



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ**

**ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΟΥΡΓΟΥ**

Αθήνα, 26 Μαρτίου 2018

**Προς: ΑΔΕΔΥ**

**Θέμα: Συνάντηση κοινής ομάδας εργασίας**

Το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, στη δεύτερη συνάντηση της Κοινής Ομάδας Εργασίας με την ΑΔΕΔΥ, ανέπτυξε τις θέσεις του επί των ζητημάτων που τέθηκαν από τους εκπροσώπους της. Με τον τρόπο αυτό καταδεικνύει τη ειλικρινή δέσμευσή του για διάλογο χωρίς προσχήματα, προς όφελος της κοινωνίας, των πολιτών, των εργαζομένων.

Στις αιτιάσεις για τη στοχοθεσία και τη δήθεν νεοφιλελεύθερη προσέγγισή της, το Υπουργείο παραθέτει ως απάντηση το σύνολο της πολιτικής της κυβέρνησης για τη δημόσια διοίκηση. Με τους νέους οργανισμούς επετράπη η λελογισμένη δημιουργία οργανικών μονάδων για την κάλυψη πραγματικών κοινωνικών αναγκών, λαμβάνοντας υπόψη το ιδιαίτερα περιορισμένο δημοσιονομικό περιβάλλον. Ακόμη, η κυβέρνηση με τους νόμους για την κινητικότητα και το ξεπάγωμα των ωριμάνσεων, έχει δώσει σαφή δείγματα γραφής στην κατεύθυνση της ορθολογικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης.

Στο υπόμνημά της η ΑΔΕΔΥ, έθεσε το ζήτημα της διενέργειας της αξιολόγησης από προϊστάμενους οι οποίοι υπηρετούν κατά το διάστημα της περιόδου αναφοράς με ανάθεση, γεγονός το οποίο καθιστά τη διαδικασία προβληματική, ιδιαίτερα κατά τη σύνδεσή της με το Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων. Αυτή η πρακτική των αναθέσεων, η οποία ακολουθήθηκε από την προηγούμενη κυβέρνηση, για την αναπαραγωγή ενός πελατειακού δημόσιου τομέα, μας βρίσκει συνολικά αντίθετους. Αυτό όμως δεν μπορεί να σταθεί εμπόδιο στην υλοποίηση μιας μεταρρύθμισης με πραγματικά προοδευτικό πρόσημο.

Το νέο σύστημα αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη του το συγκεκριμένο – υπαρκτό – ζήτημα, δεν παράγει αποτελέσματα ως προς την επιλογή προϊσταμένων κατά την πρώτη εφαρμογή του, καθώς δεν προσμετράται ως κριτήριο κατά τη συνολική μοριοδότηση. Η συγκεκριμένη πρόβλεψη συναρτάται αποκλειστικά με την πρώτη εφαρμογή της διαδικασίας ανάδειξης της ιεραρχίας, οποτεδήποτε και αν αυτή λάβει χώρα. Η πρόνοια αυτή είναι ρητά καταγεγραμμένη στο νόμο και **το Υπουργείο είναι έτοιμο να προβεί στην έκδοση διευκρινιστικής εγκυκλίου ή οδηγιών προς αποφυγή τυχόν εσφαλμένης ερμηνείας του.** Άλλωστε, η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων είναι ήδη σε εξέλιξη και το

Υπουργείο την παρακολουθεί διασφαλίζοντας την ταχεία ολοκλήρωσή της, **αποκαθιστώντας έτσι τη νομιμοποίηση της ιεραρχίας της δημόσιας διοίκησης.**

Στα περί ασαφών κριτηρίων τα οποία αναφέρονται στο σχετικό υπόμνημα, όπως η «αφοσίωση», η «επίδειξη ενδιαφέροντος», η «πρωτοβουλία», οι «καινοτομίες», η αλήθεια είναι ότι πρόκειται για τα πάγια κριτήρια που προϋπήρχαν, χωρίς προβλήματα και χρησιμοποιούνται για τη διαπίστωση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και προσεγγίσεων. Με το νέο σύστημα αξιολόγησης, **η διάγνυσή τους γίνεται με επιστημονικά εργαλεία**, όπως αυτό της συμβουλευτικής συνέντευξης και των ολομελειών και η διαδικασία και οι εργαζόμενοι **θωρακίζονται με βάση τα περιγράμματα θέσεων και την λειτουργία των ολομελειών.**

Το ζήτημα της λειτουργίας των ολομελειών αποτελεί για την κυβέρνηση μια θεμελιακή μεταρρύθμιση, η οποία μεταβάλλει τον αξιακό πυρήνα της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, τόσο στο επίπεδο των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, όσο και σε αυτό της διάδρασής της με την κοινωνία. Θεωρούμε ότι η κριτική όπως διατυπώνεται στο υπόμνημα της ΑΔΕΔΥ είναι εσφαλμένη, καθώς στρέφεται απέναντι σε ένα μέτρο εκδημοκρατισμού και λογοδοσίας της δημόσιας διοίκησης. Αντίθετα, **κοινή επιδίωξη θα πρέπει να είναι η περαιτέρω ενδυνάμωση του νέου αυτού θεσμού.**

Σε ότι αφορά τη σύνδεση της αξιολόγησης με το μισθολόγιο και τις ανησυχίες της ΑΔΕΔΥ για τον τρόπο εφαρμογής της συγκεκριμένης πρόβλεψης, το Υπουργείο υπενθυμίζει αφενός τη θετική διάσταση της συγκεκριμένης ρύθμισης, και αφετέρου την πρόβλεψη του νόμου για μια αυστηρά δομημένη διαδικασία, η οποία προβλέπει κλιμάκωση των προληπτικών ενεργειών της διοίκησης προς όφελος των υπαλλήλων, αλλά και την ύπαρξη ασφαλιστικών δικλείδων για την προστασία τους. Μάλιστα, οι εκπρόσωποι του Υπουργείου **προτείνουν την υποχρεωτική για τη διοίκηση, επιμόρφωση των υπαλλήλων που θα εμφανίσουν χαμηλές επιδόσεις, στο ΕΚΔΔΑ.** Με τον τρόπο αυτό είναι ξεκάθαρη η διαφοροποίηση της πολιτικής της κυβέρνησης σε σχέση με τα πρόσφατα παραδείγματα προσχηματικών «αξιολογήσεων» με στόχο τις διαθεσιμότητες και τις απολύσεις.

Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η ικανοποίηση του αιτήματος της ΑΔΕΔΥ για ενεργή συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Το αίτημα αυτό κρίνεται δίκαιο και το Υπουργείο προτίθεται να προχωρήσει άμεσα στις σχετικές τροποποιήσεις. Σε ότι αφορά την χρήση «συντελεστή διόρθωσης», για τον οποίο εκφράστηκαν ανησυχίες, αν και αποτελεί τεχνική λεπτομέρεια προς όφελος της ανάλυσης των δεδομένων που θα δημιουργηθούν από τη διαδικασία, **το Υπουργείο, προτείνει στην ΑΔΕΔΥ τη συνδιαμόρφωση της προβλεπόμενης δευτερογενούς νομοθεσίας μετά από σχετικό διάλογο.**

Ένα άλλο πεδίο ανάπτυξης της κοινωνικής λογοδοσίας είναι εκείνο της λειτουργίας των Επιτροπών Ακροάσεων. **Στην λειτουργία τους είναι αυτονόητη η παρουσία εκπροσώπων των εργαζομένων και για τον λόγο αυτό το Υπουργείο προτίθεται να λάβει άμεσα την σχετική πρωτοβουλία.**

Σε ότι αφορά τη σύνδεση αξιολόγησης και κινητικότητας, είναι σαφές ότι η κινητικότητα έχει αποκλειστικά εθελοντικό χαρακτήρα. Η αξιολόγηση χρησιμοποιείται (στην πλήρη εφαρμογή του νόμου) για την επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου και **προς τούτο παρέχονται από το νέο σύστημα όλες οι ασφαλιστικές δικλίδες και εργαλεία**. Οι αναγκαστικές μετακινήσεις είναι ένας μηχανισμός ο οποίος προβλεπόταν και στο παρελθόν και ενεργοποιείται σε **όλως εξαιρετικές περιπτώσεις** (όπως φυσικές καταστροφές) και **πάντοτε για περιορισμένο χρονικό διάστημα**.

Το ψηφιακό οργανόγραμμα ως εργαλείο, όχι μόνο δεν αποτελεί παράγοντα κινδύνου για τους εργαζόμενους όπως ισχυρίζεται η ΑΔΕΔΥ στο υπόμνημά της, αλλά αντίθετα, είναι **εργαλείο προστασίας, διαφάνειας και ανάδειξης του έργου τους**. Μάλιστα, ο ανωτέρω ισχυρισμός έρχεται σε αντίφαση με άλλο σημείο του υπομνήματος, ότι η αξιολόγηση δεν έχει καμία σχέση με την ανάγκη επιστημονικής, τεχνικής, επαγγελματικής στήριξης των Δημοσίων Υπαλλήλων. Σε αυτή την επιχειρηματολογία η κυβέρνηση απαντά προωθώντας την καθολική αξιολόγηση δομών, πόρων, μια αξιολόγηση 360 μοιρών. Στόχος της είναι να δημιουργήσει ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο το οποίο **θα αναδεικνύει τις πραγματικές ανάγκες, θα προστατεύει τους εργαζόμενους και θα ενισχύει νευραλγικούς για την κοινωνία τομείς της δημόσιας διοίκησης**. Για τους λόγους αυτούς **προωθεί τον εκδημοκρατισμό και τη διαφάνεια στη διοίκηση μέσω των ολομελειών, των περιγραμμάτων θέσης, των ψηφιακών οργανογραμμάτων, των νέων οργανισμών και της κοινωνικής λογοδοσίας**.

Η κυβέρνηση και το Υπουργείο έχουν δώσει σαφέστατα δείγματα γραφής για το πώς αντιλαμβάνονται μια δημόσια διοίκηση όπως την αξίζει η κοινωνία μας. Γι' αυτό υπάρχει ειλικρινής βούληση για **κοινή προσπάθεια θωράκισης ενός δημοκρατικού συστήματος αξιολόγησης, το οποίο θα είναι κτήμα των εργαζομένων και θα αποτελέσει ισχυρό ανάχωμα στον κοινωνικό αυτοματισμό που επιδιώκουν κάποιοι**. Στην κατεύθυνση αυτή, η προσέγγιση και ο διάλογος με το τρίτοβάθμιο επίπεδο εκπροσώπησης των δημοσίων υπαλλήλων είναι μια θετική εξέλιξη, που ανοίγει δυνατότητες παραγωγικών συγκλίσεων. Η εξέλιξη αυτή είναι συμβατή με την αποδοχή στην πράξη από τους ίδιους τους εργαζόμενους των μεταρρυθμίσεων, με τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες της αξιολόγησης και της ανάδειξης της ιεραρχίας της δημόσιας διοίκησης.

Αυτές οι μεταρρυθμίσεις αποτελούν ένα πλέγμα αναδιαμόρφωσης του ίδιου του αξιακού πλαισίου λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, η οποία καλείται να λειτουργήσει σε ένα σχεδόν ασφυκτικό – από άποψη πόρων – περιβάλλον. Ο στρατηγικός στόχος είναι η **έξοδος από το καθεστώς της εποπτείας, με τους πολίτες και συνεπώς και τους δημοσious υπαλλήλους όρθιους**. Η αναξιοκρατία, ο κομματισμός και οι εξαρτήσεις δεν είναι μέρος της καινούργιας μέρας που θέλουμε, που αξίζουμε και έχουμε θυσιάσει τόσα για αυτή.

Από την στάση του Υπουργείου και από τα συμπεράσματα της λειτουργίας αυτού του διαλόγου, είναι προφανές, ότι οι εξελίξεις επιτρέπουν **την παύση της στείρας αντιπαράθεσης για μια διαδικασία αξιολόγησης, η οποία ασφαλώς μπορεί να επιδεχθεί σειρές βελτιώσεων και τεχνικών προσαρμογών**. Η αποδοχή του νέου αυτού συστήματος από τους εργαζόμενους και με δεδομένη την **θετική ανταπόκριση της κυβέρνησης σε**

**δίκαια αιτήματα της ΑΔΕΔΥ, καταδεικνύει και το περιθώριο άρσης των όποιων ρυθμίσεων θεσπίστηκαν σε χρόνο προγενέστερο του ενεργού διαλόγου. Με την καθολική συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες αξιολόγησης, ρυθμίσεις, όπως αυτή του άρθρου 24Α του ν.4369/2016, οι οποίες εισήχθησαν με αποκλειστικό σκοπό την εμπέδωση της ανάγκης υλοποίησής της ως αξιακή βάση της νέας δημόσιας διοίκησης, καθίστανται άνευ αντικειμένου.**

Σε αυτή τη νέα δημόσια διοίκηση των αξιών, που αποτελεί μοχλό δίκαιης και βιώσιμης ανάπτυξης, πυρήνας θα είναι η αξιοκρατία και η κοινωνική λογοδοσία, με όλες τις θεσμικές και διοικητικές εξασφαλίσεις που αναδείχθηκαν. Σε αυτή τη δημόσια διοίκηση καλείται και το συνδικαλιστικό κίνημα με τον θεσμικό του ρόλο να είναι συμμετέτοχος, υπερβαίνοντας τις αγκυλώσεις και την εύλογη καχυποψία εξαιτίας του πρόσφατου παρελθόντος.



**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**ΟΛΓΑ ΓΕΡΟΒΑΣΙΛΗ**