155

e-mail: ko@vouli.kke.gr, http://www.kke.gr

Γραφεία Βουλής: 2103708168, 2103708169, fax: 2103707410

ΒΟΥΛΗ	168/4
Αριθ. Πρωτ. ΕΡΓ	25.5.11
Ημερομηνία	

ΕΡΩΤΗΣΗ

Προς τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας

Θέμα: Για τις τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις των στρατιωτικών.

Έχοντας υπόψη την υπάρχουσα κατάσταση και τα ισχύοντα για τις τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις των στρατιωτικών που συνιστούν σε πολλές περιπτώσεις αναξιοκρατία, ανισοτιμία, υποκειμενισμό και αυθαιρεσία, κρίνουμε ότι θα πρέπει να εξαλειφθούν αυτά τα φαινόμενα, με ένα νέο αντικειμενικό σύστημα των παραπάνω μεταβολών.

Στην κατεύθυνση αυτή, θεωρούμε ότι οι προτάσεις που περιέχονται στο με αριθμ. πρωτ. 82/2011 - 9/4/2011 υπόμνημα του Συνδέσμου Υποστήριξης και Συνεργασίας Μελών Ενόπλων Δυνάμεων, που σας επισυνάπτουμε, αποτελούν ως ένα βαθμό, μια καλή βάση.

ΕΡΩΤΑΤΑΙ ο κ. Υπουργός:

- Σχεδιάζει η κυβέρνηση την αλλαγή του καθεστώτος των μεταβολών που αναφέρονται παραπάνω;
- Υιοθετεί τις προτάσεις του υπομνήματος (που επισυνάπτουμε) και σκέπτεται να τις συμπεριλάβει σε ένα νέο αντικειμενικό σύστημα των προαναφερόμενων μεταβολών;

Οι βουλευτές

Θανάσης Παφίλης

Λιάνα Κανέλλη

Γιώργος Μαυρίκος



ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΛΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ

Λεωφ. Μεσογείων 98, Αθήνα, ΤΚ 11527,
Αθήνα – Αμπελόκηποι (Γραφεία ΠΟΑΣΥ), FAX 2107770682

ηλεκτρονική διεύθυνση: www.sysmed.gr

e-mail: info@sysmed.gr

ΠΡΟΣ :

Ως πύνακα αποδεκτών

Αρ. Πρωτ. 82/2011

ΚΟΙΝ :

Αθήνα, 9 Απρ 2011

ΘΕΜΑ : Κριτήρια Τοποθετήσεων, Μεταθέσεων, Αποσπάσεων Στρατιωτικών

ΣΧΕΤ : α. ΕΘΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (ΕΚΑ)
β. Ν. 2690/1999 (ΦΕΚ Α' 45, «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις»)
γ. ΔΚ 0-3/2005 «Διακλαδικός Κανονισμός Στρατιωτικής Αλληλογραφίας»
δ. ΠΔ 100/2003 (ΦΕΚ Α' 94, «Τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις και λοιπές μετακινήσεις αστυνομικού προσωπικού»)
ε. Ν.3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87, «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης»)
στ. Ν.3883/2010 (ΦΕΚ Α' 167, «Υπηρεσιακή εξέλιξη και ιεραρχία των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων – Θέματα διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων, Στρατολογίας και συναφείς διατάξεις»)
ζ. Υπ' αριθ. Φ.411/27/81060/Σ.172/9-3-2011 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ Β' 378, «Συνκρότηση και λειτουργία των κατά κλάδο συμβουλίων μεταθέσεων, εξειδίκευση κριτηρίων και λοιπών θεμάτων σχετικά με τις τοποθετήσεις, τις μεταθέσεις και τις αποσπάσεις των Αξιωματικών, Ανθυπασπιστών και Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων»)

1. Με αφορμή την (ζ) σχετική Υπουργική Απόφαση η οποία εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 8 του ν.3883/2010 και με την οποία καθορίζεται ο τρόπος συγκρότησης και λειτουργίας των κατά Κλάδο Συμβουλίων Μεταθέσεων και εξειδικεύονται τα κριτήρια τοποθετήσεων, μεταθέσεων και αποσπάσεων των Αξιωματικών, Ανθυπασπιστών και Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων, οφείλουμε να επιδοκιμάσουμε καταρχήν την προσπάθεια της πολιτικής και στρατιωτικής ηγεσίας, να ανταποκριθεί σε ένα χρόνιο αίτημα των στελεχών και να συντάξει έναν κανονισμό μεταθέσεων, ο οποίος προσπαθεί να πατάξει φαινόμενα αναξιοκρατίας και αυθαιρεσίας και να επιβάλει συγκεκριμένες προϋποθέσεις και όρους σε ένα μείζονος σημασίας, για τα στελέχη, ζήτημα.

2. Ωστόσο, η επιτυχία ενός τέτοιου εγχειρήματος θα κριθεί τόσο από το βαθμό που αυτό μπορεί να ανατρέψει υφιστάμενες συμπεριφορές οι οποίες διαβάλλουν τη διαδικασία των μεταθέσεων (ρουσφετολογία, αυθαιρεσία, κατάχρηση εξουσίας, ευνοιοκρατία) και να επιβάλει νέο σύστημα αξιών το οποίο θα τύχει καθολικής αποδοχής. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη σύμπραξη των προαναφερθέντων συνιστωσών είναι η καθιέρωση πλήρους διαφάνειας σε όλο το φάσμα της διαδικασίας κάτι που πρωτίστως υπονομεύεται από την αδικαιολόγητη διαβάθμιση των παραρτημάτων

παραμετροποίησης των κριτηρίων που χαρακτηρίστηκαν ως απόρρητα.

Δεδομένου του δικαιώματος άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής που παρέχει η παράγραφος 2 του άρθρου 8 του (στ) σχετικού νόμου και του επόμενου αυτής σταδίου διεκδίκησης, που είναι ο ακυρωτικός έλεγχος των Διοικητικών Δικαστηρίων των οποίων οι συνεδριάσεις είναι δημόσιες, γεννώνται εύλογα τα παρακάτω ερωτήματα:

α. Βάσει ποικων κριτηρίων τα εν λόγω παραρτήματα χαρακτηρίστηκαν απόρρητα;

β. Ποια είναι τα στοιχεία εκείνα των οποίων η δημοσίευση βλάπτει την εθνική ασφάλεια και πρέπει βάσει του Εθνικού Κανονισμού Ασφαλείας (ΕΚΑ), να χαρακτηριστούν διαβαθμισμένα και μάλιστα βαθμού απορρήτου;

γ. Ποια σκοπιμότητα επιβάλλει να χαρακτηριστεί ως απόρρητο το παράρτημα μιας διαταγής η οποία αφ' ενός θα κοινοποιηθεί σε όλο το στρατιωτικό προσωπικό, αφ' ετέρου θα συζητηθεί εκτεταμένα στο οικογενειακό περιβάλλον των στρατιωτικών, το μέλλον του οποίου αναμφισβήτητα αφορά και επηρεάζει, χωρίς προηγουμένως να έχει ερωτηθεί;

Επιπροσθέτως σας ενημερώνουμε ότι στο (γ) σχετικό αναγράφονται τα εξής:

α. «ΑΠΟΡΡΗΤΟ (ΑΠ) : Ο χαρακτηρισμός αυτός δίδεται σε υλικό – πληροφορίες, οι οποίες εάν αποκαλυφθούν σε μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό, θα προκαλέσουν εξαιρετικά βαριές ζημιές στην Εθνική Άμυνα και ασφάλεια της χώρας, καθώς και στα ζωτικά της συμφέροντα»

β. «Τα παραρτήματα ενός εγγράφου μπορούν να λάβουν βαθμό ασφαλείας χαμηλότερο από το βαθμό ασφαλείας του βασικού εγγράφου, ανάλογα με το περιεχόμενό τους. Δεν ισχύει όμως το αντίστροφο»

Από την ως άνω υποπαράγραφο (α) εύλογα προκύπτει το ερώτημα: Ποιες ακριβώς είναι εκείνες οι πληροφορίες, οι οποίες περιέχονται στην υπόψη διαταγή, οι οποίες μπορεί αν διαρρεύσουν να «προκαλέσουν εξαιρετικά βαριές ζημιές στην Εθνική Άμυνα και ασφάλεια της χώρας, καθώς και στα ζωτικά της συμφέροντα» ;

Παράλληλα, από την ως άνω υποπαράγραφο (β) φαίνεται ότι το υπόψη έγγραφο δεν έχει συνταχθεί ακολουθώντας τους τυπικούς κανόνες της στρατιωτικής αλληλογραφίας, όπως αυτοί επιβάλλονται μέσω του αντίστοιχου κανονισμού, πράγμα που προτρέπει τους αναγνώστες να συμπεράνουν, ότι στη σύνταξη της υπόψη διαταγής, είτε δεν εξαντλήθηκε όλο το περιθώριο σοβαρής ενασχόλησης με το θέμα, (όπως γίνεται αντιληπτό και από άλλα, λιγότερο τυπικά αλλά περισσότερα ουσιώδη ερωτήματα που προκύπτουν από την ανάλυση της υπόψη διαταγής), είτε αυτή στο σύνολό της δεν εκπονήθηκε από στρατιωτικό προσωπικό, πράγμα που καταδεικνύεται και από σειρά παραμέτρων που έχουν ληφθεί υπόψη στη διαδικασία μοριοποίησης οι οποίες περισσότερο δημιουργούν παρά επιλύουν προβλήματα στις μεταθέσεις των στελεχών.

3. Ευελπιστώντας ότι τα ανωτέρω παραρτήματα σύντομα θα υποβιβασθούν ως προς το βαθμό ασφάλειας τους, όταν διαπιστωθεί από το συντάκτη ότι ουσιαστικά δεν υφίστανται οι λόγοι που επέβαλαν την αρχική τους διαβάθμιση, και θα δοθούν στη δημοσιότητα, αντιπαρερχόμαστε το αντιφατικό αυτό γεγονός και προχωρούμε στη κατ' άρθρο ανάλυση των αναφερομένων στο (ζ) σχετικό, κριτηρίων μετάθεσης και την παράθεση των ακολούθων παρατηρήσεων:

α. Στην παράγραφο 3 του 1^{ου} άρθρου, ορίζεται ότι: «Τα κοινωνικά κριτήρια του άρθρου 5 παρ. 1α(2) του νόμου 3883/2010 (ΦΕΚ Α'167) γνωστοποιούνται με πρωτοβουλία του στελέχους εγγράφως ή ηλεκτρονικά στην υπηρεσία, συνοδευόμενα από όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά, όπου αυτό απαιτείται.»

Δεν καθορίζεται ο τρόπος ηλεκτρονικής γνωστοποίησης των εν λόγω κριτηρίων και ούτε αποσαφηνίζεται ποια είναι κατά περίπτωση τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για τη πιστοποίησή τους και αν θεωρούνται έγκυρα τα ήδη υποβληθέντα στα αρμόδια διοικητικά όργανα, με προγενέστερες αναφορές, αντίστοιχα δικαιολογητικά των στελεχών.

β. Στην παράγραφο 1α του 2^{ου} άρθρου, ορίζεται ότι: «Τα στελέχη καλύπτουν θέσεις που προβλέπονται από το βαθμό και την ειδικότητά τους, σύμφωνα με τους ισχύοντες Πίνακες Οργάνωσης και Υλικού (ΠΟΥ) και τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες.»

Η διάταξη δεν προβλέπει τι θα συμβεί, σε περίπτωση που λόγω έλλειψης προσωπικού στον αντίστοιχο βαθμό ή άλλων κωλυμάτων, είναι αδύνατη η τοποθέτηση ή η μετάθεση στελέχους με τον προβλεπόμενο από τον ΠΟΥ βαθμό. Θα καλύπτεται η θέση από στελέχη του αμέσως κατώτερου ή ανώτερου βαθμού και ποια θα είναι η μεταξύ αυτών προτεραιότητα επιλογής; Θα προβλεφθεί για κάποιες ειδικότητες που από τη φύση τους δεν απαιτείται η άσκηση διοίκησης να καλύπτουν θέσεις ανεξαρτήτως του βαθμού που φέρουν; Τι θα γίνεται σε περίπτωση που μία θέση η οποία καλύφθηκε λόγω έλλειψης προσωπικού από στέλεχος ανάλογης ειδικότητας αλλά μη προβλεπόμενου βαθμού, διεκδικηθεί εκ των υστέρων από στέλεχος που φέρει τον προβλεπόμενο από τον ΠΟΥ βαθμό; Θα μπορεί να εξαναγκάσει σε μετάθεση τον ήδη υπηρετούντα στη θέση αυτή;

γ. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι: «Ο σχεδιασμός των μεταθέσεων για την κάλυψη των κατά Κλάδο κενών θέσεων λαμβάνει υπόψη το σύνολο των κριτηρίων του άρθρου 5 του νόμου 3883/2010 (ΦΕΚ Α'167) και ιδίως τα ακόλουθα στοιχεία, τα οποία παραμετροποιούνται στα παραρτήματα της παρούσας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες των Κλάδων:

- Την απόδοση, όπως αυτή αποτιμάται στις εκθέσεις αξιολόγησης των στελεχών της τελευταίας δεκαετίας.
- Την επίδοση στα υποχρεωτικά κατά κλάδο σχολεία - σχολές.
- Την υπηρεσία σε θέσεις ευθύνης.

- Την επιχειρησιακή βαρύτητα των Μονάδων που υπηρέτησε το στέλεχος.

- Την επιτελική εμπειρία σε Γενικά Επιτελεία (ΓΕ) και Μείζονες Επιχειρησιακούς Σχηματισμούς.

- Τις ονομαστικές ηθικές αμοιβές.

- Τις πάσης φύσεως πειθαρχικές ποινές, που επιβλήθηκαν την τελευταία δεκαετία.

- Τέκνα που θα φοιτήσουν στη Β' και Γ' Λυκείου κατά το επόμενο από την υλοποίηση των μεταθέσεων σχολικό έτος, προκειμένου να μην αλλάζουν σχολικό περιβάλλον.

- Προβλήματα υπογονιμότητας υπό θεραπευτική αγωγή.

- Την εκπαίδευση με μέριμνα της υπηρεσίας στο εσωτερικό ή το εξωτερικό (φοίτηση σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, μεταπτυχιακά προγράμματα, εξειδικευμένες κατά Κλάδο εκπαιδεύσεις.)»

Παρόλο που οι ανωτέρω διατάξεις προβλέπουν το σχεδιασμό των μεταθέσεων προς κάλυψη κενών θέσεων, δεν καθορίζεται το χρονικό διάστημα εντός του οποίου θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί ο εν λόγω σχεδιασμός, ούτε και αν οι κενές οργανικές θέσεις θα κοινοποιούνται έγκαιρα στα στελέχη προκειμένου αυτά να υποβάλουν σχετικό αίτημα επιθυμίας για τη κάλυψη αυτών. Δεδομένου ότι τα στελέχη δηλώνουν τόπο προτίμησης και όχι οργανική θέση τίθεται υπό αμφισβήτηση η δυνατότητα σύμπτωσης, της επιθυμίας του στελέχους, με τις ανάγκες της υπηρεσίας όταν δεν προβλέπεται η κατά Κλάδο και ειδικότητα ετήσια κατάρτιση πινάκων προς κάλυψη κενών οργανικών θέσεων.

δ. Ποιες είναι οι θέσεις ευθύνης που αναφέρονται στην παράγραφο 2γ; Με ποια κριτήρια καθορίζεται η επιλογή τους; Υπάρχουν στις Ένοπλες Δυνάμεις και θέσεις ανεύθυνες και ποιες είναι αυτές;

ε. Από τη μελέτη των συντελεστών βαρύτητας των παραμέτρων συνάγεται ότι η επιλογή και η επιβολή των ανωτέρω κριτηρίων για τη μοριοδότηση όλων των στελεχών προκειμένου να υλοποιηθούν οι μεταθέσεις παραμερίζει τα κοινωνικά και οικογενειακά κριτήρια και μετατατοπίζεται κεντροβαρικά προς την επίδοση, απόδοση και εξωυπηρεσιακή μόρφωση των στελεχών. Η αξιολόγηση όμως των παραπάνω κριτηρίων είναι εξαιρετικά υποκειμενική, επειδή αφορά σύγκριση προσόντων ομοιόβαθμων ή μη, υφισταμένων, βαθμολογημένων από διαφορετικούς και όχι κοινούς προϊστάμενους και ως εκ τούτου δε συνιστά συγκρίσιμο μέγεθος.

Παράλληλα το στοιχείο της υποκειμενικότητας και του αστάθμητου παράγοντα αντί να εξοβελιστεί ισχυροποιείται διότι εντάσσεται ως κριτήριο η σύγκριση και μοριοποίηση εξωυπηρεσιακών κριτηρίων ήτοι πτυχίων, τα οποία αφ' ενός είναι εντελώς διαφορετικής φύσεως και επιπέδου δυσκολίας απόκτησης μεταξύ τους, αφ' ετέρου διαφορετικής συνάφειας με τη στρατιωτική επιστήμη, τέχνη και μετρήσιμη στην

πράξη απόδοση στα εργασιακά καθήκοντα. Σημαντικότερο από τα παραπάνω είναι ο διαφορετικός βαθμός ευκολίας απόκτησης των υπόψη πτυχίων από τα στελέχη δεδομένου του διαφορετικού οικονομικού υποβάθρου των αλλά και της απόστασης του τόπου διαμονής των από τις πανεπιστημιακές σχολές. Η συγκεκριμένη ρύθμιση μεγεθύνει τα προϋπάρχοντα οικονομικά χάσματα μεταξύ του προσωπικού και τα μετατρέπει μέσω ενός λογικά και νομικά αμφισβητούμενου και έξω από τη στρατιωτική δεοντολογία σκεπτικού περί ισότητας, σε υπηρεσιακά κριτήρια. Την υποκειμενικότητα του συγκεκριμένου κριτηρίου μπορεί να μετριάσει σε κάποιο βαθμό μόνο η εκ των υστέρων αποζημίωση του στελέχους για τα έξοδα απόκτησης συναφών με την υπηρεσία πτυχίων και τίτλων, αντίστοιχα με την ισχύουσα ρύθμιση για την απόκτηση πτυχίου στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα. Χωρίς την παραπάνω ρύθμιση το σκεπτικό σύνδεσης πτυχίων αποτελεί απαράδεκτο και εντελώς αντιστρατιωτικό στη βάση του κριτηρίου.

Ομοίως οι εξαιρέσεις της παραγράφου 3 του 2^{ου} άρθρου, αποτελούν καίριο σημείο αναντιστοιχίας με το πνεύμα αντικειμενικότητας το οποίο επικαλούνται οι ρυθμίσεις μοριοποίησης των κριτηρίων, και δημιουργούν εύλογα ερωτήματα αναφορικά τόσο με τις προθέσεις των συντακτών, όσο και με αυτή καθεαυτή την αξία των κριτηρίων ως αντικειμενικών παραγόντων αξιολόγησης του προσωπικού. Ακολουθώντας τόσο το γράμμα όσο και το πνεύμα των ρυθμίσεων αξιολόγησης πιθανώς συμβαίνουν τα εξής τινά: Είτε το προσωπικό που μετατίθεται στις θέσεις που αναφέρονται (Προεδρία Δημοκρατίας, Στρκα Γραφεία Πρωθυπουργού, Υπουργού και Αναπληρωτών Εθν. Άμυνας, ΕΥΠ αλλά και ΥΠΕΘΑ) δεν κρίνεται αναγκαίο να είναι στο ποιοτικό επίπεδο που προβλέπεται για τα υπόλοιπα στελέχη, είτε γίνεται αποδεκτό από τον ίδιο το συντάκτη των κριτηρίων ότι όντως αυτά τα κριτήρια δεν αντικατοπτρίζουν αντικειμενικά την ποιότητα του προσωπικού, η οποία τελικά επαφίεται στη κρίση του πολιτικού προϊστάμενου. Σε αμφότερες πάντως τις περιπτώσεις η εφαρμογή της μοριοποίησης καταργείται ως ακατάλληλο κριτήριο. Σε ότι αφορά στις θέσεις που καλύπτουν τις ανάγκες Προεδρίας Δημοκρατίας, Στρκων Γραφείων Πρωθυπουργού, Υπουργού και Αναπληρωτών Εθν. Άμυνας η μη εφαρμογή των κριτηρίων είναι μερικώς θεμιτή και το υπόψη προσωπικό ίσως μπορεί να αποτελεί προσωπική επιλογή της πολιτικής ηγεσίας. Όμως σε θέσεις της ΕΥΠ και του ΥΠΕΘΑ ποιος είναι ο λόγος της μη εφαρμογής της παραμετροποίησης εκτός του γεγονότος ότι αυτή κρίνεται ανεπαρκής;

στ. Πως συγκρίνεται η απόδοση ενός στελέχους χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις και έγνοιες, που επιπλέον υπηρετεί στο τόπο συμφερόντων του, με την απόδοση ενός στελέχους το οποίο μακριά από το τόπο συμφερόντων του και κάθε συγγενική βοήθεια, πασχίζει για την επιβίωση της οικογενείας του.

Δε λειτουργούν όλα αυτά ως έμμεση επιδότηση του άγαμου βίου και καταλυτικά εις βάρος της οικογενειακής γαλήνης, η διασάλευση της οποίας λειτουργεί ως τροχοπέδη στην υπηρεσιακή απόδοση των στελεχών; Δε διώκεται με αυτό τον τρόπο η οικογένεια του στρατιωτικού, καταδικασμένη να περιφέρεται εκτός τόπου συμφερόντων μόνο και μόνο επειδή από τη φύση της επιφορτίζει το στέλεχος με τις ευθύνες της οικογενειακής μέριμνας; Είναι αντιληπτό στα στελέχη ότι με τη συγκεκριμένη δομή μοριοποίησης καταργείται έμπρακτα κάθε έννοια κοινωνικής ευαισθησίας προς την οικογένεια του στρατιωτικού, η οποία αντιμετωπίζεται ως υπηρεσιακό βάρος, στο βωμό μάλιστα της κακώς εννοούμενης «υπηρεσιακής απόδοσης».

Αντί λοιπόν, όπως θα ήταν το αναμενόμενο, να ληφθούν μέτρα από την πολιτική ηγεσία του αρμόδιου υπουργείου που θα ανακουφίσουν τις οικογένειες των στρατιωτικών και θα εξασφαλίσουν την απερίσπαστη από βιοποριστικής πλευράς εκτέλεση των καθηκόντων τους, εφευρίσκονται λανθασμένοι μηχανισμοί που επιτείνουν τις δύσκολες κοινωνικές συνθήκες, αναπαράγουν το αίσθημα της αδικίας και τελικά οδηγούν σε αντίθετο απ' το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, βλάπτοντας τελικά την υπηρεσία.

Επιπρόσθετα αποτελεί όχι μόνο εθνική πρωτοτυπία, αλλά ίσως και νομικό παράδοξο, η - όποια εναπομένουσα μετά την αλληλουχία νόμων, περικοπών και μέτρων που την έχουν υποβιάσει ανεπανόρθωτα - ποιότητα ζωής του στελέχους και της οικογενείας του, να καθορίζεται από τα ανωτέρω καταχρηστικώς αναφερόμενα ως «υπηρεσιακά κριτήρια», υφιστάμενη τις συνέπειες (τιμωρία) μιας πιθανόν άδικης αλλά σίγουρα υποκειμενικής κρίσης.

Εύλογα λοιπόν δημιουργείται στο στρατιωτικό προσωπικό σειρά ερωτημάτων τα οποία πρέπει να τύχουν ανάλογης απάντησης:

- Πως είναι δυνατό να συμβάλλει τελικά στη βελτίωση της απόδοσης του στελέχους η επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης της οικογενείας του; Είναι πασιφανές ότι στην προκειμένη περίπτωση γίνεται κατάχρηση του όρου «υπηρεσιακά κριτήρια», τα οποία αναπτύσσονται και εφαρμόζονται εντελώς διασταλτικά και κατ' αυθαίρετη εκτίμηση των υπευθύνων σχεδιασμού της υπόψη μοριοποίησης.

- Πώς δύναται να συγκριθεί η υπηρεσιακή απόδοση δύο στελεχών όταν αυτά κρίνονται από διαφορετικές διοικήσεις, με σαφώς υποκειμενικές αντιλήψεις παραγωγικότητας και ιεράρχηση κριτηρίων αξιολόγησης; Όταν οι συνθήκες και ο χρόνος εργασίας αλλά και τα διατιθέμενα μέσα διαφέρουν σε κάθε μονάδα και υπηρεσία, αφού αυτές έχουν διαφορετική αποστολή; Όταν παράγοντες που συνεπηρεάζουν την απόδοση ενός στελέχους είναι ανεξάρτητοι του ιδίου και σχετίζονται τόσο με την απόδοση των υφισταμένων του, όσο και με την ικανότητα των προϊσταμένων του να αντιμετωπίζουν δυσλειτουργίες της μονάδας/υπηρεσίας;

- Με ποια λογική βάση δύναται να επηρεάζει τη μετάθεση ενός στελέχους και της οικογενείας του, η επίδοση σε σχολεία ειδικοτήτων, όπου η βαθμολόγηση πολλές φορές είναι τυπική και γίνεται κατά κανόνα βάσει αρχαιότητας των στελεχών που φοιτούν σε αυτά;

- Ακόμη όμως και στις περιπτώσεις που η βαθμολογία δεν είναι τυπική, πώς θα αντιμετωπιστεί το βέβαιο επακόλουθο της μετατροπής της εκπαίδευσης από διαδικασία μετάδοσης γνώσης σε πεδίο βαθμοθηρίας και αθέμιτου ανταγωνισμού;

- Πώς μπορεί να ισχύσει αναδρομικά ένα κριτήριο η αξιολόγηση του οποίου ανάγεται στο παρελθόν και σε χρόνο που αυτό δεν υφίστατο, το οποίο όμως εκ των υστέρων καθίσταται σημαντικός παράγων ρύθμισης της ζωής του εργαζόμενου;

- Πώς θα συγκριθούν τα μόρια της απόδοσης ενός υπαξιωματικού ή

ενός ανθυπασπιστή με τα μόρια ενός αξιωματικού ίδιας ειδικότητας στη περίπτωση που διεκδικούν θέση που προβλέπει οποιοδήποτε βαθμό όταν τα μόρια της κλίμακας του 10 με τη κλίμακα του 100 και πολλαπλασιαζόμενα με τους αντίστοιχους συντελεστές δημιουργούν ένα άδικο και αγεφύρωτο χάσμα; Παρόμοια πώς θα συγκριθούν τα μόρια ενός αξιωματικού εξ υπαξωματικών που έχει 23 χρόνια υπηρεσίας και μόνο 4 σε βαθμό αξιωματικού με τα μόρια ενός αξιωματικού προερχόμενου από Ανώτατο Στρατιωτικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα με 10 χρόνια υπηρεσίας; Η ελάχιστη διαφορά που θα προκύπτει από τη σύγκριση της αξιολόγησής τους θα ξεπερνάει τα 500 μόρια εις βάρος του πρώτου ο οποίος θα καθίσταται αδικώς σε δυσμενέστερη θέση.

- Με ποια λογική βάση καθορίζεται ως «υπηρεσιακό κριτήριο» η απόκτηση μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών, όταν το ΥΠΕΘΑ αποτελεί το μόνο φορέα όπου αντίστοιχα πτυχία δεν αμείβονται αναλόγως, συνεπώς δεν υφίστανται ως τέτοια;

- Πώς εκλαμβάνονται τα παραπάνω ως υπηρεσιακές παράμετροι όταν η ίδια η υπηρεσία, μόνη μεταξύ όλων των άλλων, δεν θεωρεί την απόκτηση τέτοιων γνώσεων άξια ανάλογης αμοιβής;

- Πώς η προσμέτρηση στη μοριοποίηση αντίστοιχου πτυχίου μπορεί να γίνει ηθικά και νομικά αποδεκτή ως αντικειμενική όταν δεδομένα επηρεάζεται από παράγοντες όπως οικογενειακές υποχρεώσεις, προβλήματα υγείας, τόπος μετάθεσης, υπηρεσιακές υποχρεώσεις και χρόνος απασχόλησης; Μπορεί ποτέ να θεωρηθεί ηθική και δίκαιη η αξιολόγηση ενός στελέχους το οποίο έτυχε να ευνοηθεί από τις μέχρι τότε μεταθέσεις του κοντά σε μεγάλα αστικά κέντρα στα οποία υπάρχει η δυνατότητα φοίτησης σε τέτοια προγράμματα, έναντι ενός άλλου στελέχους το οποίο έχει ακολουθήσει μέχρι τότε την τυπική πορεία εναλλαγής μεταθέσεων μεταξύ μικρών παραμεθόριων χωριών και κωμοπόλεων;

- Πώς μπορεί να αξιωθεί ηθικά, και να ευσταθήσει στη συνείδηση του προσωπικού, η προσμέτρηση μεταπτυχιακών τίτλων στην παραμετροποίηση, όταν είναι γνωστό ότι η απόκτηση ενός αξιόλογου τέτοιου τίτλου κοστίζει όσο περίπου οι ετήσιες αποδοχές ενός μικρού στελέχους; Μια τέτοιου είδους ρύθμιση δεν ευνοεί άμεσα στελέχη με ευρύτερη οικονομική επιφάνεια έναντι της μεγάλης πλειοψηφίας που βασίζεται βιοποριστικά στους πενιχρούς μισθούς της;

- Η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν κινδυνεύει να δημιουργήσει στελέχη δυο τάξεων, μιας τάξης η οποία έχοντας τους οικονομικούς πόρους μπορεί να επιτύχει και μια σειρά ευνοϊκών μεταθέσεων εντός και εκτός Ελλάδος και μιας δεύτερης η οποία θα περιφέρεται αενάως μεταξύ χωρικών και κωμοπόλεων των βορείων, ανατολικών και δυτικών συνόρων της χώρας προσπαθώντας να επιβιώσει; Αυτή η παραπάνω διαφορά δεν ενέχει το σοβαρότατο κίνδυνο να διχάσει τα ίδια τα στελέχη, πράγμα εντελώς καταστροφικό για το στρατό ο οποίος δομικά βασίζεται στην επί ίσοις όροις αντιμετώπιση του προσωπικού;

ζ. Γιατί να θεωρείται κριτήριο μετάθεσης η εμπειρία ενός στελέχους όταν η θέση στην οποία μετατίθεται δεν είναι επιτελική και δεν απαιτεί ανάλογο προσόν; Θα πιστώνεται και στα στελέχη που ανεξάρτητα από το βαθμό τους και την ειδικότητά τους, υπηρετούν στα επιτελεία ως τμηματάρχες και προς αναπλήρωση κενών θέσεων

λόγω παραιτήσεων ή έλλειψης ανάλογου προσωπικού; Θα αξιολογούνται με ευνοϊκότερα κριτήρια αυτά τα στελέχη τα οποία δεν έχουν υποστεί την ανάλογη εκπαίδευση αλλά παρόλα αυτά χρεώνονται την άρτια ή μη εκτέλεση των καθηκόντων τους, η αξιολόγηση της οποίας θα επηρεάσει επόμενη μετάθεσή τους;

η. Με την υιοθέτηση ως κριτηρίου μετάθεσης των ποινών που έχουν επιβληθεί στο στέλεχος τη τελευταία δεκαετία, γίνεται μετάθεση της τιμωρίας στις οικογένειές τους, οι οποίες θα πρέπει να υποστούν αναδρομικά τις συνέπειες ενός πειθαρχικού μέτρου η ισχύς του οποίου εφαρμόστηκε και εξαντλήθηκε σε προγενέστερο χρόνο και τελικώς ενσωματώθηκε στην ετήσια έκθεση αξιολόγησης του διοικητή, ο οποίος είναι και ο μόνος κατά νόμο αρμόδιος να κρίνει τις συνθήκες υπό τις οποίες τελέστηκε ένα παράπτωμα και πόσο αυτό βαρύνει τη συνολική εικόνα και αξιολόγηση του υπότροπου στελέχους. Στην προκειμένη περίπτωση εκτιμάται εις διπλούν το συγκεκριμένο κριτήριο, αφού πρώτα διαμορφώνει το σύνολο της βαθμολογίας στα πρόσοντα του στελέχους, και κατόπιν εξετάζεται ανεξάρτητα εκ νέου στη συνολική μοριοδότηση, πράγμα που οδηγεί σε διπλή τιμωρία για το ίδιο παράπτωμα, αφού τελικά οδηγεί και σε δυσμενή για το στέλεχος μετάθεση.

θ. Απορία προκαλεί η απουσία από τα κριτήρια και η παράλειψη ρητής αναφοράς στη παράγραφο 1 α (2) (α) του άρθρου 5 του ν.3883/2010 η οποία ορίζει ότι: «Πολύτεκνοι, γονείς τριών (3) τέκνων, οι οικογένειες με έναν (1) γονέα, καθώς και οι πάσχοντες από ανίατα ή δυσίατα νοσήματα μετατίθενται μόνο κατόπιν πρότερης σχετικής αναφοράς τους.»

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να παρατηρήσουμε, εκτός από την προαναφερθείσα παράλειψη και την αναντιστοιχία της εν λόγω διάταξης με τον υφιστάμενο Κανονισμό Στρατιωτικών Οικημάτων, ο οποίος προβλέπει πέντε (5) έτη μέγιστο χρόνο παραμονής στα ΣΟΑ για τους πολύτεκνους, ενώ αυτοί σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις δικαιούνται να παραμείνουν σε μία φρουρά χωρίς να μετατεθούν, όχι όμως και να υπηρετήσουν στο τόπο προτίμησής τους. Έτσι πρακτικά το αμετάθετο περιορίζεται σε μία πενταετία μετά το πέρας της οποίας τα στελέχη εξαναγκάζονται σε μετάθεση προκειμένου να καλύψουν εκ νέου τις στεγαστικές τους ανάγκες.

ι. Στην παράγραφο 1ε του 4^{ου} άρθρου, ορίζεται ότι: «Ως τόπος συνυπηρέτησης νοείται Μονάδα ή Υπηρεσία των Ενόπλων Δυνάμεων, που εδρεύει κατ' αρχάς σε ίδια περιφερειακή ενότητα και όπου αυτό δεν είναι εφικτό σε όμορη περιφερειακή ενότητα. Κατ' εξαίρεση για τις νήσους, πλην Κρήτης, ως τόπος συνυπηρέτησης νοείται Μονάδα ή Υπηρεσία των Ενόπλων Δυνάμεων που εδρεύει στην ίδια νήσο.»

Επίσης στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι: «Οι γυναίκες στελέχη των ΕΔ που επιστρέφουν από άδεια κύησης – τοκετού, τοποθετούνται στον τόπο προτίμησής τους, εφόσον υπάρχει κενή οργανική θέση, άλλως σε όμορη περιφερειακή ενότητα, όπου και δύναται να παραμείνουν για τρία (3) έτη, εφόσον το επιθυμούν...»

Οι ανωτέρω διατάξεις εισάγουν την έννοια της συνυπηρέτησης των συζύγων που είναι και οι δύο στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και την ταυτίζουν με τη μετάθεση των συζύγων εντός της ίδιας ή όμορης περιφερειακής ενότητας.

Λογίζεται ως συνυπηρέτηση η μετάθεση του ενός συζύγου στη Δράμα και του άλλου στο Διδυμότειχο; Η ακόμα χειρότερα στη περίπτωση συνυπηρέτησης σε όμορη περιφερειακή ενότητα, η μετάθεση του ενός στη Βέροια ή τα Γιαννιτσά και του άλλου στην Ορεστιάδα; Θεωρείται συνυπηρέτηση συζύγων, αποστάσεις 400 και 600 χιλιομέτρων; Αντίστοιχα μια μητέρα που επιστρέφει από άδεια κυήσεως λογίζεται ότι υπηρετεί στον τόπο προτίμησής της, όταν αυτός απέχει από την μονάδα που υπηρετεί 400 και 600 χιλιόμετρα;

Δεν θα έπρεπε να προβλεφθεί μια μέγιστη απόσταση η οποία να είναι τέτοια που να επιτρέπει την άνετη, αυθημερόν μετάβαση και επιστροφή του στελέχους στην οικογενειακή του εστία και με τον τρόπο αυτό να δικαιολογεί την έννοια της συνυπηρέτησης και της υπηρετήσης πλησίον του τόπου προτίμησης;

ια. Στην παράγραφο 2 του 5^{ου} άρθρου, που αφορά τη δυνατότητα αμοιβαίας μετάθεσης στελεχών, ορίζεται ότι: «Οι αναφορές υποβάλλονται ιεραρχικά, με τη γνώμη του κάθε κλιμακίου στην αρμόδια Διεύθυνση του ΓΕ, η οποία εισάγει το θέμα στο αρμόδιο Συμβούλιο Μεταθέσεων.»

Πως είναι δυνατόν να δικαιούνται να εκφράσουν γνώμη (και άρα και να διαφωνήσουν) τα ενδιαμέσα ιεραρχικά κλιμάκια όταν αυτά είναι αναρμόδια να κρίνουν ή να αποφασίσουν για αναφορά, η οποία κατ' ουσία ζητεί την τροποποίηση ή την ανάκληση διαταγής προϊσταμένου κλιμακίου διοίκησης;

Με ποια κριτήρια ένας διοικητής Μονάδος ή Σχηματισμού θα απορρίψει σχετικό αίτημα;

Η εξέταση της δυνατότητας αμοιβαίας μετάθεσης δίνεται στα στελέχη, που ευνοούνται από τις προβλέψεις του σχετικού άρθρου, μετά την αρχική τους τοποθέτηση σε φρουρά μη επιθυμίας ή πριν και κατά ποιο τρόπο εξασφαλίζεται αυτή η ευνοϊκή ρύθμιση όταν έχει χορηγηθεί ήδη Φ.Π. στα ενδιαφερόμενα στελέχη;

ιβ. Στην παράγραφο 1 του 7^{ου} άρθρου, ορίζεται ότι: «Τα στελέχη των ΕΔ αποσπώνται βάσει των υπηρεσιακών και των κοινωνικών κριτηρίων του άρθρου 5 του νόμου 3883/2010 (ΦΕΚ Α'176). Ο περιορισμός του δευτέρου εδαφίου της περίπτωσης 1^α (2) (α) του ίδιου άρθρου δεν ισχύει και δεν λαμβάνεται υπόψη στο σχεδιασμό των αποσπάσεων, η διοίκηση όμως οφείλει να επιλέγει κατ' αρχάς μεταξύ των στελεχών που δεν υπάγονται στις εν λόγω κατηγορίες...»

Επίσης στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι: «Διάθεση είναι η προσωρινή μετακίνηση στελεχών των ΕΔ για κάλυψη επιτακτικών αναγκών που άπτονται της επιχειρησιακής διαθεσιμότητας και μαχητικής ικανότητας στρατιωτικών μονάδων..... Η διάρκεια των διαθέσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει χρονικό διάστημα τριάντα (30) ημερών.....»

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, αλλά και τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν.3883/2010 οι οποίες ορίζουν ότι απόσπαση στελεχών των ΕΔ επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα και ότι η διάρκεια των αποσπάσεων δε μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες αναρωτιόμαστε για τα εξής:

(1) Ποιες θεωρούνται σοβαρές υπηρεσιακές ανάγκες και τότε αυτές κρίνονται επείγουσες; Πότε θεωρούνται απρόβλεπτες και επιτακτικές;

(2) Ποια είναι η μέγιστη απόσταση εντός της οποίας δύναται να αποσπασθεί ή να μετατεθεί ο στρατιωτικός;

(3) Σε περίπτωση απόσπασης μακριά από την έδρα της μονάδας και η οποία δεν εξυπηρετείται από αστική συγκοινωνία θα λαμβάνει τη δικαιούμενη αποζημίωση για τη μετακίνησή του;

(4) Σε περίπτωση που η απόσταση της αποσπασθείσας μονάδας από την οικογενειακή εστία του στελέχους, είναι τέτοια που δεν επιτρέπει την αυθημερόν μετάβαση και επιστροφή, ποιος θα επωμίζεται το επιπλέον κόστος μίσθωσης και συντήρησης 2^{ης} κατοικίας;

(5) Γιατί εμμέσως πλην σαφώς δίνεται η δυνατότητα στη διοίκηση να επιλέγει στελέχη με προβλήματα υγείας για απόσπαση, όπως είναι τα στελέχη των ειδικών καταστάσεων, αλλά δεν δίνεται αντίστοιχα σε αυτά το δικαίωμα συμμετοχής τους στις διαδικασίες επιλογής τους για τις μεταθέσεις εξωτερικού, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου ια του άρθρου 3;

ιγ. Στο άρθρο 10, αναφέρεται ότι η δήλωση του τρόπου προτίμησης υποβάλλεται σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή και ότι σε αυτή δηλώνονται πλέον των άλλων στοιχείων και οι θέσεις επιχειρησιακής αξιοποίησης που επιθυμεί να μετατεθεί το στέλεχος.

Προς αποσαφήνιση των ανωτέρω παρακαλούμε όπως μας γνωρίσετε:

(1) Ποιος είναι ο ηλεκτρονικός τρόπος υποβολής της δήλωσης; Υφίσταται δίκτυο που να μπορεί να επιτρέπει την ασφαλή διαβίβασή τους;

(2) Πώς ορίζεται η έννοια της θέσης επιχειρησιακής αξιοποίησης και ποιες είναι αυτές; Με ποιο τρόπο θα γνωρίζει το στέλεχος τις θέσεις επιχειρησιακής αξιοποίησης στις οποίες δύναται να υπηρετήσει;

(3) Τα στελέχη των ειδικών καταστάσεων οφείλουν να υποβάλουν την εν λόγω δήλωση ή όχι;

Δεδομένων της παραγράφου (ια) του άρθρου 3, και των διατάξεων περί κοινωνικών κριτηρίων του άρθρου 5 παρ. 1^α (2) του νόμου 3883/2010, υπόκεινται τελικά σε μεταθέσεις και αν ναι σε ποιο καθεστώς;

ιδ. Στο άρθρο 12, ορίζεται ότι: «1. Η απόφαση μετάθεσης κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο αμελλητί και με κάθε πρόσφορο μέσο. 2. Ως ημερομηνία κοινοποίησης θεωρείται η ημερομηνία εισόδου στη Μονάδα της απόφασης μετάθεσης, οπότε και η Μονάδα οφείλει να ενημερώσει τους ενδιαφερόμενους αυθημερόν....3. Με την κοινοποίηση απόφασης μετάθεσης η διοίκηση οφείλει να ενημερώνει ενυπογράφως τον ενδιαφερόμενο για το δικαίωμα άσκησης της ενδικοφανούς προσφυγής του

άρθρου 8 παρ. 2 του νόμου 3883/2010 (ΦΕΚ Α'167) και τη σχετική προθεσμία. 4. Μετά την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας των πέντε (5) ημερών για την άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής κατά της απόφασης μετάθεσης, οι πίνακες του προς μετάθεση προσωπικού προωθούνται για κύρωση αρμοδίως.»

Οι ανωτέρω διατάξεις δε καθορίζουν αν στα υπό μετάθεση στελέχη θα κοινοποιούνται οι πίνακες μορίων των στελεχών οι οποίοι μετατέθηκαν σε κοινές θέσεις προτίμησης ή σε θέσεις, που λόγω μη επιθυμίας υπηρετήσεως σε αυτών στελεχών, καλύφθηκαν από στελέχη με το μικρότερο άθροισμα μορίων. Επίσης δεν αναφέρεται εάν θα κοινοποιούνται σε αυτούς ακριβή αντίγραφα των πρακτικών των συνεδριάσεων των συμβουλίων μετάθεσης, ώστε να μπορούν να κρίνουν το βάσιμο και ωφέλιμο μιας πιθανής ενδικοφανούς και μη προσφυγής.

Η δε 5νθήμερη προθεσμία που προβλέπει η παράγραφος 4, για την υποβολή από τον θιγόμενο ενδικοφανούς προσφυγής, μετά το πέρας της οποίας οι πίνακες τού προς τοποθέτηση ή μετάθεση προσωπικού προωθούνται για κύρωση, καθιστά πρακτικά ανενεργό το εν λόγω δικαίωμα προσφυγής, αφού είναι πρακτικώς αδύνατον για τα στελέχη που υπηρετούν μακράν των Γενικών Επιτελείων να προλάβουν να συντάξουν να υποβάλλουν και να διαβιβάσουν σχετική αναφορά, ώστε αυτή εντός 5 ημερών να βρίσκεται στα χέρια των αρμοδίων διοικητικών οργάνων. Πολλώ δε μάλλον, εάν η απόφαση μετάθεσης παραληφθεί από τη μονάδα ημέρα Παρασκευή και μεσολαβούντος Σαββατοκύριακου ή αδείας του στελέχους αυτή επιδοθεί στον ενδιαφερόμενο με καθυστέρηση τριών (3) ημερών.

Δεν διευκρινίζεται, επίσης, εάν η εν λόγω αναφορά προσφυγής του θιγόμενου στελέχους, υποβάλλεται ιεραρχικά. Σε μια τέτοια περίπτωση το χρονικό διάστημα διαβίβασης της σχετικής αναφοράς, θα αυξάνονταν σε δέκα (10) με δώδεκα (12) ημέρες, λόγω της παρεμβολής των ενδιάμεσων διοικητικών κλιμακίων.

Επισημαίνουμε επίσης, την παράλειψη ρητής αναφοράς, στη σχετική Υπουργική Απόφαση, της υποχρέωσης του διοικητικού οργάνου, να απαντήσει αιτιολογημένα στον υποβάλλοντα αναφορά ενδικοφανούς προσφυγής θιγόμενο, εντός 15 ημερών από την ημερομηνία υποβολής της. Η εν λόγω διάταξη η οποία αναφέρεται στη παράγραφο 2 του άρθρου 8 του ν.3883/2010, δεν καθορίζει ποιες είναι οι ενέργειες στις οποίες δικαιούται να προβεί το στέλεχος, εάν δεν απαντηθεί έγκαιρα ή και καθόλου η υποβληθείσα από αυτόν αναφορά. Ούτε αναφέρει ποια είναι η περαιτέρω δυνατότητα διεκδίκησης, εάν ο θιγόμενος κρίνει ελλιπή την αιτιολόγηση της σχετικής προς αυτόν απάντησης.

Ιε. Στο άρθρο 13, το οποίο αναφέρεται στη συγκρότηση και λειτουργία των κατά Κλάδο συμβουλίων μεταθέσεων, ορίζεται ότι το Συμβούλιο Μεταθέσεων Ανωτέρων – Κατωτέρων Αξιωματικών Όπλων (ΣΜΑΚΟ) και το Συμβούλιο Μεταθέσεων Ανωτέρων – Κατωτέρων Αξιωματικών Σωμάτων (ΣΜΑΚΣ) αποτελούνται από τέσσερα (4) μέλη και βρίσκονται σε απαρτία, όταν είναι παρόντες τα 2/3 δηλαδή τουλάχιστον 3 μέλη. Παρόμοια για το Συμβούλιο Μεταθέσεων Ανθυπασπιστών - Υπαξιωματικών (ΣΜΑΥ) προβλέπεται τριμελής σύνθεση η οποία βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντες τα 2/3, δηλαδή δύο (2) μέλη.

Μπορεί να θεωρηθεί συμβούλιο η συνεδρίαση δύο (2) ατόμων και γιατί

να είναι προαιρετική η συμμετοχή των μελών σε αυτά; Πόσο συχνά θα συγκληθούν τα συμβούλια αυτά ώστε να δικαιολογείται η απουσία των μελών τους; Γιατί δεν προβλέφθηκαν αναπληρωματικά μέλη σε περίπτωση απουσίας τους λόγω ανυπέρβλητου κωλύματος; Ποια η πειθαρχική και ποινική ευθύνη των μελών αυτών, δεδομένου ότι με τις αποφάσεις τους και τις υπερβάσεις ή παραλείψεις τους καθορίζουν τις ζωές των συναδέλφων τους και των οικογενειών τους; Πόσο υπεύθυνη καθίσταται η θέση τους όταν γνωρίζουν ότι δεν θα ελεγχθούν ατομικά για τις πράξεις τους;

Ποια πρόβλεψη έχει γίνει ώστε στελέχη που εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο στο σχεδιασμό των μεταθέσεων και αποσπάσεων να μην παραμένουν αρκετό χρόνο στη θέση αυτή, μέσω της οποίας ασκούν επιρροή και εξουσία δυσανάλογη του βαθμού και της θέσης τους, με τις όποιες κατά καιρούς και όχι σπάνια παρεκτροπές και καταχρήσεις;

4. Με την εφαρμογή των υπόψη ρυθμίσεων σχηματίζεται η εντύπωση στο στρατιωτικό προσωπικό ότι με δεδομένη την απροθυμία καθιέρωσης κινήτρων βελτίωσης της ποιότητας και της απόδοσης τους, τα οποία άλλωστε ουδέποτε δόθηκαν σε αυτά, αν και τα δικαιούνται, χρησιμοποιείται ακόμα μια φορά η εύκολη λύση της τιμωρίας με δυσμενή μετάθεση, ως μέσο πίεσης και απειλής προς αυτή την κατεύθυνση, σε όσους θεωρηθεί ότι έχουν υστερήσει (και μάλιστα χωρίς να εξετάζεται ο αντικειμενικός λόγος) έναντι άλλων, κρινόμενοι πάντα υπό διαφορετικές συνθήκες και βάσεις. Αυτή τη φορά η διαφορά είναι ότι η πίεση εμφανίζεται με τη μορφή παραμέτρων οι οποίες όμως απέχουν μακριά από το να θεωρηθούν αντικειμενικές.

Δυστυχώς οι αρμόδιοι φορείς έχουν ακολουθήσει ένα δρόμο που στο τέλος μόνο δεινά θα προκαλέσει, βραχυπρόθεσμα, στα στελέχη και τελικά στην ίδια την υπηρεσία διότι αντί να ληφθεί μέριμνα για:

- Τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής της οικογένειας του στρατιωτικού με συγκεκριμένα μέτρα όπως κατασκευή ΣΟΑ, παιδικών σταθμών, στρατιωτικών πρατηρίων με αντικειμενική υποβοήθηση στα πενιχρά οικονομικά των στελεχών.
- Τη βελτίωση της περίθαλψης η οποία μετά τις τελευταίες «δήθεν συνεργασίες» υποβιβάστηκε στο χειρότερο σημείο της εδώ και πολλές δεκαετίες.
- Την έγκαιρη αποζημίωση των στελεχών των εξόδων περίθαλψης, τα οποία καταβάλλονται με καθυστέρηση άνω των 7 μηνών, τιμή απόλυτου ρεκόρ μεταξύ όλων των ασφαλιστικών ταμείων.
- Την τεραστίου μεγέθους ανεργία των συζύγων των στελεχών και την κατά συνέπεια εξάρτηση ολόκληρων οικογενειών από ένα πενιχρό και πλέον αναξιοπρεπή μισθό.
- Καλύτερη παιδεία στα παιδιά των στρατιωτικών οικογενειών τα οποία αλλάζουν 4 και 5 φορές σχολείο με αποτέλεσμα να υφίστανται ψυχολογική καταπόνηση αλλά και άδικο συναγωνισμό στο σχολείο ως άγνωστοι μεταξύ αγνώστων, με αποτέλεσμα να μετατρέπονται σε σχολικούς παρίες.
- Την έγκαιρη καταβολή του επιδόματος εκτός έδρας, το οποίο δεν

έχει καταβληθεί στο προσωπικό επί δīμηνο, με μόνη εξαίρεση τις υπηρεσίες του Στρώου «Παπάγου», πράγμα που έχει επιτείνει την οικονομική ένδεια του προσωπικού.

- Τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης των στελεχών μέσω μεθοδικής αναβάθμισης και εκμοντερνισμού της ύλης και των μεθόδων και μέσων εκπαίδευσης σε σχολεία και σχολές.

Αντί να προχωρήσουμε σε μια σοβαρή προσπάθεια σχεδιασμού ενός προγράμματος υλοποίησης των παραπάνω, τα οποία θα αναβαθμίσουν τόσο το επίπεδο ζωής του προσωπικού και της οικογένειάς του, όσο και τη λειτουργία και το γενικότερο επίπεδο του στρατού, περιοριζόμαστε, άγνωστο για ποιους λόγους, στην εύκολη και συνηθισμένη πλέον σε εμάς τους στρατιωτικούς εκπόνηση ενός πρόχειρου όπως αποδεικνύεται ως προς το σχεδιασμό του, και άδικου και επικίνδυνου ως προς το αποτέλεσμα του αν εφαρμοστεί, σχεδίου πίεσης των στελεχών υπό τη συγκαλυμμένη μορφή της παραμετροποιημένης δομής. Η υπόψη δομή γεννά πλήθος εύλογων ερωτημάτων, τόσων ώστε να αμφισβητείται στο σύνολό του το αποτέλεσμα της ρύθμισης.

Τέτοιες ρυθμίσεις είναι καταδικασμένες έμπρακτα σε αποτυχία διότι δε λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις και τις ανάγκες του προσωπικού που αφορούν, πράγμα αυτονόητο στο σχεδιασμό οποιουδήποτε επιτυχημένου μέτρου σε οποιαδήποτε άλλη δημόσια αλλά και ιδιωτική δομή, παρά ακολουθούν τελείως πρωτόγονες και αντιεμπιστημονικές πρακτικές, εντελώς αντίθετες με οποιαδήποτε σύγχρονη μέθοδο προώθησης και διαχείρισης αλλαγών στις δομές ενός φορέα. Αφήνεται δυστυχώς ανεκμετάλλευτο ένα ανεξάντλητο δυναμικό εμπειρίας και θέλησης για βελτίωση και εξορθολογισμό των διαδικασιών, το οποίο κάλλιστα θα μπορούσε να μετατραπεί μέσω προτάσεων σε άμεσα, και με κατεύθυνση την εξοικονόμηση πόρων, μέτρα, μετατρέποντας το ίδιο το προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων σε συνεργάτη και αρωγό της συνολικής προσπάθειας.

5. Παράλληλα εγείρονται αντιρρήσεις αναφορικά με την επιτελική δυνατότητα σχεδιασμού και εκτέλεσης των μεταθέσεων για το τρέχον έτος, δεδομένης της πληθώρας των νέων παραμέτρων οι οποίες εντάσσονται στα μοριοποιημένα κριτήρια. Εκτιμάται ότι για ένα τόσο σοβαρό θέμα όπως είναι οι μεταθέσεις του προσωπικού, τόσο από άποψη λειτουργική, όσο και οικονομική αλλά και ηθική, που άπτεται άμεσα της ποιότητας ζωής χιλιάδων οικογενειών στρατιωτικών απαιτείται περισσότερος χρόνος στα επιτελεία προκειμένου να υλοποιηθεί στοιχειωδώς ο σχεδιασμός.

Επιπλέον ο εναπομένον χρόνος προειδοποίησης του προσωπικού θα καταστεί εντελώς ανεπαρκής, με αποτέλεσμα το προσωπικό για μια ακόμη φορά να αιφνιδιαστεί όσον αφορά τον τόπο αλλά και το χρόνο της μετάθεσης, και να καταστεί αντικείμενο πειραματισμού των νέων ρυθμίσεων.

6. Κατόπιν των ανωτέρω επισημάνσεων και προς διευθέτηση των ασαφειών και βελτίωση της αντικειμενικότητας και αποτελεσματικότητας του συστήματος κριτηρίων μετάθεσης των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, προτείνουμε τα εξής:

α. Την αναστολή εφαρμογής του (ζ) σχετικού για το τρέχον έτος.

β. Την απαλοιφή από το (ζ) σχετικό των κριτηρίων α έως και ζ της παραγράφου 2 του άρθρου 2, και αντίστοιχα από το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ «Α» του ίδιου σχετικού των παραγράφων Α1 έως και Α4 και Α6 έως και Α8.

γ. Να καθορισθεί επακριβώς ή μορφή των δηλώσεων τόπου προτίμησης (υπόδειγμα) και ο τρόπος ηλεκτρονικής υποβολής αυτών, καθώς και ποιοι υποχρεούνται να τις υποβάλουν.

δ. Να καθορισθούν κατά περίπτωση, τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την πιστοποίηση των κοινωνικών κριτηρίων, της παραγράφου 1^α (2) του άρθρου 5 του ν.3883/2010 και ο τρόπος ηλεκτρονικής υποβολής αυτών. Να θεωρηθούν έγκυρα τα ήδη υποβληθέντα δικαιολογητικά στα αρμόδια διοικητικά όργανα.

ε. Να καθορισθούν οι ειδικότητες που από τη φύση τους δεν ασκούν διοίκηση και μπορούν να καλύπτουν θέσεις ανεξαρτήτως του βαθμού που φέρουν και αυτού που προβλέπει ο ΠΟΥ. (π.χ. οδηγοί, χειριστές μηχανημάτων, μάγειρες, τεχνίτες, φροντιστές μονάδων κ.α.)

στ. Να καθορισθεί για τις υπόλοιπες ειδικότητες και κατά περίπτωση, η σειρά με την οποία θα αναπληρώνονται, από τον αμέσως κατώτερο ή ανώτερο βαθμό, σε περίπτωση έλλειψης κατάλληλου στελέχους με την ίδια ειδικότητα και τον προβλεπόμενο από τον ΠΟΥ βαθμό. Σε περίπτωση που στέλεχος λόγω αναγκών μετατεθεί σε θέση που δεν προβλέπεται για το βαθμό του, θα έχει δικαίωμα παραμονής σε αυτήν τουλάχιστον για μία τριετία, ανεξάρτητα από την εκ των υστέρων κάλυψη του προβλεπόμενου για αυτή (τη θέση) βαθμού.

ζ. Να καταρτίζονται μέχρι τη 15η Νοεμβρίου κάθε έτους, πίνακες κατά κλάδο και ειδικότητα, με τις κενές οργανικές θέσεις που πρέπει να πληρωθούν κατά τις ετήσιες τακτικές κρίσεις. Οι ανωτέρω πίνακες να κοινοποιούνται στις μονάδες και υπηρεσίες μέχρι τέλους Νοεμβρίου και να λαμβάνουν γνώση ενυπόγραφα όλα τα στελέχη. Οι γενικές θέσεις, οι θέσεις εξωτερικού και οι θέσεις διοικητών και προϊσταμένων επιτελικών γραφείων μειζόνων σχηματισμών να καταρτίζονται ξεχωριστά. Να αναπροσαρμοστεί ανάλογα η ημερομηνία υποβολής των δηλώσεων προτίμησης τόπου, ώστε να έπεται της κοινοποίησης των ανωτέρω πινάκων.

η. Να προβλεφθεί για τις θέσεις που δεν έχει υποβληθεί αναφορά επιθυμίας υπηρετήσης, η κατά το μεγαλύτερο ποσοστό και όπου αυτό είναι δυνατόν από νεοερχόμενα στελέχη των παραγωγικών σχολών.

θ. Για την κάλυψη εκτάκτων υπηρεσιακών αναγκών να επιλέγονται κατ' αρχάς, στελέχη που έχουν δηλώσει σχετική επιθυμία και σε αρνητική περίπτωση, στελέχη που υπηρετούν ήδη πλησίον της φρουράς, στην οποία υπάγεται η εν λόγω κενή θέση. Στη περίπτωση αυτή θα διατάσσεται απόσπαση μέχρι η θέση να πληρωθεί από στέλεχος αναλόγου ειδικότητας και ανεξαρτήτως βαθμού. Από τις ανωτέρω ρυθμίσεις, εξαιρούνται οι θέσεις διοικητών και προϊσταμένων επιτελικών γραφείων μειζόνων σχηματισμών.

ι. Να καθορισθεί επακριβώς σε όλες τις περιπτώσεις ποιες θεωρούνται

σοβαρές υπηρεσιακές ανάγκες και πότε αυτές κρίνονται επιτακτικές.

ια. Να καθορισθεί στα 70 χιλιόμετρα η μέγιστη χιλιομετρική απόσταση της μονάδας στην οποία αποσπάζεται ένα στέλεχος από την οικογενειακή του εστία.

ιβ. Να προβλεφθεί η καταβολή των οδοιπορικών εξόδων στα οποία υποβάλλεται το στέλεχος για τη κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών και εφόσον η διαδρομή δεν εξυπηρετείται από αστική συγκοινωνία. Σε περίπτωση χρήσης ιδιωτικού οχήματος να καταβάλλεται το αντίστοιχο τίμημα βάσει χιλιομετρικής απόστασης και τρεχουσών τιμών καυσίμων.

ιγ. Σε περίπτωση που λόγω χιλιομετρικής απόστασης ή άλλων κωλυμάτων καθίσταται δυσχερής, ή αδύνατη η αυθημερόν μετάβαση και επιστροφή, να καταβάλλεται το μίσθιο σύμφωνα με την απόδειξη πληρωμής και μέχρι ενός ανωτάτου επιτρεπτού ορίου.

ιδ. Να καθορισθούν οι θέσεις για τις οποίες είναι απαραίτητη η προσμέτρηση των κριτηρίων β., γ., δ. και ε. (διοικητές σχηματισμών – συγκροτημάτων - μονάδων – ανεξάρτητων υπομονάδων, επιτελάρχες, προσωπάρχες, διευθυντές επιτελικών γραφείων μειζόνων σχηματισμών, θέσεις εξωτερικού κ.α.)

ιε. Να γίνει υπόμνηση της παραγράφου 1^α (2) (α) του άρθρου 5 και να διατυπωθεί ρητά και με σαφήνεια, τα όσα ορίζονται σε αυτή και αφορούν το δικαίωμα βάσει του Ν.3883/2010 των πολύτεκνων, τρίτεκνων γονέων καθώς και των μονογονεϊκών οικογενειών και των πασχόντων από ανίατα ή δυσίατα νοσήματα, να μετατίθενται μόνο κατόπιν πρότερης σχετικής αναφοράς τους.

Αντίστοιχα στην ενότητα Β (Συντελεστές Βαρύτητας Κοινωνικών Κριτηρίων Μεταθέσεων) παράγραφος 2β να αντικατασταθεί ως εξής: «Τα στελέχη με σύζυγο ή τέκνα με αναπηρία κάτω του 67% λαμβάνουν δεκαπέντε επιπλέον (15) μόρια»

ιστ. Να καθορισθεί επακριβώς, εάν τελικώς τα στελέχη ειδικών καταστάσεων υπόκεινται σε μεταθέσεις, και να προβλεφθεί εξαρχής το ποσοστό των θέσεων εξωτερικού, που θα καλύπτονται από αυτούς.

ιζ. Να τροποποιηθεί για τους πολύτεκνους ο μέγιστος χρόνος στέγασης στα ΣΟΑ από πέντε (5) έτη που είναι σήμερα σε όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η υπηρεσία στη φρουρά, και εφόσον το στέλεχος δε διαθέτει σε αυτή ιδιόκτητη κατοικία.

ιη. Να καθορισθεί στα εβδομήντα (70) χιλιόμετρα η μέγιστη χιλιομετρική απόσταση της μονάδας από τον τόπο προτίμησης, στην οποία τοποθετούνται οι γυναίκες οι οποίες είναι στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και επιστρέφουν από άδεια κύησης – τοκετού.

ιθ. Ο ίδιος ως άνω χιλιομετρικός περιορισμός (70 χιλ) να ισχύσει και για τα στελέχη που είναι σύζυγοι και αιτούνται συνυπηρέτηση. Σε περίπτωση που εντός της απόστασης αυτής δεν υφίσταται θέση που να προβλέπει το βαθμό ή την ειδικότητα του στελέχους αυτό να μετατίθεται σε γενική θέση μονάδος ή υπηρεσίας του ίδιου ή και άλλου Κλάδου των ΕΔ και η οποία βρίσκεται εντός των προβλεπόμενων ορίων.

Ο εν λόγω χιλιομετρικός περιορισμός δύναται να τροποποιηθεί, κατόπιν σχετικής αναφοράς του μετατιθέμενου στελέχους.

κ. Να τροποποιηθεί η παράγραφος 2 του άρθρου 5 το οποίο αναφέρεται στο δικαίωμα της αμοιβαίας μετάθεσης ως εξής: «Οι αναφορές υποβάλλονται έντυπα ή ηλεκτρονικά απευθείας στην αρμόδια διεύθυνση του Γενικού Επιτελείου, η οποία εισάγει το θέμα στο αρμόδιο Συμβούλιο Μεταθέσεων.».

κα. Να προστεθεί στο τέλος της παραγράφου 3 του άρθρου 5 και μετά από το πρώτο, δεύτερο εδάφιο ως εξής: «Σε περίπτωση που έχει ήδη εκδοθεί διαταγή μετάθεσης με ανάλογη πίστωση του προϋπολογισμού, τα έξοδα μετάθεσης θα βαρύνουν την υπηρεσία υπέρ του στελέχους το οποίο μετατίθεται στη φρουρά για την οποία εγκρίθηκε η σχετική πίστωση.».

κβ. Χάριν της διαφάνειας και προς άρση πάσης αμφισβήτησης για το αδιάβλητο της διαδικασίας θα πρέπει το στέλεχος να γνωρίζει τα μόρια που έχουν οι συνάδελφοι του οι οποίοι επιλέχθηκαν για μετάθεση αντί αυτού ή το αντίστροφο. Προς τούτο προτείνουμε:

(1) Να προστεθεί νέα παράγραφος στο άρθρο 12, με αριθμό 1 ως εξής: «Τα συμβούλια μεταθέσεων οφείλουν να κοινοποιούν σε ηλεκτρονική μορφή μαζί με τις μεταθέσεις και αντίγραφο των πρακτικών της παραγράφου 6 του άρθρου 11, καθώς και πίνακες εξαγωγής μορίων, σε όσα στελέχη ζήτησαν μετάθεση, αλλά δεν μετατέθηκαν στην φρουρά που επιθυμούσαν ως πρώτη επιλογή, καθώς και στα στελέχη τα οποία μετατέθηκαν δίχως να το ζητήσουν.

Εάν στα εν λόγω πρακτικά αναγράφονται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα τα οποία εμπίπτουν στις διατάξεις του νόμου Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α' 50) τότε αυτά δε θα κοινοποιούνται, αλλά θα αναγράφεται ότι ελήφθησαν υπόψη για τον σχεδιασμό των μεταθέσεων.»

(2) Η παράγραφος 1 να μετονομαστεί σε 2.

(3) Η παράγραφος 2 να μετονομαστεί σε 3 και να τροποποιηθεί ως εξής: «Ως ημερομηνία κοινοποίησης θεωρείται η επομένη εργάσιμη της ημερομηνίας εισόδου στην Μονάδα της απόφασης μετάθεσης..... » (το υπόλοιπο ως έχει).

(4) Η παράγραφος 3 να μετονομαστεί σε 4.

(5) Η παράγραφος 4 να μετονομαστεί σε 5 και να τροποποιηθεί ως εξής: «Το αρμόδιο διοικητικό όργανο υποχρεούται να απαντήσει αιτιολογημένα εντός δεκαπέντε (15) ημερών, από την ημερομηνία της υποβολής της σχετικής προσφυγής. Κατά τη διάρκεια της προθεσμίας και ενόσω εκκρεμεί η ασκηθείσα προσφυγή αναστέλλεται η εκτέλεση της απόφασης. Μετά την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας των πέντε (5) εργάσιμων ημερών εντός της οποίας το στέλεχος δικαιούται να ασκήσει το δικαίωμα προσφυγής ή την απάντηση επί των προσφυγών που τυχόν υποβληθούν, και σε χρονικό διάστημα όχι μικρότερο των δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της σχετικής απόφασης στη Μονάδα, οι πίνακες του προς τοποθέτηση, μετάθεση ή απόσπαση προσωπικού κυρώνονται από τον Υπουργό Ε-

θνικής Άμυνας.»

(6) Να προστεθεί παράγραφος 6 μετά το τέλος της ως άνω παραγράφου ως εξής: «Ο μετατιθέμενος δεν υποχρεούται προς αναχώρηση πριν τη καταβολή της σχετικής πίστωσης.»

κγ. Για τη καλύτερη λειτουργία των Συμβουλίων Μεταθέσεων του Στρατού Ξηράς προτείνονται τα κάτωθι:

(1) Να γίνει τετραμελές από τριμελές το Συμβούλιο Μεταθέσεων Ανθυπασπιστών – Υπαξιωματικών (ΣΜΑΥ) του Στρατού Ξηράς.

(2) Τα Συμβούλια Μεταθέσεων Ανωτέρων – Κατωτέρων Αξιωματικών Οπλων (ΣΜΑΚΟ) και Σωμάτων (ΣΜΑΚΣ), καθώς και το Συμβούλιο Μεταθέσεων Ανθυπασπιστών – Υπαξιωματικών (ΣΜΑΥ) να θεωρείται ότι βρίσκονται σε απαρτία, όταν είναι παρόντες τα τρία (3) από τα τέσσερα (4) μέλη (3/4).

(3) Να θεωρείται υποχρεωτική σε αυτά (τα συμβούλια) η παρουσία του υποδιοθυντή της Διεύθυνσης του Γενικού Επιτελείου, καθώς και του αρμόδιου για τις μεταθέσεις τμηματάρχη.

(4) Να θεσμοθετηθεί η ατομική πειθαρχική και ποινική ευθύνη για την ελλιπή ή μεροληπτική άσκηση των καθηκόντων, όλων όσων συμμετέχουν στα συμβούλια μεταθέσεων είτε ως μέλη είτε ως εισηγητές. Να προβλεφθεί η άμεση απομάκρυνση από τα συμβούλια, αλλά και από τη θέση που υπηρετούν, όσων υποπίπτουν στα ανωτέρω παραπτώματα.

(5) Να απαγορευθεί στα στελέχη που με οποιονδήποτε τρόπο εμπλέκονται στο σχεδιασμό των μεταθέσεων να παραμένουν στις θέσεις τους πέραν της τριετίας ή να επανέρχονται σε αυτές μετά από οποιοδήποτε χρονικό διάστημα.

κδ. Να καθορισθεί ανώτερο όριο μεταθέσεων, οι οκτώ (8) μεταθέσεις σε διάστημα είκοσι πέντε (25) ετών πραγματικής υπηρεσίας, από τις οποίες οι τέσσερις (4) το ανώτερο σε Μονάδα που βρίσκεται εκτός της περιφερειακής ενότητας στην οποία υπάγεται ο τόπος πρώτης προτίμησής τους.

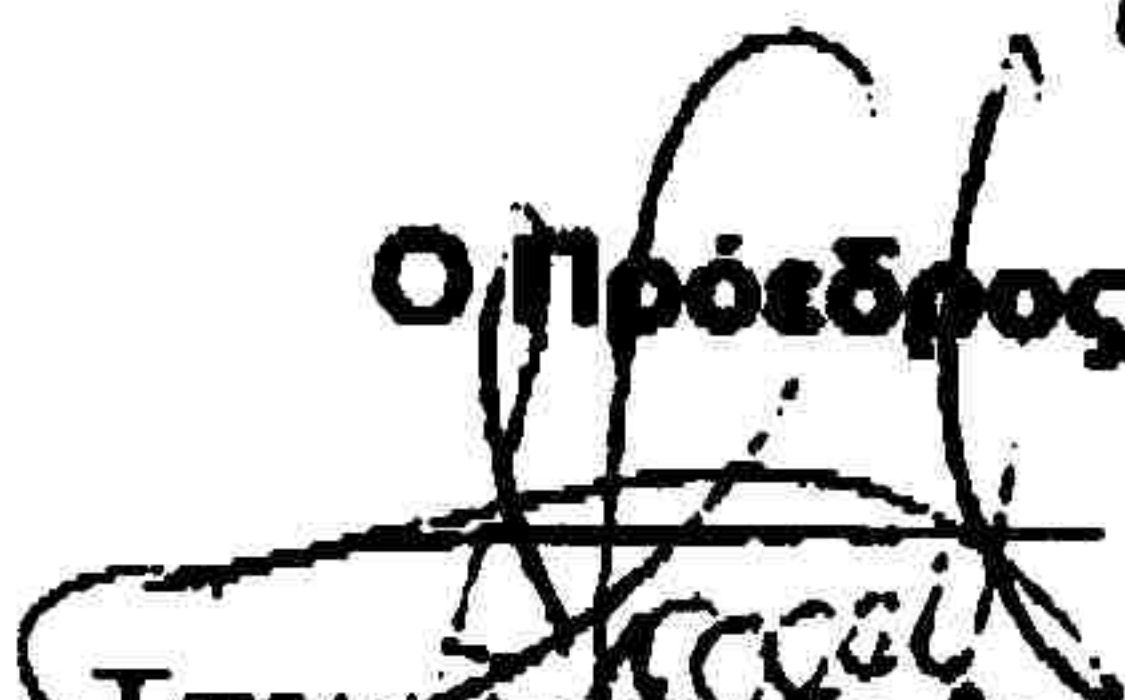
Μετά τη παρέλευση 25ετούς συνολικής υπηρεσίας το στέλεχος να μετατίθεται στον τόπο προτίμησής του, στον οποίο και θα παραμένει επί μία τουλάχιστον δεκαετία. Εναλλακτικά προτείνεται να παρασχεθεί το δικαίωμα μετάταξης, σε Υπηρεσίες και Φορείς του στενού αλλά και ευρύτερου δημόσιου τομέα, προκειμένου αφενός να επιτευχθούν οι μέγιστες δυνατές αμοιβαίες ωφέλειες και συνέργειες και αφετέρου να διαφυλαχθεί η συνεκτικότητα και η γαλήνη της οικογενείας η οποία επί χρόνια δοκιμάζεται σε καθημερινή βάση ένεκα των ιδιομορφιών του στρατιωτικού λειτουργήματος και κυρίως λόγω των συχνών μετακινήσεων, της έλλειψης 2^{ου} μισθού λόγω αδυναμίας εύρεσης εργασίας, της ανύπαρκτης κοινωνικής ζωής, αλλά και των μαθησιακών προβλημάτων που προκύπτουν ως επακόλουθο της συχνής αλλαγής σχολικού περιβάλλοντος. Παράλληλα προσφέρεται η ευελιξία στην πολιτεία αξιοποίησης ικανών στελεχών στη δημόσια διοίκηση όπου παραστεί ανάγκη.

6. Με την ελπίδα ότι οι ως άνω επισημάνσεις και προτάσεις θα τύχουν της ανάλογης προσοχής, και ότι αυτές θα αποτελέσουν την αφετηρία ενός ουσιαστικού διαλόγου με σκοπό τη βελτίωση, τον εξορθολογισμό και τον εξοβελισμό των υποκειμενικών παραγόντων από τη διαδικασία των μεταθέσεων, παρακαλούμε για την ανάλογη τροποποίηση της υπόψη διαταγής, προκειμένου να διασκεδαστεί το διαρκώς αυξανόμενο αίσθημα της αδικίας που διακατέχει τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και το ευρύτερο οικογενειακό τους περιβάλλον.

7. Το κόμματα του Ελληνικού Κοινοβουλίου, προς τα οποία αποστέλλεται το παρόν, παρακαλούνται για την κατά την κρίση τους υποβολή σχετικής ερώτησης στο Ελληνικό κοινοβούλιο.

Για τη Διοίκηση Επιτροπή

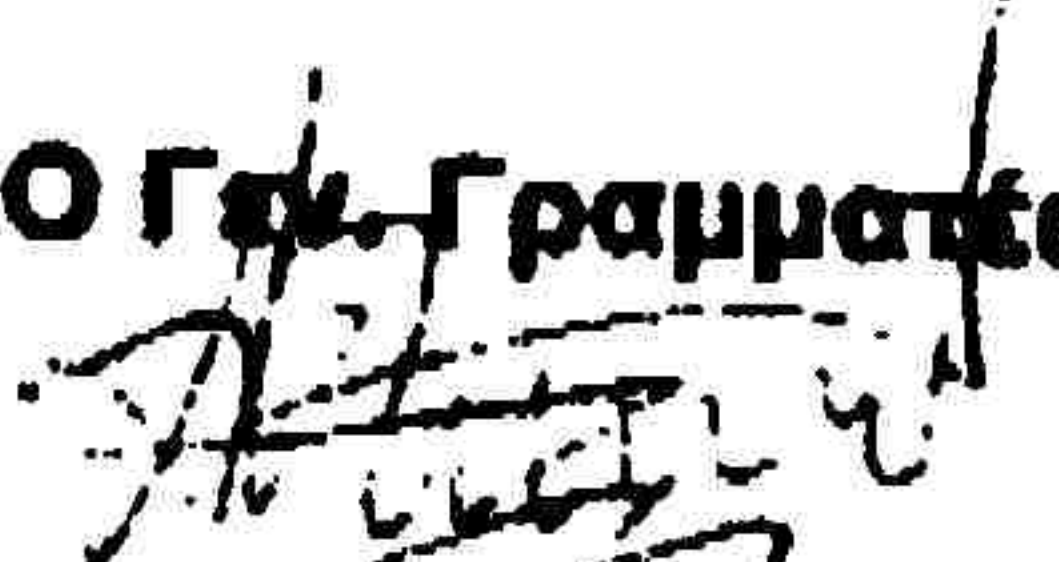
Ο Πρόεδρος



Τσουκαράκης Ανέστης
Ταγματάρχης (ΣΔΓ)
6974365800



Ο Γεν. Γραμματέας



Τσάκαλος Αναστάσιος
Επικελευστής ΕΜΘ (ΜΗΧ)
6945116210

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

Για ενέργεια

- Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (υπόψη Υπουργού, κ. Ευάγγελου Βενιζέλου & Αναπληρωτή Υπουργού, κ. Πάνου Μπεγγλίτη) (minister@mod.mil.gr, alternate_minister@mod.mil.gr, pressoffice@mod.mil.gr, info@mod.mil.gr)
- ΑΓΕΕΘΑ (Πτέραρχο Ιωάννη Γιάγκο) (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (webmail@otenet.gr)
- ΑΓΕΣ (Αντιστράτηγο Φράγκο Φραγκούλη) (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (gesdmp@army.gr, ektyega@army.gr)
- ΑΓΕΝ (Αντιναύαρχο Δημήτριο Ελευσινιώτη) (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (genclinc@hellenicnavy.gr)
- ΑΓΕΑ [Αντιπτέραρχο (Ι) Βασίλειο Κλόκοζα] (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (agea@haf.gr, ekp_tyrou_gaa@mod.mil.gr)
- Υ/ΓΕΕΘΑ (Αντιστράτηγο Γεώργιο Νακόπουλο) (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός) (webmail@otenet.gr)
- ΓΕΕΘΑ/Κλάδο Πόρων (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός)
- ΓΕΣ/Β' Κλάδο (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός)
- ΓΕΣ/1° ΕΓ (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός)
- ΓΕΝ/Β' Κλάδο (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός)
- ΓΕΑ/Β' Κλάδο (λεωφ. Μεσογείων, αριθμ. 227 – 231, 15451, Χολαργός)

Για πληροφόρηση

- ΠΑΣΟΚ (υπόψη τομέα Άμυνας) (οδός Ιπποκράτους, αριθμ. 22, 10680, Αθήνα) (pasok@pasok.gr)

- ΝΔ (υπόψη τομέα Άμυνας) (οδός Ρηγίλλης, αριθμ. 18, 10674, Αθήνα) (ndpress@nd.gr, genikos@nd.gr)
- ΚΚΕ (υπόψη τομέα Άμυνας) (λεωφ. Ηρακλείου, αριθμ. 145, 14231, Ν. Ιωνία) (mailbox@kke.gr)
- ΛΑΟΣ (υπόψη τομέα Άμυνας) (οδός Καλλιρρόης, αριθμ. 52, 11745, Αθήνα) (pr@laos.gr, info@laos.gr)
- ΣΥΡΙΖΑ (υπόψη τομέα Άμυνας) (πλατεία Ελευθερίας 1, 10553, Αθήνα) (info@syn.gr)
- ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΡΙΣΤΕΡΑ (υπόψη τομέα Άμυνας) (πλατεία Βικτωρίας 5, 10434, Αθήνα) (info@dimokratikiaristera.gr)
- ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΜΜΑΧΙΑ (Λεωφ. Συγγρού, αριθμ. 47, 11743, Αθήνα)
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΑΡΜΑ ΠΟΛΙΤΩΝ (οδός Φιλελλήνων, αριθμ. 7, 10557, Αθήνα) (enap@otenet.gr, enap.press@gmail.com)
- Ένωση Αποστράτων Αξιωματικών Στρατού (οδός Χαριλάου Τρικούπη, αριθμ. 18^Α & Ακαδημίας 10679, Αθήνα) (info@eaas.gr)
- Ένωση Αποστράτων Αξιωματικών Αεροπορίας (οδός Χαλκοκονδύλη, αριθμ. 5, 10677, Αθήνα) (eposiaaaa@eaaa.gr, proedros@eaaa.gr)
- Ένωση Αποστράτων Αξιωματικών Ναυτικού (οδός Παπαρρηγοπούλου & Π. Π. Γερμανού, Πλατεία Κλαυθμώνος, 10561, Αθήνα) (eaan@eaan.gr, info@eaan.gr)
- Σύνδεσμος Αποφοίτων Σχολής Ναυτικών Δοκίμων (οδός Παπαρρηγοπούλου & Π. Π. Γερμανού, Πλατεία Κλαυθμώνος, 10561, Αθήνα) (aprofoitoi@sa-snd.gr)
- Σύνδεσμος Αποφοίτων Σχολών Υπαξιωματικών Πολεμικού Ναυτικού (οδός Φειδίου, αριθμ. 10, 10678, Αθήνα) (info@xifias-pn.gr)
- Σύνδεσμος Αποφοίτων Σχολής Τεχνικών Υπαξιωματικών Αεροπορίας (οδός Ακαδημίας 27^Α, 10671, Αθήνα) (sas@sastya.gr)
- Ανεξάρτητη Ένωση Αποστράτων Ενόπλων Δυνάμεων (aneaed@gmail.com)
- Κίνηση για την Εθνική Άμυνα (οδός Ζαλόγγου, αριθμ. 7, 10678, Αθήνα) (ketha@ketha.gr)
- Στρατιωτικοί Συντάκτες