

Ομιλία του Γενικού Γραμματέα της ΠΑΣΥΔΥ στην Ημερίδα για τη Μεταρρύθμιση και το νέο σύστημα αξιολόγησης στη Δημόσια Υπηρεσία

Τετάρτη, 7 Φεβρουαρίου 2024, Αμφιθέατρο ΠΑΣΥΔΥ, Λευκωσία

Φίλε κύριε Πρόεδρε και Μέλη της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας,
Φίλε Πρόεδρε της ΜΕΠ και Γενικοί Διευθυντές των Υπουργείων και Υφυπουργείων,

Φίλοι Διευθυντές των κυβερνητικών Τμημάτων/Υπηρεσιών,

Αγαπητές συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Σας καλωσορίζω στη σημερινή Ημερίδα που διοργανώνεται από την ΠΑΣΥΔΥ με αντικείμενο το μείζον θέμα της Μεταρρύθμισης και του νέου συστήματος αξιολόγησης στη Δημόσια Υπηρεσία. Μέσα από αυτή την πρωτοβουλία στόχος μας είναι αφενός να βοηθήσουμε και αφετέρου να βοηθηθούμε όλοι οι εμπλεκόμενοι για την καλύτερη δυνατή αφομοίωση και εφαρμογή των μεταρρυθμιστικών μέτρων.

Με αυτή την ευκαιρία θα επιχειρήσουμε να διευκρινιστούν κρίσιμα ζητήματα, για τα οποία μέχρι στιγμής δεν έχουμε επαρκή και σε ορισμένες περιπτώσεις καθόλου πληροφόρηση, ώστε να αντιμετωπιστούν στον βαθμό που αυτό είναι δυνατόν οι ανησυχίες, τα ερωτηματικά και οι αμφισβητήσεις, των οποίων γινόμαστε καθημερινά δέκτες από τη μεγάλη πλειοψηφία των μελών μας.

Θέλω να καταστήσω ξεκάθαρο, ότι η στήριξη της Οργάνωσής μας σε κάθε προσπάθεια προς την κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού και της αναβάθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας, συνιστά πάγια διακηρυγμένη θέση, νοουμένου ότι τα μέτρα αυτά δεν θα επιφέρουν με την εφαρμογή τους οποιαδήποτε προβλήματα στην ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία της. Και είναι σ' αυτό το πλαίσιο που ως Οργάνωση, μετά και τη διαπίστωσή μας ότι τα μεταρρυθμιστικά μέτρα που ψηφίστηκαν από τη Βουλή τον Ιανουάριο του 2022, κατέστη αναγκαίο να προωθηθούν υπό συνθήκες πίεσης και ασφυκτικών χρονοδιαγραμμάτων, φθάσαμε μέχρι και το επίπεδο του Προέδρου της Δημοκρατίας ζητώντας αναβολή για περίοδο ενός έτους της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας. Δεν είμαστε εναντίον της μεταρρύθμισης, όπως επιχειρείται να παρουσιαστεί από κάποιους.

Τουναντίον. Σκοπός μας είναι να μας δοθεί η δυνατότητα να επιλύσουμε σειρά προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί, ώστε να μπορέσουμε με προσεγμένα βήματα να οδηγηθούμε στην επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου.

Θα επιχειρήσω στη συνέχεια να γίνω πιο συγκεκριμένος, μέσα από μια συνοπτική αναφορά , εστιάζοντας τόσο στην επιτελεσθείσα πρόοδο όσο και στα προβλήματα που ως Οργάνωση πιστεύουμε ότι εξακολουθούν να υπάρχουν και τα οποία έχουμε ήδη γνωστοποιήσει εγγράφως προς το Υπουργείο Οικονομικών, αφουγκραζόμενοι τις ανησυχίες των μελών μας, σε σχέση με τις κυριότερες πτυχές της Νομοθεσίας για τη Μεταρρύθμιση.

Κρίνω σκόπιμο να ξεκινήσω από το νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων. Η ΠΑΣΥΔΥ διαχρονικά τασσόταν υπέρ της αλλαγής του συστήματος αξιολόγησης, για να αποφευχθεί το φαινόμενο της ιστοπεδωτικής κρίσης της απόδοσης των υπαλλήλων, αφού η αξιολόγηση αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο τόσο για την ανάπτυξη του υπαλλήλου όσο και για τη διασφάλιση της αξιοκρατίας στις προαγωγές.

Ωστόσο, είναι πεποίθησή μας ότι ο τρόπος με τον οποίο έχει προωθηθεί η σοβαρότερη ίσως πτυχή της μεταρρύθμισης, δεν είναι ο ενδεδειγμένος. Ως Οργάνωση εκφράσαμε τις έντονες ανησυχίες μας τόσο ενώπιον του Προέδρου της Δημοκρατίας, όσο και σε επίπεδο Υπουργείου Οικονομικών, εστιάζοντας στο γεγονός ότι η εκπαίδευση των αξιολογούντων γίνεται ετεροχρονισμένα. Όπως είναι γνωστό, τα εργαστήρια για την εν λόγω εκπαίδευση προγραμματίστηκαν να αρχίσουν τον Οκτώβριο του 2023 και να ολοκληρωθούν τον Φεβρουάριο του 2024, τη στιγμή που η αξιολόγηση αφορά στην περίοδο από 1.1.2023 μέχρι 31.12.2023. Ως αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης, πιστεύουμε ότι δεν έχει δοθεί η δυνατότητα επαρκούς κατανόησης και αφομοίωσης του νέου συστήματος από τους αξιολογητές και τους αξιολογούμενους και το κυριότερο είναι ότι δεν παρέχεται η ευκαιρία δοκιμαστικής/πιλοτικής εφαρμογής του, πρακτική που είθισται να εφαρμόζεται για τέτοιου είδους σοβαρές μεταρρυθμίσεις. Με δεδομένη την καθυστέρηση, είναι ορατός ο κίνδυνος οι διενεργούμενες αξιολογήσεις να μη συνάδουν με βασικές πρόνοιες της σχετικής Νομοθεσίας, αφού η διαδικασία της αξιολόγησης είναι συνεχής και αδιάλειπτη για το υπό αξιολόγηση έτος και δεν διενεργείται μηχανικά μετά τη λήξη του.

Υπενθυμίζουμε ότι στους σχετικούς Κανονισμούς προνοούνται ανάμεσα σ' άλλα, η πραγματοποίηση στην αρχή κάθε έτους συνάντησης σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή με τους Προϊσταμένους Τμημάτων/Υπηρεσιών για σκοπούς παροχής κατευθυντήριων γραμμών σ' ότι αφορά στη διαδικασία αξιολόγησης και για αποφυγή ισοπεδωτικής βαθμολόγησης των υπαλλήλων και στη συνέχεια πραγματοποίηση συναντήσεων των Προϊσταμένων Τμημάτων/Υπηρεσιών με τους αξιολογητές για τον ίδιο σκοπό. Στους Κανονισμούς προνοείται επίσης η ανάγκη για υποδείξεις των παραλείψεων και ελλείψεων προς τους αξιολογούμενους στον χρόνο που αυτές παρατηρούνται, ο καταρτισμός σχεδίων δράσης και ο καθορισμός στόχων σε συνεργασία με το προσωπικό και ο συνεχής έλεγχος της πορείας υλοποίησής τους, πρόνοιες που είμαστε βέβαιοι ότι είναι πρακτικά αδύνατον να έχουν τηρηθεί. Ως αποτέλεσμα, ελλοχεύει ο κίνδυνος για σειρά ενστάσεων και αμφισβητήσεων για το περιεχόμενο των αξιολογήσεων ή ακόμα και για δικαστικές προσφυγές.

Την ανησυχία μας επιτείνει και το γεγονός ότι οι διενεργούμενες αξιολογήσεις για το 2023 θα είναι οι μόνες που θα ληφθούν υπόψη κατά την πλήρωση θέσεων Προαγωγής για το 2024, αφού όλες οι προγενέστερες αξιολογήσεις δεν θα ληφθούν υπόψη. Επιπρόσθετα, σημειώνουμε και τις καταγγελίες, που έχουν δει το φως της δημοσιότητας, καθώς και τις αναφορές από Κλάδους μας για συγκεκριμένες οδηγίες για περιορισμό της βαθμολόγησης από το 6 μέχρι το 8. Όλα τα πιο πάνω προκαλούν έντονο προβληματισμό, απειλώντας την επιτυχία του όλου εγχειρήματος.

Σχέδια Υπηρεσίας – Διατμηματική Προαγωγής

Σε ό,τι αφορά στον θεσμό της Διατμηματικής Προαγωγής, παρά τις διαχρονικές ενστάσεις μας για τους λόγους που επανειλημμένα είχαμε επεξηγήσει και στοιχειοθετήσει, εντούτοις αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών και την τεχνοκρατική ομάδα του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού για την εποικοδομητική τους στάση. Κατά τη διάρκεια των εντατικών και επίπονων διαβουλεύσεων που ολοκληρώθηκαν πρόσφατα, έγινε κατορθωτό να λαμβάνεται υπόψη και η τεχνογνωσία/εμπειρογνωμοσύνη επί του εργασιακού αντικειμένου στα Απαιτούμενα Προσόντα των Σχεδίων Υπηρεσίας. Για το συγκεκριμένο ζήτημα οφείλουμε να ομολογήσουμε ότι έχει πραγματικά καταγραφεί σημαντική πρόοδος γεγονός που έχει συμβάλει στο

να αρθούν σε σημαντικό βαθμό οι ανησυχίες των επηρεαζομένων μελών μας. Ορισμένες εκκρεμότητες που αφορούν φθίνουσες δομές και ορισμένα επιμέρους ζητήματα αναμένεται ότι θα επιλυθούν σε τεχνοκρατικό επίπεδο και αν αυτό καταστεί αναγκαίο σε μια νέα, τελευταία συνάντηση που θα πρέπει να προγραμματιστεί υπό την προεδρεία του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών και Προέδρου της ΜΕΠ.

Βαρύτητα/Μονάδες σε σχέση με το κριτήριο Πρόσθετα Προσόντα για τις Θέσεις Προαγωγής (μέχρι την Κλ.Α11(ii))

Ανάμεσα στις επιβαλλόμενες τροποποιήσεις των προνοιών της νομοθεσίας θα πρέπει να είναι κατά την άποψή μας και η μείωση της βαρύτητας με τη μοριοδότηση 0 – 20 μονάδες του κριτηρίου «Πρόσθετα Προσόντα» για τις θέσεις λυκειακού κύκλου σπουδών, όπου η κατοχή πανεπιστημιακού ή υπέρτερου προσόντος δεν είναι προαπαιτούμενο.

Να σημειωθεί ότι στον βαθμό εισδοχής έχει εισαχθεί και λειτουργεί εδώ και χρόνια με επιτυχία ο θεσμός διεξαγωγής υψηλού επιπέδου γραπτών εξετάσεων, στις οποίες οι υποψήφιοι θα πρέπει να επιτύχουν, μέσω των οποίων διασφαλίζεται η επιλογή των καλύτερων. Σε αυτό το πλαίσιο, θεωρούμε ως μη ορθολογικό να πριμοδοτείται σε τόσο μεγάλο βαθμό η κατοχή πανεπιστημιακού προσόντος για τις θέσεις στο επίπεδο αυτό και τονίζουμε την ανάγκη για μείωση στη βαρύτητα της μοριοδότησης του κριτηρίου «Πρόσθετα Προσόντα» κατά 10 μονάδες με ανάλογη αύξηση άλλων κριτηρίων, όπως ήθελε αποφασισθεί.

Να σημειωθεί ότι για το θέμα αυτό υπάρχει συναντίληψη με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών γι' αυτό και προσβλέπουμε στη διευθέτησή του το συντομότερο δυνατόν.

Εξεταστικά κέντρα – Μοριοδότηση/βαρύτητα κριτηρίων

Τα εξεταστικά κέντρα, που συνιστούν ένα νέο θεσμό για τη δημόσια υπηρεσία, παραμένουν για μας γκρίζο τοπίο στην όλη επιτελούμενη προεργασία για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης. Μέχρι σήμερα παραμένουν αναπάντητα ή αδιευκρίνιστα διάφορα ερωτήματα σε σχέση με τον τύπο, τη συχνότητα και το περιεχόμενο των εξετάσεων, καθώς και το ευρύτερο πεδίο εφαρμογής τους. Συναφώς, τίθενται από πολλούς συναδέλφους ζητήματα που σχετίζονται με τη διασφάλιση των αρχών της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας του θεσμού και αναμένουμε προς

τούτο τη σχετική πληροφόρηση. Περαιτέρω, θεωρούμε ότι θα ήταν χρήσιμο να πληροφορηθούμε κατά πόσον έχουν συγκεντρωθεί στοιχεία από τις πρακτικές που ακολουθούνται για τις προαγωγές των υπαλλήλων σε αντίστοιχες δημόσιες υπηρεσίες άλλων χωρών.

Ζητήματα που επίσης επιβάλλεται να διευκρινιστούν, είναι ο επακριβής και κατά συγκεκριμένο τρόπο καθορισμός της κατανομής της βαρύτητας των κριτηρίων, που αφορούν όλο το φάσμα των προαγωγών, στα διάφορα επίπεδα, για να είναι εκ των προτέρων και με σαφήνεια γνωστά σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

Ολοκληρώνοντας, εύχομαι η σημερινή ημερίδα να συμβάλει στην αντιμετώπιση των προβληματισμών που εγείρονται. Πιστεύω ότι οι αναφορές μου αντανακλούν τις πραγματικές ανησυχίες των μελών μας και αναμένω ότι στο πλαίσιο της σημερινής ημερίδας θα διεξαχθεί ένας γόνιμος και εποικοδομητικός διάλογος, ώστε να διασαφηνιστούν στον μέγιστο δυνατό βαθμό καίρια ζητήματα, που συνάπτονται με το ζωτικής σημασίας θέμα της μεταρρύθμισης.

Επιτρέψτε μου με αυτή την ευκαιρία να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους ομιλητές, τον φίλο πρόεδρο της ΕΔΥ Γιώργο Παπαγεωργίου, τον φίλο Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών Γιώργο Παντελή και την αγαπητή συνάδελφο Μαρία Κλεάνθους, Πρώτη Λειτουργό στο ΤΔΔΠ για τη συμβολή τους στη διεξαγωγή και την επιτυχία της σημερινής εκδήλωσης. Ευχαριστώ επίσης θερμά όλους εσάς για την εδώ παρουσία σας.