

Δηλώσεις Υφυπουργού παρά τω Προέδρω

Μεταρρυθμίσεις σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας υπηρεσίας

9 Ιουνίου 2015

Θέλω να διευκρινίσω ότι η διοικητική μεταρρύθμιση βασίζεται στο Πρόγραμμα Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας και αποτελεί μια συνεχή διεργασία. Είναι γι' αυτό το λόγο που ως κυβέρνηση έχουμε καταρτίσει ένα λεπτομερές πλάνο με συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα, του οποίου η υλοποίηση θα συνεχιστεί και θα εντατικοποιηθεί το επόμενο μισό της θητείας αυτής της κυβέρνησης. Κατ' ακρίβεια, το δεύτερο μισό της θητείας αυτής της κυβέρνησης θα είναι η περίοδος υλοποίησης των πλείστων μεταρρυθμίσεων.

Ένα μόνο μέρος αυτού του μεταρρυθμιστικού πλάνου, το οποίο αποτελεί και ένα από τα λίγα εναπομείναντα θέματα για ολοκλήρωση του προγράμματος το οποίο θα μας οδηγήσει στην έξοδο από το Μνημόνιο, αφορά θέματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Υπηρεσίας

Αφορά δηλαδή και εργασιακά θέματα τα οποία σύμφωνα με τα θέσμια συζητούνται μεταξύ κυβέρνησης και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη Μικτή Επιτροπή Προσωπικού όπως το σύστημα προαγωγών, αξιολόγησης, κινητικότητας. Είναι θέματα τα οποία έρχονται στην επιφάνεια εδώ και δεκαετίες, χωρίς όμως να έχουν ληφθεί εκείνες οι αποφάσεις που να διαφοροποιούν δραστικά το σύστημα του 60.

Το τελευταίο διάστημα, δουλέψαμε από μηδενική βάση, για να εκσυγχρονίσουμε αυτό το σύστημα. Δουλέψαμε αθόρυβα και εντατικά, τόσο σε πολιτικό όσο και σε τεχνικό επίπεδο.

Κοινός στόχος μας πιστεύω, τόσο από πλευράς κυβέρνησης όσο και ΠΑΣΥΔΥ, ήταν να γίνουν εκείνες οι αλλαγές, οι οποίες θα θέσουν ένα οριστικό τέλος στο πελατειακό κράτος και θα δημιουργήσουν ένα μόνιμο μηχανισμό προστασίας της δημόσιας διοίκησης από το ρουσφέτι.

Αλλαγές που θα επιβραβεύουν την αξία, και θα αυξήσουν την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα της Δημόσιας Υπηρεσίας προς όφελος των πολιτών και της κοινωνίας.

Ως αποτέλεσμα αυτού του διαλόγου, η Κυβέρνηση έχει διαμορφώσει τις θέσεις της οι οποίες συζητήθηκαν σήμερα,

Ποιο συγκεκριμένα, οι προτάσεις τις κυβέρνησης αφορούν:

1. Ριζική αλλαγή στο σύστημα προαγωγών

Για όλες τις επιστημονικές, μεσο-διευθυντικές και διευθυντικές θέσεις, δηλαδή από την Κλίμακα Α11 και πάνω εισάγονται γραπτές εξετάσεις και Κέντρα Εξετάσεων, ανάλογα με το επίπεδο, για όλους τους υποψήφιους που πληρούν τα απαιτούμενα προσόντα. Οι εξετάσεις θα επιμετρούν τόσο την κριτική σκέψη όσο και τις γνώσεις των υποψηφίων.

Μόνο οι πρώτοι επιτυχόντες στις γραπτές εξετάσεις θα καλούνται για προφορική εξέταση από την ΕΔΥ σε αναλογία 3 υποψήφιοι για κάθε θέση, ενώ ο βαθμός των εξετάσεων θα έχει μεγάλη βαρύτητα στην τελική αξιολόγηση. Βαρύτητα θα δίνεται επίσης στα επιπρόσθετα ακαδημαϊκά ή επαγγελματικά προσόντα, την πείρα, τη σύσταση του Διευθυντή του Τμήματος, καθώς και τη βαθμολογία της ΕΔΥ.

Εισάγονται δηλαδή για πρώτη φορά απόλυτα αντικειμενικά κριτήρια επιλογής και ενώ αναγνωρίζεται η πείρα, καταργείται η αρχαιότητα ως το μόνο κριτήριο επιλογής. Δίνεται η ευκαιρία στους ικανούς αλλά και ενδεχομένως, νεότερους, να διεκδικούν, μέσα από αξιοκρατικές διαδικασίες ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης.

2. Ριζική αλλαγή στο σύστημα κινητικότητας και προαγωγών όλων των θέσεων της επιστημονικής δομής

Παράλληλα, τα σχέδια υπηρεσίας για τις κλίμακες Α11, Α13, Α14 και Α15 θα διευρυνθούν ούτως ώστε να σταματήσουν να 'φωτογραφίζονται' για προαγωγές υπάλληλοι οι οποίοι υπηρετούν σε συγκεκριμένα Τμήματα/Υπηρεσίες. Θα δίδεται δηλαδή η ευκαιρία διεκδίκησης όλων των θέσεων προαγωγής σε πολύ περισσότερους ικανούς δημόσιους υπαλλήλους αλλά και ικανά στελέχη του ιδιωτικού τομέα.

Και εδώ θέλω να επισημάνω ότι οι θέσεις ευθύνης στο δημόσιο είναι ευαίσθητες και σημαντικές. Για την οικονομία, την κοινωνική δικαιοσύνη, την ασφάλεια και την επάρκεια του κράτους να εξυπηρετήσει τον πολίτη. Και οι αλλαγές που προτείνουμε διασφαλίζουν ότι σε αυτές τις θέσεις ευθύνης θα ανελίσσονται οι εξάίρετοι.

- 3.** Παράλληλα σε σχέση με την κινητικότητα, εξετάζεται – ακόμη νομικά - σύστημα μετατάξεων των δημοσίων υπαλλήλων από μια υπηρεσία με άλλη, ούτως ώστε οι δομές της δημόσιας υπηρεσίας να μπορούν να μεταβάλλονται ανάλογα με τις ανάγκες, κάτι που δεν μπορεί να γίνει σήμερα.

Και εδώ θέλω να επισημάνω ότι για την εφαρμογή όλων των εργαλείων κινητικότητας, θα λαμβάνεται υπόψη και η προθυμία και η εκδήλωση ενδιαφέροντος από το προσωπικό χωρίς να είναι αναγκαστική η εφαρμογή τους, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που η μετάταξη χρειάζεται για την ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών, όπως δηλαδή γίνεται σήμερα.

- 4.** Το υφιστάμενο ισοπεδωτικό σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων αντικαθίσταται με ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης.

Ένα σύστημα το οποίο εισάγει μηχανισμούς για την ενθάρρυνση της διαφοροποίησης του προσωπικού κατά τη βαθμολόγηση, με την ασφαλιστική δικλείδα ότι δεν θα είναι όλοι εξαιρετικοί. Το νέο σύστημα αξιολόγησης θα βασίζεται σε κλίμακα βαθμολογίας από το 1-100. Θα χρησιμοποιείται τόσο για την ανάπτυξη και κατάρτιση του προσωπικού αλλά θα σχετίζεται και με την ανέλιξη του στις θέσεις προαγωγής, ούτως ώστε το προσωπικό να επιβραβεύεται για το ζήλο και την πρόοδο του.

- 5.** Διεύρυνση της κινητικότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

Κάτι που τέθηκε έντονα από την ΠΑΣΥΔΥ εδώ και αρκετό καιρό και συζητήθηκε εκτενώς στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου αφορά την διασφάλιση του εργασιακού καθεστώτος και των εργασιακών δικαιωμάτων των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα που ενδεχόμενα να μεταφερθούν σε οργανισμούς ιδιωτικού δικαίου αλλά και το αντίστροφο, των υπαλλήλων Ημικρατικών οργανισμών που ενδεχόμενα να μεταφερθούν στον δημόσιο τομέα ως αποτέλεσμα σειράς μεταρρυθμίσεων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σχετικό με τους υπαλλήλους στα Νοσοκομεία στα πλαίσια της αυτονομίησης τους ή και για οργανισμούς που έχουν συμπληρώσει τον κύκλο τους.

Πιστεύουμε με το σχετικό νομοσχέδιο της Κυβέρνησης το οποίο συζητήθηκε εκτενώς με την ΠΑΣΥΔΥ και το οποίο βρίσκεται στα τελικά στάδια της νομοτεχνικής του επεξεργασίας, προσφέρει την πλήρη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων όλων των υπαλλήλων ενώ ταυτόχρονα αίρει και ένα μεγάλο εμπόδιο που αφορά την κινητικότητα των υπαλλήλων.

6. Περίοδος δοκιμασίας

Η περίοδος δοκιμασίας των δύο χρόνων για τους νέους δημοσίους υπαλλήλους κρίνεται υπερβολική και μειώνεται στον ένα χρόνο και θα συνοδεύεται από πιο αποτελεσματικές διαδικασίες αξιολόγησης πριν τη μονιμοποίηση.

Πιστεύω ότι οι πιο πάνω αλλαγές και η εισαγωγή αντικειμενικών κριτηρίων, αλλά και η αλλαγή τρόπου λειτουργίας της ΕΔΥ που θα ανακοινωθεί σύντομα, προστατεύεται η δημόσια διοίκηση από την όποια δυνατότητα πολιτικών παρεμβάσεων ενώ θα αποφορτιστούν και τα δικαστήρια από τις πολλές προσφυγές. Το πιο σημαντικό όμως είναι το ότι θα βοηθηθεί η δημόσια διοίκηση να αξιοποιήσει καλύτερα το έμπειρο και ταλαντούχο προσωπικό το οποίο διαθέτει, προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

Για τα πλείστα θέματα φαίνεται να υπάρχει σύγκλιση, ενώ η ΠΑΣΥΔΥ διατηρεί τις επιφυλάξεις της για κάποιους τομείς όπως το άνοιγμα θέσεων.

Για όλες τις μεγάλες αλλαγές είναι φυσιολογικό ότι θα υπάρχουν κάποιες αντιδράσεις, αφού δεν είναι δυνατό να γίνουν μεταρρυθμίσεις χωρίς να επηρεαστεί κανένας.

Οφείλω όμως να αναγνωρίσω ότι η συντεχνία των δημοσίων υπαλλήλων επιδεικνύει από την αρχή ένα εποικοδομητικό πνεύμα και διάθεση για αλλαγή. Πιστεύω όμως ότι και η ΠΑΣΥΔΥ θα αναγνωρίσει ότι και η κυβερνητική πλευρά επέδειξε ευαισθησία στις θέσεις της και ουδέποτε θέλησε να λειτουργήσει τιμωρητικά προς τους δημόσιους υπαλλήλους.

Τα πιο πάνω θέματα θα υποβληθούν στο Υπουργικό Συμβούλιο για έγκριση εντός του τρέχοντος μηνός ενώ τα σχετικά νομοσχέδια θα κατατεθούν στη Βουλή των Αντιπροσώπων πριν το καλοκαίρι.

Θέλω να τονίσω ξανά ότι τα πιο πάνω αφορούν μόνο ένα μικρό μέρος της μεταρρύθμισης όπως εμείς την βλέπουμε.

Ο διάλογος με την ΠΑΣΥΔΥ θα συνεχιστεί και για άλλα θέματα τα οποία αφορούν τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στο Δημόσιο Τομέα, το

κόστος λειτουργίας της κρατικής μηχανής, αλλά και για τις άλλες ευρύτερες αλλαγές που τροχοδρομούνται στη δημόσια διοίκηση στα πλαίσια του προγράμματος Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας.

Μεταρρυθμιστικές δράσεις που αφορούν την πάταξη της γραφειοκρατίας και των δαιδαλωδών υπηρεσιών, τις αλληλοεπικαλύψεις και την αλλαγή δομών στη δημόσια υπηρεσία, την αλλαγή και αναθεώρηση των αρμοδιοτήτων, την προσφορά σύγχρονων υπηρεσιών κλπ. Και σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις θα επικεντρωθούμε μετά το καλοκαίρι.

9 ΙΟΥΝΙΟΥ 2016