

Νέο βαθμολόγιο, αξιολόγηση, επιλογή προϊσταμένων και βιομετρική επιτήρηση

Κυβέρνηση και Υπουργείο Εσωτερικών χτίζουν ένα Δημόσιο πιο αυταρχικό, και κομματικά ελεγχόμενο

Τι προβλέπει το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εσωτερικών

Το Υπουργείο Εσωτερικών έθεσε σε δημόσια διαβούλευση και περνάει σε ψήφιση με διαδικασίες εξπρές το νομοσχέδιο με τίτλο :«Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα, Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία “Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης” και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών».

Είναι συνέχεια του “νέου” ακόμα πιο αυταρχικού πειθαρχικού δικαίου που ψηφίστηκε με αντίστοιχες διαδικασίες εξπρές πέρυσι το καλοκαίρι.

Το νομοσχέδιο περιλαμβάνει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων, στην αξιολόγηση, στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, στη λειτουργία και την εκπαίδευση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και στον τρόπο καταγραφής του χρόνου εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα:

Νέο επταβάθμιο βαθμολόγιο

Μία από τις βασικές αλλαγές είναι η αντικατάσταση του υφιστάμενου πενταβάθμιου συστήματος με επταβάθμιο βαθμολογικό σύστημα.

Με το νέο σύστημα, οι βαθμοί διαμορφώνονται **με τρόπο που να συνδέει την υπηρεσιακή εξέλιξη με την ανάληψη θέσεων ευθύνης**. Οι ανώτεροι βαθμοί προορίζονται ουσιαστικά για υπαλλήλους που καταλαμβάνουν θέσεις προϊσταμένων Δ/νσεων και Γενικών Δ/νσεων γυρνώντας το ρολόι του χρόνου πολλά χρόνια πίσω, καθώς η πρόβλεψη αυτή μας έρχεται από το 1951.

Με το νομοσχέδιο η ΝΔ και οι εμμονές της σε βάρος των ΔΥ βγαίνουν για ακόμα μια φορά στο προσκήνιο καθώς προβλέπονται **σκληροί «κόφτες» για την κατάληψη βαθμών** που ξεπερνούν ακόμα και τις **πιο σκληρές διατάξεις των μνημονιακών χρόνων**. Αλήθεια ποιος έχει ξεχάσει το σύστημα Ποσοστώσεων (ν 4024/2011 Άρθρο 7), που προέβλεπε ένα αυστηρό σύστημα «κόφτη» για την άνοδο στους ανώτατους βαθμούς Α και Β; . Δεν

μπορούσαν να προαχθούν όλοι, παρά μόνο ένα μικρό ποσοστό όσων είχαν συμπληρώσει τα απαιτούμενα έτη: Στον Βαθμό Α: Μόνο το 30% (για ΠΕ/ΤΕ) ή 20% (για ΔΕ) των υπαλλήλων που είχαν κριθεί. Στον Βαθμό Β: Μόνο το 70% (για ΠΕ/ΤΕ) ή 50% (για ΔΕ) ή 30% (για ΥΕ).

Στο ίδιο μοτίβο και με την ίδια εμμονή η πλειονότητα των εργαζομένων προβλέπεται να ολοκληρώνει την υπηρεσιακή της πορεία σε χαμηλότερο βαθμό καθώς καταληκτικός βαθμός θα είναι ο Γ.

Παράλληλα, αυξάνεται ο απαιτούμενος χρόνος για την ολοκλήρωση της βαθμολογικής εξέλιξης ανοίγοντας ακόμα τη ψαλίδα μεταξύ των εκπαιδευτικών κατηγοριών.

Συγκεκριμένα, ο απαιτούμενος χρόνος διαμορφώνεται:

- για τους υπαλλήλους ΠΕ στα 16 έτη, από 13,
- για τους υπαλλήλους ΤΕ στα 19 έτη, από 15,
- για τους υπαλλήλους ΔΕ στα 25 έτη, από 19,
- για τους υπαλλήλους ΥΕ στα 25 έτη, από 22.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η πρόβλεψη ότι η ολοκλήρωση του απαιτούμενου χρόνου υπηρεσίας δεν οδηγεί αυτομάτως στην προαγωγή στον επόμενο βαθμό.

Για την εξέλιξη απαιτείται ο υπάλληλος να κρίνεται επαρκής ως προς τις προβλεπόμενες δεξιότητες και ικανότητες του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων, που προβλέπεται στον ν. 4940/2022.

Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται, μεταξύ άλλων, γενικόλογα και αφηρημένα στοιχεία τα οποία δεν είναι αντικειμενικά και μετρήσιμα, όπως:

- ο προσανατολισμός στα αποτελέσματα,
- η προσαρμοστικότητα,
- η ηγετικότητα,
- η ομαδικότητα,
- η εξυπηρέτηση του πολίτη,
- η επίλυση προβλημάτων,
- η επαγγελματική και οργανωτική επάρκεια.

Χωρίς να λαμβάνονται υπόψη η υποστελέχωση, ο φόρτος εργασίας οι ελλείψεις σε μέσα και εξοπλισμό και οι διαφορετικές συνθήκες λειτουργίας κάθε υπηρεσίας Η αποτίμηση των δεξιοτήτων αυτών συνδέεται με το σύστημα αξιολόγησης και την κρίση του αξιολογητή.

Η συγκεκριμένη αλλαγή αποτελεί μία από τις σημαντικότερες μεταβολές του νέου συστήματος, καθώς για πρώτη φορά η βαθμολογική εξέλιξη συνδέεται άμεσα με το σύστημα αξιολόγησης του ν. 4940/2022 ένα σύστημα αξιολόγησης που ρίχνει όλο το βάρος για τις κακοδαιμονίες της δημόσιας διοίκησης στις πλάτες του ΔΥ αποκρύπτοντας τις ευθύνες της κακής νομοθέτησης και των ελλείψεων σε προσωπικό δομές και υποδομές. .

Η ίδια βέβαια η αξιολόγηση που προωθεί η κυβέρνηση της ΝΔ έχει δείξει τα όριά της, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της μόνης ολοκληρωμένης διαδικασίας αυτής του 2023. Έτσι λοιπόν το 2023 υποβλήθηκαν περίπου 166.350 αξιολογήσεις, ενώ περίπου 54.500

υπάλληλοι είχαν αρχικά καταταχθεί στην κατηγορία υψηλής απόδοσης. Μετά την επεξεργασία των στοιχείων από το Υπουργείο, με χρήση συστήματος τεχνητής νοημοσύνης, λιγότεροι από 4.500 παρέμειναν στην κατηγορία υψηλής απόδοσης, ενώ 1.329 απ αυτούς κατατάχθηκαν στην κατηγορία χαμηλής απόδοσης.

Νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων

Αφού η Κυβέρνηση της ΝΔ έχει επανειλημμένα τροποποιήσει το σύστημα επιλογής προϊσταμένων στο δημόσιο, χωρίς όμως μέχρι σήμερα να έχουν πραγματοποιηθεί κρίσεις με το νομοσχέδιο εισάγεται νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων μέσω Μητρώου Υποψηφίων και γραπτής εξέτασης που διενεργείται από το ΑΣΕΠ. Στη διαδικασία αυτή η κυβέρνηση εισάγει και τους ιδιώτες από την πίσω πόρτα καθώς προβλέπει τη συνεργασία του ΑΣΕΠ με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς για τη διεξαγωγή της διαδικασίας. Η πρόβλεψη γραπτής εξέτασης και η συμμετοχή του ΑΣΕΠ αν και οι κυβερνώντες θέλουν να την παρουσιάσουν ως μια διαδικασία που αποσκοπεί στην εισαγωγή αντικειμενικών κριτηρίων στη διαδικασία επιλογής επί της ουσίας την «πανελληνικοποιεί» κρίνοντας την συνολική εικόνα και πορεία του υπαλλήλου από την στιγμιαία επίδοση σε εξετάσεις πολλαπλής επιλογής σε θέματα άσχετα από το εργασιακό του αντικείμενο . Ταυτόχρονα δημιουργεί ευκαιρίες πλουτισμού για μια βιομηχανία φροντιστηρίων προετοιμασίας για τις εξετάσεις σε όσους έχουν τη «σωστή ενημέρωση» . Και φυσικά στο νομοσχέδιο προβλέπεται πως δεν υπάρχει δυνατότητα ένστασης επί της βαθμολογίας της γραπτής εξέτασης.

Η γραπτή εξέταση αποτελεί σημαντικό μέρος της συνολικής μοριοδότησης. Συγκεκριμένα η γραπτή εξέταση επηρεάζει το 55% της συνολικής μοριοδότησης των υποψηφίων Διευθυντών και Τμηματάρχων, αφού το υπόλοιπο 45% κρίνεται από τα τυπικά προσόντα, την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης.

Η μοριοδότηση της άσκησης καθηκόντων ευθύνης (20% για τους υποψήφιους Διευθυντές και 15% για τους υποψήφιους Τμηματάρχες) θα συμβάλει στην αναπαραγωγή της υπάρχουσας κατάστασης, με την πριμοδότηση Προϊσταμένων που έχουν αναλάβει με ανάθεση, λόγω της παρατεταμένης απουσίας κρίσεων στην συντριπτική πλειοψηφία των υπηρεσιών, με ευθύνη όλων των έως τώρα κυβερνήσεων. Για τις θέσεις προϊσταμένων προβλέπεται, ανάλογα με το επίπεδο της θέσης, σημαντική βαρύτητα της γραπτής εξέτασης, ενώ συνεκτιμώνται επίσης η εμπειρία σε θέσεις ευθύνης και άλλα στοιχεία.

Η Κυβέρνηση των «αρίστων» μ αυτό το σύστημα υποβαθμίζει τα εκπαιδευτικά προσόντα, ένα κατ εξοχήν αντικειμενικό κριτήριο καθώς τα εκπαιδευτικά προσόντα δεν μοριοδοτούνται αθροιστικά. Ένας υπάλληλος με περισσότερα πτυχία, μεταπτυχιακά και διδακτορικό λαμβάνει μόρια μόνο για το προσόν που αποδίδει την υψηλότερη βαθμολογία..

Στη διαδικασία της συνέντευξης προβλέπεται επίσης η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, ενώ σε συγκεκριμένες περιπτώσεις μένει ανοιχτό το «παράθυρο» για παρεμβάσεις της πολιτικής ηγεσίας στην τελική επιλογή μεταξύ υποψηφίων που βρίσκονται στις πρώτες θέσεις της κατάταξης.

Βέβαια το καλύτερο στη διαδικασία των κρίσεων κρύβεται στην παρ. 3 του άρθρου 16, καθώς εκεί μαθαίνουμε πως **η εκδήλωση ενδιαφέροντος για συγκεκριμένη θέση Γ. Δ/σης Δ/σης ή τμήματος δεν δεσμεύει! τον Υπουργό** ή το ανώτατο όργανο διοίκησης για τοποθέτηση σ αυτή τη θέση. Με άλλα λόγια κάποιος υποψήφιος αφού συμμετέχει στην διαδικασία και κριθεί τελικά επαρκής και αφού έχει δηλώσει την θέση προτίμησης τελικά ο εκάστοτε υπουργός ή όργανο διοίκησης μπορεί να μην λάβει τίποτα από τα προηγούμενα υπόψιν και να τοποθετήσει τον υποψήφιο, όπου ο ίδιος θέλει! Πλέον δεν τηρούνται ούτε τα προσχήματα.

Πέρα απ' όλα τα άλλα **όλη αυτή πολύπλοκη διαδικασία δύσκολα θα μπορέσει να ολοκληρωθεί** από μια διοίκηση που λειτουργεί στα όρια της τουλάχιστον στο επίπεδο της επιλογής προϊσταμένων. Έτσι από τη μια οι «κόφτες» και οι δείκτες της αξιολόγησης θα αυξήσουν τα επίπεδα συμμόρφωσης και υποταγής της δημόσιας διοίκησης σε κάθε λογής αυθαίρετες εντολές και από την άλλη **θα συνεχίσει επ αόριστο η τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης των δικών μας παιδιών** με το πρόσχημα της μαθητείας στο νέο «αξιοκρατικό» σύστημα διενέργειας κρίσεων.

Αλλαγές στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Το νομοσχέδιο περιλαμβάνει σημαντικές αλλαγές στη λειτουργία και την οργανωτική δομή του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Το σύστημα εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων προσανατολίζεται περισσότερο στην απόκτηση και πιστοποίηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Προβλέπεται επίσης η δημιουργία Ακαδημίας Ηγεσίας η διοίκηση της οποίας ορίζεται απ ευθείας από την υπουργό Εσωτερικών, η οποία απευθύνεται σε στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, και όλα τα υπόλοιπα στοιχεία της λειτουργίας της καθώς και ποιοι και υπό ποιες προϋποθέσεις θα συμμετέχουν μένουν να οριστούν στο μέλλον με αποφάσεις του υπουργού εσωτερικών. Το μόνο που ορίζεται με σαφήνεια είναι, ότι οι απόφοιτοί της θα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στις κρίσεις για Γ. Δ/ντες αν κατέχουν τον βαθμό Γ, Δ/ντες αν έχουν τον βαθμό Δ και τμηματάρχες αν έχουν τον βαθμό Ε.

Ψηφιακή κάρτα εργασίας και βιομετρικά δεδομένα

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα που περιλαμβάνει το νομοσχέδιο αφορά την ψηφιακή κάρτα εργασίας στο Δημόσιο. Για μια ακόμα φορά η κυβέρνηση στήνει τον κοινωνικό αυτοματισμό σε βάρος των δημοσίων υπαλλήλων προσπαθώντας να τους παρουσιάσει σαν λουφαδόρους.

Το άρθρο 101 προβλέπει τη δυνατότητα χρήσης τεχνολογιών καταγραφής του χρόνου εργασίας μέχρι και τη χρήση βιομετρικών δεδομένων. Χωρίς να ορίζει καμία από της απαιτούμενες για τη επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων απαιτήσεις όπως τον τρόπο συλλογής τους, την αποθήκευση και διαχείρισή τους, τα πρόσωπα που θα έχουν πρόσβαση, τη διάρκεια διατήρησής τους, την ασφάλεια των συστημάτων, την προστασία από διαρροές ή κακόβουλη χρήση.

Το νομοσχέδιο εντάσσεται στη συνολική προσπάθεια της κυβέρνησης να διαμορφώσει ένα Δημόσιο περισσότερο «ευέλικτο» για τις ανάγκες της αγοράς και ταυτόχρονα περισσότερο αυταρχικό απέναντι στους εργαζόμενους.

Η κατάργηση της μονιμότητας που προωθείται, το νέο πειθαρχικό δίκαιο, η σύνδεση αξιολόγησης και υπηρεσιακής εξέλιξης, οι νέοι μηχανισμοί επιλογής προϊσταμένων, η ψηφιακή επιτήρηση αποτελούν κομμάτια της ίδιας πολιτικής.

Μιας πολιτικής που θέλει εργαζόμενους φοβισμένους, κατακερματισμένους και ατομικά αντιμέτωπους με τη διοίκηση.

Εμείς το λέμε καθαρά. Δεν θα γίνουμε πειθήνια όργανα καμιάς κυβέρνησης.

Δεν θα αποδεχτούμε ένα Δημόσιο όπου η υπηρεσιακή εξέλιξη θα εξαρτάται από το αν ο εργαζόμενος είναι αρκετά «προσαρμοστικός».

Δεν θα αποδεχτούμε την ποινικοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης και τη σύνδεσή της με την υπηρεσιακή εξέλιξη.

Δεν θα αποδεχτούμε ένα σύστημα επιλογής προϊσταμένων που αναπαράγει τις παλιές αυθαίρετες τοποθετήσεις και αφήνει ανοιχτό τον δρόμο για διοικητικές παρεμβάσεις.

Δεν θα αποδεχτούμε την υποβάθμιση της επιστημονικής γνώσης και την αντικατάστασή της από ένα σύστημα γενικών και υποκειμενικών «δεξιότητων».

Δεν θα αποδεχτούμε τη μετατροπή του χώρου εργασίας σε χώρο διαρκούς ψηφιακής και βιομετρικής επιτήρησης.

Η απάντηση πρέπει να είναι συλλογική

- **Η Δημόσια Διοίκηση χρειάζεται πραγματική ενίσχυση και όχι περισσότερους και αυταρχικούς μηχανισμούς ελέγχου.**
- **Χρειάζονται μαζικές προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, ώστε να καλυφθούν τα τεράστια κενά.**
- **Χρειάζεται αξιοκρατία και διαφάνεια, με αντικειμενικές διαδικασίες επιλογής και πραγματικές κρίσεις στις θέσεις ευθύνης.**
- **Χρειάζεται σεβασμός στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, στην επιστημονική γνώση και στην επαγγελματική εμπειρία.**
- **Χρειάζεται δημοκρατία στους χώρους εργασίας και κατοχύρωση της συνδικαλιστικής δράσης.**
- **Απαιτούμε αξιοπρεπείς μισθούς και εργασιακά δικαιώματα, ώστε το Δημόσιο να μπορεί να προσελκύει και να κρατά νέους επιστήμονες και εργαζόμενους.**

Για ένα Δημόσιο με αξιοκρατία, διαφάνεια, δημοκρατία και σεβασμό στους εργαζόμενους.