

ΓΙΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ
Εθνικό ζήτημα είναι
τα θέματα της Δημόσιας
Υπηρεσίας

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Στην Αντιγόνη Σολομωνίδου-Δρουσιώτου
antigoni.drousiotou@phileleftheros.com



Εθνικό ζήτημα είναι τα θέματα της Δημόσιας Υπηρεσίας για τον Γεώργιο Παπαγεωργίου, Πρόεδρο της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, γι' αυτό θεωρεί πως επείγει το θέμα της Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας ώστε να γίνουν οι αναγκαίες αλλαγές, τόσο σε ό,τι αφορά το προφίλ, τα προσόντα και τις εμπειρίες του προσωπικού που προσλαμβάνουν όσο και τις οργανωτικές δομές. Παραδέχεται πως πολλές φορές φτάνουν στο σημείο να γίνονται προαγωγές με βάση ημερομηνία γέννησης των υποψηφίων μια που στις πλείστες περιπτώσεις προαγωγών τα πάντα είναι περίπου τα ίδια. Είναι φανερό ότι υπάρχει αδήριτη ανάγκη εισαγωγής ενός νέου συστήματος αξιολόγησης.

Αναγκαίες οι αλλαγές τόσο σε ό,τι αφορά το προφίλ, τα προσόντα και τις εμπειρίες του προσωπικού που προσλαμβάνουν όσο και τις οργανωτικές δομές

-Ποιες νέες προκλήσεις καλείται να αντιμετωπίσει η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας;

-Ζούμε σε μια εποχή όπου το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί η Δημόσια Υπηρεσία αλλάζει με εξαιρετικά γρήγορους ρυθμούς. Η τεχνολογία τρέχει με ιλιγγιώδεις ρυθμούς, οι απαιτήσεις όλων όσων συ-

ναλλάσσονται και όσων η Δημόσια Υπηρεσία έχει ταχθεί να εξυπηρετεί έχουν διαφοροποιηθεί δραματικά. Ως συνέπεια, οργανωτικά πρότυπα και διαδικασίες που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στο παρελθόν, δεν μπορούν σήμερα να ανταποκριθούν επαρκώς στις ανάγκες της εποχής.

Η μεγάλη πρόκληση που έχει μπροστά της η κυρίαρχη δημόσια υπηρεσία είναι να αξιοποιήσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις δυνατότητες που μας δίνει η τεχνολογία και να προχωρήσει, χωρίς καθυστέρηση, στις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και απλοποίηση των διαδικασιών που ακολουθεί, προκειμένου να καταστεί πιο ευέλικτη και ταχύτερη στην εξυπηρέτηση όσων προσφεύγουν σε αυτή. Η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας έχει να επιτελέσει σημαντικό ρόλο και αποστολή ο' όλη αυτή την προσπάθεια. Βασικός άξονας και όραμα της όλης προσπάθειας της Επιτροπής είναι η στελέχωση της υπηρεσίας με το πλέον κατάλληλο προσωπικό προκειμένου η δημόσια υπηρεσία να μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς ο' όλες αυτές τις προκλήσεις και να διασφαλιστεί η εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της.

-Πώς θα αξιολογούσατε τα μέλη της Δημόσιας Υπηρεσίας;

-Στελεχώνεται από αξιόλογο προσωπικό, τόσο σε ό,τι αφορά τα προσόντα όσο και τις εμπειρίες. Είναι χαρακτηριστικό ότι ένα ποσοστό της τάξης του 62% περίπου από τους υπηρετούντες δημοσίους υπαλλήλους κατέχουν πτυχιακά ή και μεταπτυχιακά προσόντα, και ότι από τα 102 άτομα που διορίστηκαν το 2017 μόνο το 23% είχαν λυκειακό επίπεδο εκπαίδευσης. Οι υπόλοιποι είχαν πολύ ψηλά προσόντα, 37% μάλιστα από αυτούς είχαν και μεταπτυχιακά προσόντα.

-Τα προσόντα όμως στην πορεία «πνίγονται» από τη γραφειοκρατία;

-Είναι κοινή διαπίστωση ότι αξιόλογα νέα στελέχη που μπαίνουν με ενθουσιασμό στη δημόσια υπηρεσία «πνίγονται» στη συνέχεια από ένα γραφειοκρατικό μοντέλο μέσα στο οποίο λειτουργεί το σύστημα και με τα διάφορα αντικίνητρα που επικρατούν δεν μπορούν να δώσουν στη δημόσια υπηρεσία την αναγκαία ώθηση για να ανταποκριθεί επαρκώς στις ανάγκες της εποχής μας. Φυσικά δεν μπορεί κανείς να παραβλέψει το γεγονός ότι στο παρελθόν η δημόσια υπηρεσία ανταποκρίθηκε αποτελεσματικά στις μεγάλες προκλήσεις που είχε να αντιμετωπίσει. Αυτό δείχνει ότι οι ιστέρες βάσεις υπάρχουν. Για να αντιμετωπίσουμε, όμως,



ΦΩΤΟ: ΣΤ. ΚΟΥΡΤΑΖΗΣ

Θέλει μεταρρύθμιση η Δημόσια Υπηρεσία

τις νέες προκλήσεις θεωρώ άκρως απαραίτητο να προχωρήσουμε στις αναγκαίες αλλαγές, τόσο σε ό,τι αφορά το προφίλ, τα προσόντα και τις εμπειρίες του προσωπικού που προσλαμβάνουμε όσο και σε ό,τι αφορά τις οργανωτικές μας δομές.

-Μιλώντας για αντικίνητρα, εννοείτε το φαινόμενο να αξιολογούνται όλοι εξίσου;

-Κλασικό παράδειγμα είναι το σύστημα αξιολόγησης, όπου με ισοπεδωτικό τρόπο η συντριπτική πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων χαρακτηρίζεται ως καθόλα εξαιρετική. Για την τελευταία χρονιά που έχουμε στατιστική ανάλυση των δεδομένων, σχεδόν το 94% των δημοσίων υπαλλήλων ήταν «Εξαιρετικοί» σε όλα τα στοιχεία, ενώ, από την άλλη, από τους 12.308 μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους που έτυχαν αξιολόγησης μόνο τρεις αξιολογήθηκαν με «Μη ικανοποιητικά» και αυτό σε δύο-τρία στοιχεία της αξιολόγησής τους.

-Αυτό τι δείχνει;

-Είναι αυτονόητο ότι ένα σύστημα το οποίο δεν διακρίνει και δεν επιβραβεύει αυτούς που πραγματικά αξίζουν, αλλά βάζει όλους τους υπαλλήλους στο ίδιο καλάθι δεν τους προσφέρει τα αναγκαία κίνητρα. Είναι μάλιστα τραγικό, γιατί το σύστημα αυτό, με βάση την υφιστάμενη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τη Νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου, αποτελεί βασικό και δεσμευτικό για εμάς κριτήριο σε ό,τι αφορά τις επιλογές προσωπικού, κυρίως σε θέματα προαγωγών. Με δεδομένο ότι στις πλείστες περιπτώσεις προαγωγών τα προσόντα είναι περίπου τα ίδια, οδηγούμαστε σε επιλογές με βάση την αρχαιότητα και πολλές φορές φτάνουμε στο σημείο να γίνονται προαγωγές με βάση την ημερομηνία γέννησης των υποψηφίων.

-Εγκληματικό για κάποιους!

-Είναι φανερό ότι υπάρχει αδήριτη ανάγκη εισαγωγής ενός νέου συστήματος αξιολόγησης, καθώς και η ενίσχυση και ο εμπλουτισμός της διαδικασίας

«Πολλές φορές φτάνουν στο σημείο να γίνονται προαγωγές με βάση την ημερομηνία γέννησης των υποψηφίων, μια που στις πλείστες περιπτώσεις προαγωγών τα προσόντα είναι περίπου τα ίδια. Είναι φανερό ότι υπάρχει αδήριτη ανάγκη εισαγωγής ενός νέου συστήματος αξιολόγησης»

επιλογής με άλλα εργαλεία (εξετάσεις, τεστ ικανοτήτων κ.λπ.) προκειμένου να μπορούμε να λέμε ότι όντως επιλέγονται οι καλύτεροι για τη θέση.

-Αυτό θα λυνόταν με τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας;

-Όπως είναι γνωστό, έγινε μια μεγάλη προσπάθεια προς την κατεύθυνση αυτή με τα νομοσχέδια που είχαν κατατεθεί στη Βουλή και τα οποία, δυστυχώς, με εξαίρεση το νομοσχέδιο που αφορά στη δυνατότητα αποσπάσεων από και προς ημικρατικούς οργανισμούς, έχουν απορριφθεί από την πλειοψηφία της Βουλής. Θεωρώ πως η δημόσια υπηρεσία είναι, και έτσι πρέπει να προσεγγίζεται

από όλους, θέμα εθνικής υπόθεσης, θέλω να πιστεύω ότι τώρα που έχουν τελειώσει οι εκλογές το θέμα θα τύχει ξανά της αναγκαίας μελέτης από τους αρμοδίους και όλοι μαζί οι ενδιαφερόμενοι με ένα συναινετικό τρόπο να προσεγγίσουμε και να αναπτύξουμε στα μεγάλα ζητήματα που αφορούν στη δημόσια υπηρεσία.

-Αξιοκρατία, αμεροληψία, απροσωποληψία, αντικειμενικότητα, διαφάνεια είναι λέξεις που ακούμε εδώ και χρόνια, χωρίς όμως να εφαρμόζονται.

-Από την πρώτη στιγμή που αναλάβαμε, έχουμε βάλει ως στόχο μας να λειτουργήσουμε με έναν τρόπο που να προάγει τη διαφάνεια, να δίνει έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση στους ενδιαφερόμενους και να μας επιτρέπει να είμαστε πιο αποτελεσματικοί στην άσκηση των εξουσιών που το Σύνταγμα και η νομοθεσία μας έχει αναθέσει. Σ' αυτό το πλαίσιο έχουμε θέσει ως πρώτο στόχο την εμπάθυνση και επέκταση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο τραπεζίο μας και ινώδη μεγάλη ικανοποίηση από το γεγονός ότι έχουμε ήδη κάνει προς την κατεύθυνση αυτή σημαντικά βήματα.

-Συγκεκριμένα;

-Από τις αρχές του 2016 έχουμε προχωρήσει σε ηλεκτρονικού τύπου συνεδριάσεις με τη χρήση του συστήματος «η-συνεργασία», έχουμε αναβαθμίσει την ιστοσελίδα μας κατά τρόπο που να είναι πιο φιλική στον χρήστη, να είναι προσβάσιμη από άτομα με ειδικές ανάγκες και συμβατή με όλα τα τηλέφωνα και τα tablets. Στην ιστοσελίδα μας δημοσιεύουμε τις αποφάσεις μας για πλήρωση θέσεων μόλις αυτές ληφθούν, και οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να έχουν άμεση ενημέρωση για τον προγραμματισμό των γραπτών εξετάσεων και των συνεντεύξεων ενώπιον της Επιτροπής. Σταθμό θεωρώ το γεγονός ότι από την πρώτη του χρόνου οι αιτήσεις για όλες τις θέσεις στη δημόσια υπηρεσία υποβάλλονται

Επιβλήθηκαν και αυστηρές ποινές

-Για τον ρόλο της Επιτροπής ως πειθαρχικό Δικαστήριο;

-Σημαντικό μέρος του χρόνου εργασιών μας κατά το 2017 αναλώθηκε στην εκδίκαση πειθαρχικών υποθέσεων εναντίον υπαλλήλων που έφτασαν στην Επιτροπή, είτε ύστερα από πειθαρχική διερεύνηση των θεμάτων, είτε ύστερα από την ποινική καταδίκη των υπαλλήλων. Στα πλαίσια της αρμοδιότητάς της αυτής, η Επιτροπή έχει επιβάλει σε τέσσερις υπαλλήλους την ποινή της αναγκαστικής αφυπηρέτησης και σε έναν άλλο την ποινή της απόλυσης, που είναι οι πιο αυστηρές ποινές που μπορεί να επιβληθούν με βάση τον πειθαρχικό κώδικα. Είναι, επίσης, αξιοσημείωτο ότι 17 υπάλληλοι κατά τη διάρκεια του 2017 είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα για το λόγο ότι εκκρεμούσε εναντίον τους πειθαρχική ή ποινική διερεύνηση υποθέσεων.

-Πώς πάει ο αριθμός των Προσφυγών που καταχωρούνται εναντίον αποφάσεων της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας;

-Παρουσίασε τα τελευταία χρόνια κάποια κάμψη, αυτό, όμως, μπορεί να αποδοθεί και στο γεγονός ότι δεν γινόταν την περίοδο αυτή πλήρωση σημαντικού αριθμού θέσεων. Η αύξηση της πλήρωσης θέσεων είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα οδηγήσει σε αυξημένο αριθμό Προσφυγών και είναι δικαίωμα του κάθε υπαλλήλου ή/και αιτητή που νοιώθει ότι έχει αδικηθεί να ασκήσει το δικαίωμα που του δίνει το Σύνταγμα και ο νόμος.

-Πόσες αποφάσεις εκδόθηκαν το 2017 από το Δικαστήριο;

-72 αποφάσεις, από τις οποίες 22 ήταν ακυρωτικές ή μερικής ακυρωτικές, ενώ οι υπόλοιπες 50 απορρίφθηκαν. Εξακολουθεί, όμως, να είναι γεγονός ότι μεγάλο μέρος των ακυρωτικών αποφάσεων εκδίδεται για λόγους που αφορούν ελλιπή ή ανεπαρκή αιτιολόγηση των αποφάσεων της Συμβουλευτικής Επιτροπής ή της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, συστάσεις προϊσταμένων που δεν συνάδουν με τα στοιχεία των φακέλων, μη επαρκή έρευνα για προσόντα υποψηφίων, κ.λπ.

ηλεκτρονικά, είτε μέσω της ιστοσελίδας μας, είτε μέσω της γνωστής κυβερνητικής διαδικτυακής διόδου «Αριάδνη». Η εξέλιξη αυτή έχει επίσης ως αποτέλεσμα την απλοποίηση και επίτευξη των διαδικασιών πλήρωσης θέσεων και σημαντική εξοικονόμηση ανθρώπινων και άλλων πόρων.

-Πόσες θέσεις αποκαταστάθηκαν το 2017;

-Είναι γεγονός ότι ο όγκος των θεμάτων τα οποία καλείται να εξετάσει η Επιτροπή έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια του 2017. Αυτό ήταν αποτέλεσμα της αλλαγής στη νομοθεσία που αποφασίσαμε στην παροχή των θέσεων, όπου στην ουσία με την απλοποίηση της διαδικασίας, έχει αποκατασταθεί, με αποφάσεις της αρμόδιας Κοινοβουλευτικής Επιτροπής, σημαντικός αριθμός θέσεων, κυρίως προαγωγής.

Είναι χαρακτηριστικό να αναφερθεί ότι σε σύγκριση με 426 και 911 θέσεις που είχαν αποκατασταθεί, αντίστοιχα, για τα έτη 2015 και 2016, το 2017 έχουν αποκατασταθεί 1932 θέσεις, από τις οποίες οι 1673 είναι θέσεις προαγωγής. Η Επιτροπή, από την 1 Ιανουαρίου '17 μέχρι τις 16 Ιανουαρίου '18, έχει πληρώσει συνολικά 1169 θέσεις, από τις οποίες οι 90 ήταν θέσεις Πρώτου Διορισμού, οι 58 θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής και οι 1021 θέσεις Προαγωγής.

-Μετώπιζε ο αριθμός πρόωγων αφυπηρέτησεων;

-Μετά τη δραματική αύξηση του αριθμού των αφυπηρέτησεων τη διετία 2012-2013, οι αριθμοί των αφυπηρέτησώντων έχουν επανέλθει σε φυσιολογικά, θα έλεγα, επίπεδα. Συγκεκριμένα, για τους γνωστούς λόγους το 2012 και 2013 έχουν αφυπηρέτησει 972 και 1000 υπάλληλοι, αντίστοιχα, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων αφυπηρέτησε πρόωρα, ενώ το 2017 είχαμε συνολικά μόνο 207 αφυπηρέτησεις, από τις οποίες οι 106 λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας και μόνο οι 82 αφυπηρέτησεις ήταν πρόωρες.

«Βασικός κριτής καθενός μας είναι η συνείδησή μας»



-Κομματικοποιημένη η ΕΔΥ;

-Με βάση το Σύνταγμα μας ο διορισμός του Προέδρου και των Μελών της Επιτροπής αποτελεί δικαίωμα και εξουσία του Προέδρου της Δημοκρατίας. Δεν μπορώ να κρίνω τον τρόπο με τον οποίο έχει ενεργήσει ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας διορίζοντάς μας στη θέση αυτή, αυτό, όμως, που γνωρίζω είναι ότι μετά τον διορισμό μας έχει τονιστεί ότι αυτός δεν έγινε με βάση κομματικά κριτήρια, αλλά ύστερα από στάθμιση της τεχνονομίας, των εμπειριών και των άλλων κριτηρίων που καθορίζει το Σύνταγμα και ο νόμος. Η Επιτροπή δεν δέχεται οδηγίες ή υποδείξεις από οποιονδήποτε, αλλά ενεργούμε με βάση τα κριτήρια που καθορίζουν οι ισχύοντες νόμοι και κανονισμοί και η Νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου.

-Δεχθήκατε τηλεφώνημα για ρουσφέτι;

-Δεν έχω δεχθεί οποιονδήποτε τηλεφώνημα για ρουσφέτι, όπως υπονοείται στην ερώτησή σας, ομολογώ, όμως, ότι μερικά τηλεφωνήματα, όχι, όμως, από τους χάρους τους οποίους πιθανόν εσείς να υπαινίσσεστε, αλλά από γνωστά μου πρόσωπα, έτυχε να δεχθώ στην αρχή της θητείας μας, με την παράκληση να με ενημερώσουν ότι είχαν συγγενείς υποψηφίους και να παρακαλέσουν να μην αδικηθούν. Το θέμα είναι πώς χειρίζεται αυτά τα τηλεφωνήματα. Εγώ θεωρώ ότι όταν εξηγήσεις στον πολίτη, όπως συνέβη και στις περιπτώσεις

αυτές, ότι η Επιτροπή και να θέλει δεν μπορεί να λειτουργεί με υποκειμενισμό, αλλά με αντικειμενικά κριτήρια που τη δεσμεύουν και ότι αν γινόταν κάτι τέτοιο άλλοι δικαιούχοι θα αδικούνταν, τότε δημιουργείται η σωστή επικοινωνία και τέτοιας φύσης τηλεφωνήματα εκλείπουν.

-Χάσατε κάποια στιγμή τον ύπνο σας;

«Δεν έχω δεχθεί οποιονδήποτε τηλεφώνημα για ρουσφέτι, ομολογώ, όμως, ότι μερικά τηλεφωνήματα από γνωστά μου πρόσωπα, έτυχε να δεχθώ στην αρχή της θητείας μας, με την παράκληση να με ενημερώσουν ότι είχαν συγγενείς υποψηφίους και να παρακαλέσουν να μην αδικηθούν»

-Ένα στοιχείο που για μένα είναι κριτήριο της ορθότητας ή μη των επιλογών μας είναι ο τρόπος με τον οποίο καθέναν μας αντιμετωπίζει τις επιλογές του. Θεωρώ ότι βασικός κριτής καθενός μας είναι η συνείδησή μας. Μέχρι σήμερα δεν υπήρξε περίπτωση που να χάσω τον ύπνο μου, όπως λέτε, γιατί με απασχόλησε θέμα άδικης επιλογής μας. Λάθη μπορεί να γίνουν, εσκεμμένες αδικίες όμως όχι. Εκείνο που πολλές φορές με απασχολεί είναι το γεγονός ότι σε επιλογές μας, που αφορούν

κυρίως προαγωγές, πιθανόν λόγω της ισοπέδωσης των αξιολογήσεων των υπαλλήλων, ικανών και μη, τους οποίους δεν έχουμε τη δυνατότητα να έχουμε μπροστά μας, είναι ενδεχόμενο να οδηγούμαστε όχι στην επιλογή εκείνων που είναι πραγματικά καλύτεροι, αλλά εκείνων που με βάση τα στοιχεία φαίνονται να υπερέρχουν ή να είναι αρχαιότεροι. Δυστυχώς ή ευτυχώς οφείλουμε να επιλέγουμε με βάση τα αντικειμενικά στοιχεία που έχουμε ενώπιόν μας, με βάση τα οποία, επίσης, κρίνονται οι αποφάσεις μας από το Δικαστήριο.

-Ποιο στοιχείο βάλατε όταν αναλαμβάνετε καθήκοντα στην ΕΔΥ;

-Το στοιχείο που έχω βάλει αναλαμβάνοντας τα καθήκοντα του Προέδρου της Επιτροπής είναι να λειτουργούμε με έναν τρόπο που, χωρίς να παραγνωρίζουμε την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να προάγει τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και την εμπάθυνση της αξιολόγησης. Η προσπάθεια να κερδηθεί η εμπιστοσύνη όλων όσων έχουν ενδιαφέρον στις αποφάσεις της Επιτροπής ομολογώ ότι δεν είναι καθόλου εύκολη, αυτό, όμως, μπορεί να γίνει μόνο μέσα από τις αποφάσεις που παίρνουμε και εκεί είναι που στοχεύουμε. Όταν με το καλό θα αποχωρήσω από το πόστο μου, θα νιώθω ιδιαίτερα ευτυχής αν όλα αυτά που έχω αναφέρει, έχουν επιτευχθεί στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.