



ΠΑΣΥΝΟ - ΕΣΥ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ

B. Σοφίας 117, 11521 Αμπελόκηποι. Τηλ.2106469802, fax:2106469286

Email: pasyno_9@otenet.gr Κιν: 6979774520 & 6932361623

Site: www.pasyno.gr

Αρ.Πρωτ.:259

Αθήνα 14/07/2015

Προς: Αναπληρωτή Υπουργό Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Κ. Γιώργο Κατρούγκαλο

Θέμα: Παρατηρήσεις για το σχέδιο νόμου «Αξιοκρατία, συμμετοχή και αποτελεσματικότητα στη διοίκηση»

Επί του σχεδίου νόμου περί της αξιοκρατίας, της συμμετοχής και της αποτελεσματικότητας στη διοίκηση σημειώνουμε τα ακόλουθα:

Αρχικώς θα πρέπει να υπογραμμίσουμε, ότι βασική και αταλάντευτη θέση της **ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ** είναι η καθιέρωση όσο το δυνατόν πιο **αντικειμενικών** κανόνων και διαδικασιών τόσο για την αξιολόγηση των υπαλλήλων, όσο και για την επιλογή των οικείων προϊσταμένων. Κι αυτό γιατί μόνον τα κριτήρια εκείνα που τίθενται κατά τρόπο αντικειμενικό είναι σε θέση να διασφαλίσουν την τήρηση της αρχής της αξιοκρατίας, που θα πρέπει να διατρέχει κάθε πτυχή της δημόσιας διοίκησης.

1. Εκκινούμε την σκέψη μας από τις διατάξεις του άρθρου 10 του νομοσχεδίου, όπου γίνεται λόγος περί των Γενικών Συνελεύσεων Διεύθυνσης και Τμήματος. Σημειωτέον, ότι οι εν λόγω συνελεύσεις μνημονεύονται και στα άρθρα 4 και 9 του νομοσχεδίου.

Αναμφίβολα ο πρωτοποριακός θεσμός της συνέλευσης διευρύνει το πεδίο συμμετοχής των υπαλλήλων, πλην όμως ανακύπτουν τα εξής ζητήματα.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της εικοσιτετράωρης λειτουργίας ενός δημόσιου νοσοκομείου, που στηρίζεται **στο κυκλικό ωράριο**, είναι πρακτικώς **ανέφικτο** να παρευρίσκονται σε μια γενική συνέλευση όλοι οι υπάλληλοι του νοσηλευτικού προσωπικού.

Συναφώς προβάλλεται, ότι ενόψει της φύσεως των παρεχομένων υπηρεσιών, οι οποίες τις περισσότερες φορές δεν επιδέχονται χρονικής αναβολής ή εν γένει μετάθεσης και λαμβανομένων υπόψη των τεράστιων ελλείψεων σε νοσηλευτικό προσωπικό, που έχουν ως αποτέλεσμα οι υπάρχοντες νοσηλευτές να εργάζονται κάτω από πυρετώδεις ρυθμούς, ομολογουμένως δεν αντιλαμβανόμεθα πώς

καθίσταται πρακτικώς εφικτή η συμμετοχή όλων των νοσηλευτών σε μια γενική συνέλευση είτε της οικείας διεύθυνσης, είτε του οικείου τμήματος.

Οι ως άνω παρατηρήσεις αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα αν αναλογιστούμε, ότι ουδείς λόγος γίνεται περί της **απαρτίας** των ως άνω συνελεύσεων. Άραγε ποιο είναι εκείνο το ποσοστό συμμετοχής στη συνέλευση, βάσει του οποίου κρίνεται και η απαρτία; Είναι, επίσης, δυνατόν, η συμμετοχή μιας μικρής μειοψηφίας υπαλλήλων να καθιστά έγκυρη τη συνέλευση και δεσμευτικές τις αποφάσεις της ;

Ενόψει των παραπάνω προβληματισμών, θεωρούμε ότι ειδικώς για το νοσηλευτικό προσωπικό ο θεσμός των συνελεύσεων χρήζει επανεξέτασης, προκειμένου να αντιμετωπιστούν κυρίως πρακτικά προβλήματα.

Επιπλέον, θεωρούμε ότι πρέπει να **επανεξεταστεί** η παράγραφος 13 β του άρθρου 4, που ορίζει **μυστική ψηφοφορία** κατά την αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους, ώστε αφενός να αποκλειστούν οι αποτυπώσεις προσωπικών προτιμήσεων ή αντιπαθειών και αφετέρου να δοθεί η δυνατότητα της αντίκρουσης τυχόν δυσμενών κρίσεων από τους δικαιούχους με τρόπο αντικειμενικό.

2. Πάντα σε σχέση με τις γενικές συνελεύσεις αξίζει να παρατηρηθεί, ότι στο άρθρο 4 παρ. 13 του νομοσχεδίου γίνεται λόγος περί εκφοράς κρίσης αυτών επί της αξιολόγησης, κατόπιν σχετικής μυστικής ψηφοφορίας. Εν προκειμένω και πάλι επικροτούμε το στοιχείο της συμμετοχής, πλην όμως το στοιχείο της μυστικότητας θεωρούμε ότι αυξάνει κατακόρυφα την εκφορά μη αντικειμενικής ή άλλως μεροληπτικής κρίσης. Επιπλέον, η συγκεκριμένη διαδικασία δεν θεωρούμε ότι διευκολύνει την επικράτηση της εργασιακής ειρήνης στους χώρους απασχόλησης, όπου πολύ συχνά αναπτύσσονται είτε ιδιαίτερες φιλίες, είτε αντιστρόφως ιδιαίτερες έχθρες, που αδυνατίζουν το στοιχείο της αντικειμενικότητας.

3. Περαιτέρω, προσεγγίζοντας το εισηγούμενο νέο άρθρο 85 του Δημοσιουπαλληλικού Κώδικα θα πρέπει να επισημάνουμε τα εξής.

Εκκινώντας εκ της παραγράφου 2 διαπιστώνουμε ότι στο κριτήριο των τυπικών, εκπαιδευτικών και άλλων προσόντων, **ήτοι στο πλέον αντικειμενικό και αδιάβλητο κριτήριο**, αποδίδεται ένας συντελεστής βαρύτητας μόλις 30% για το Τμήμα, 20% για τη Διεύθυνση και 15% για τη Γενική Διεύθυνση.

Εν προκειμένω φρονούμε, ότι οι συγκεκριμένοι συντελεστές θα έπρεπε να είναι αρκετά πιο υψηλοί για τους εξής λόγους. Αρχικώς και όπως προαναφέρθηκε, **το κριτήριο των τυπικών προσόντων είναι το μόνο απόλυτα μετρήσιμο και πλέον αντικειμενικό στοιχείο**. Επιπλέον, η ενίσχυση του συγκεκριμένου κριτηρίου αποτελεί και μια μορφή **επιβράβευσης** υπέρ του φιλομαθούς υπαλλήλου, που δεν έχει περιοριστεί μόνον στην απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών, προκειμένου να εισέλθει στην ελληνική δημόσια διοίκηση, αλλά **έχει διευρύνει τον γνωστικό του ορίζοντα**, ενδεχομένως και κατά την διάρκεια της υπαλληλικής του σταδιοδρομίας, και με άλλες σπουδές ή εκμάθηση ξένων γλωσσών κλπ.

Εξάλλου, αν δεν ενισχυθεί το συγκεκριμένο κριτήριο, **μειώνεται η αξία και η δικαιολογητική βάση των εκπαιδευτικών αδειών**, η χορήγηση των οποίων αποσκοπεί ακριβώς στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση

των υπαλλήλων, ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί κατά την παροχή των υπηρεσιών τους. Με άλλα λόγια παρατηρείται εν προκειμένω το εξής **οξύμωρο**. Από την μια πλευρά η διοίκηση χορηγεί εκπαιδευτικές άδειες με σκοπό την επιμόρφωση των υπαλλήλων δια της απόκτησης πλουσιότερων τυπικών προσόντων, όπως τα μεταπτυχιακά ή τα διδακτορικά, και από την άλλη πλευρά η ίδια διοίκηση δεν επιδοκιμάζει αρκούντως την κτήση επιπλέον τυπικών προσόντων κατά την διαδικασία των κρίσεων, ορίζοντας ένα **μικρό συντελεστή βαρύτητας** για το συγκεκριμένο κριτήριο.

4. Προς την ίδια κατεύθυνση θεωρούμε αλυσιτελή και μη εξυπηρετούσα την αρχή της αξιοκρατίας την απόδοση έως και **450** μορίων λόγω της προηγούμενης εργασιακής και διοικητικής εμπειρίας. Με τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις είναι σαφές ότι **ευνοούνται οι παλαιότεροι χρονικά υπάλληλοι**, ακόμη και αν διαθέτουν ως τυπικό προσόν αποκλειστικά και μόνο τον βασικό τίτλο σπουδών.

Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό, ότι ένας υπάλληλος με δεύτερο τίτλο σπουδών (40 μόρια), με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (80 μόρια), με διδακτορικό (200 μόρια) και άριστη γνώση μιας γλώσσας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (35 μόρια), δηλαδή ένας υπάλληλος με εξαιρετικά πλούσια τυπικά προσόντα, συγκεντρώνει μόλις 355 μόρια και είναι πολύ πιθανό να υπολείπεται μορίων ή έστω να ισοβαθμεί με έναν υπάλληλο, που απλώς υπηρετεί περισσότερα χρόνια, έχοντας ως μοναδικό εφόδιο τον βασικό τίτλο σπουδών του.

Το φαινόμενο αυτό θα πρέπει οπωσδήποτε να καταπολεμηθεί, δια της αύξησης του συντελεστή βαρύτητας των τυπικών προσόντων, προς όφελος της αξιοκρατίας.

Αναμένουμε να ληφθούν υπόψη οι παραπάνω παρατηρήσεις και να ενσωματωθούν στο εν θέματι νομοσχέδιο.

Με τιμή,
για το Διοικητικό Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Γ. Γραμματέας

Αριστείδης Δάγλας

Γεώργιος Αβραμίδης